

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE
“İŞÇİNİN HAKLI FESİH SEBEBİ OLARAK MOBBİNG ÜZERİNE BİR
DEĞERLENDİRME” başlıklı bu çalışma jürilerimiz tarafından Oy Birliği ile
ÖZEL HUKUK Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı – Jüri Üyesi: Yrd. Doc. Dr. Murat KOÇ

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Şenol KANDEMİR

30/01/2015

Yrd. Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖNSÖZ

Tez çalışmasının bütün aşamalarında her türlü konuda bana yardımcı olan ve benden desteklerini esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Sayın. Murat KOÇ'a desteğinden ve ilgisinden dolayı teşekkürlerimi ve sonsuz saygılarımı sunarım.

Çalışmalarım esnasında yol gösteren ve gerek kaynak gerekse hukuki konularda yardımlarını esirgemeyen meslektaşım Sayın Av. Abbas Bilgili'ye teşekkürlerimi ve sonsuz saygılarımı sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve birikimlerini benden esirgemeyen Çağ Üniversitesi öğretim görevlilerine ve tüm çalışanlarına sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca her daim destekçim olan, benden yardımlarını esirgemeyen eşime, aileme ve çok değerli dostlarıma en içten sevgilerimi sunar, teşekkür ederim.

30.01.2015

Damla ÖZDEMİR

ÖZET

İŞÇİNİN HAKLI FESİH SEBEBİ OLARAK MOBBİNG ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Damla ÖZDEMİR

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışman: Yrd. Doç. Dr. Murat KOÇ

Ocak 2015, 108 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, mobbing (psikolojik şiddet)'in hukuki olarak değerlendirilmesi ile; işyerinde mobbing (psikolojik şiddet)'e maruz kalan işçilerin hangi hukuki yollara başvuracakları tespiti ve işçinin haklı fesih sebebi olarak mobbing olgusunun değerlendirilmesidir. Çalışmada mobbing kavramı hukuki olarak değerlendirilecek; işyerinde mobbingin etkileri, mobbinge neden olan etkenler ve mobbing ile başa çıkma yöntemleri ve işyerinde mobbinge maruz kalan işçinin iş akdini haklı sebeple derhal fesih hakkı değerlendirilecek, konu ile ilgili bilgi ve önerilerde bulunulacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde; mobbing kavramının tanımı yapılarak kavramın tarihsel gelişimi hakkında bilgiler verilmiş; mobbinge ilişkin olarak çeşitli ülkelerdeki düzenlemeler hakkında açıklamalar yapılmıştır. Devamında, mobbing kavramı ile benzer kavramlar arasındaki ilişki tanımlanarak, mobbing süreci aşamaları ile birlikte ele alınmıştır. Ayrıca, mobbing sürecinde ortam ve roller tanımlanarak, mobbing davranışları kategorik olarak sınıflandırılmış; mobbingin etkileri ve mobbing ile mücadele yolları ele alınmıştır.

İkinci bölümde hukuksal durum ve başvuru yolları, mobbinge uğrayan işçinin yasal hakları, işçinin kişilik hakları bağlamında işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında mobbingin değerlendirilmesi yapılmış; üçüncü bölümde ise işçinin haklı sebeple derhal fesih sebebi olarak mobbing olgusu değerlendirilerek genel itibariyle iş akdinin feshi, haklı nedenle fesih hakkının kullanılması ve süreçle ilgili bilgiler verilerek; haklı nedenle feshin hukuki sonuçları ele alınmıştır. Ayrıca mobbing ile ilgili örnek Yargıtay Kararları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Şiddet, İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak
Mobbing, Mobbing Nedenleri, Mobbingle Başa Çıkma Yöntemleri,
Hukuksal Durum ve Başvuru Yolları

ABSTRACT

AN ASSASMENT OF MOBBING AS A JUSTIFIED TERMINATION OF LABOURER'S FAIR REASON

Damla ÖZDEMİR

Master Thesis , Department Private Of Law

Consultant: Assist. Prof. Doç. Murat KOÇ

January 2015, 108 Pages

The aim of this study is the assessment of mobbing legally, the detection of which legal methods are applied for the labourers who are exposed to mobbing and the assessment of mobbing phonemenon as the labourer's fair reason for termination. In the study the concept of mobbing will be assessed legally, the effects of mobbing at the workplace, the factors which cause mobbing, coping strategies with mobbing and the labourers right of contract of termination with a valid reason who are exposed to mobbing at the workplace will be assessed and the information and the suggestions related to the topic will be made.

In the first part of the study, the information related to the concept's historical development by being made the description of mobbing concept has been given, the explanations on the laws in different countries related to the mobbing have been made. Then the relationship between the concept of mobbing and similar concepts have been identified, and with the steps of mobbing process have been discussed. And also, by descrbing the environment and roles at the mobbing process, the behaviours of mobbing have been classified categorically, the effects of mobbing and the ways of struggling with mobbing have been dealt.

In the second part; Juridical condition and the ways of application, the legal rights of the labourer exposed to the mobbing, in the context of labourer's personal rights, with the scope of the obligation of the employer's labourer's survelliance, the assessment of mobbing has been made.

In the third part, by being assessed the mobbing phonomenon as the labourer's valid reason for termination, the termination of contract of employment in the general

aspect,using the right of termination with a valid reason and by giving information related to the process;the legal results of the termination having valid reason have been discussed.Also ,the sample supreme court decisions related to the mobbing have been gone over.

Key Words: Mobbing, Physchological Violence, Mobbing As The Labourer's Valid Reason For Termination, The Causes Of Mobbing, The Methods Of Coping With Mobbing, Legal Condition and The Ways Of Application.

KISALTMALAR LİSTESİ

AY	: Anayasa
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
E	: Esas
ILO	: Dünya Sağlık Örgütü
İK	: İş Kanunu
K	: Karar
m	: Madde
MK	: Medeni Kanun
p.	: Page
RG	: Resmi Gazete
S	: Sayı
s	: Sayfa
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TL	: Türk Lirası
vd	: ve devamı, ve diğer
YHD	: Yargıtay Hukuk Dairesi

İÇİNDEKİLER

KAPAK.....	i
İMZA SİRKÜLERİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
GİRİŞ.....	1
1. Araştırmanın Konusu.....	1
2. Araştırmanın Amacı.....	2
3. Araştırmanın Önemi.....	2
4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	2
5. Araştırmanın İçeriği.....	3
6. Araştırma İle İlgili Tanımlar.....	3
7. Araştırmanın Yöntemi.....	4

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MOBBİNG KAVRAMI.....	5
1.1. Mobbing Tanımı, Tarihsel Gelişimi ve Önemi.....	5
1.1.1.Çeşitli Ülkelerde Mobbing Kavramına İlişkin Düzenlemeler.....	8
1.1.2.Mobbingle İlgili Bazı Kavramlar ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi	11
1.1.2.1. Mobbing ve Örgüt İçi Çatışma Arasındaki İlişki.....	11
1.1.2.2. Mobbing ve Fiziksel Saldırı (Bullying) İlişkisi.....	12
1.1.2.3. Mobbing ve Cinsel Taciz İlişkisi.....	13
1.1.2.4. Mobbing ve Şiddet İlişkisi.....	14
1.2. Mobbing Süreci.....	15
1.2.1.Mobbing Sürecinde Ortam ve Roller.....	16
1.2.1.1. Mobbing Uygulayanlar (Tacizciler, Zorbalar, Saldırganlar).....	17
1.2.1.2. Mobbinge Maruz Kalanlar (Mağdurlar, Kurbanlar, Hedefler).....	19

1.2.1.3. Mobbing İzleyicileri.....	21
1.2.2. Mobbing Sürecinin Aşamaları: Leymann Modeli ve Ege Modeli	22
1.2.2.1. Leymann'ın Dört Aşamalı Modeli	23
1.2.2.2. Ege'in Altı Aşamalı Modeli	23
1.3. Mobbing Davranışları.....	25
1.3.1. Mobbingin Davranışsal Belirtileri	26
1.3.2. Mobbingin Fizyolojik Belirtileri	26
1.4. İşyerinde Mobbing Davranışlarının Kategorik Olarak Sınıflandırılması ...	27
1.5. Mobbingin Sonuçları	29
1.5.1. Mobbinge Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar	29
1.5.2. Mobbingin Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar	30
1.5.3. Mobbing Sürecinin Aileye Olan Etkileri ve Süreç İçerisinde Ailenin Rolü.....	31
1.6. Mobbinge Mücadele Etme Yolları	32
1.6.1. Mobbinge Bireysel Mücadele.....	32
1.6.2. Mobbing İle Örgütsel ve Yönetmel Mücadele.....	33

İKİNCİ BÖLÜM

2. HUKUKSAL DURUM VE BAŞVURU YOLLARI.....	36
2.1. Genel Olarak.....	36
2.1.1. Ceza Hukuku Açısından Mobbing.....	38
2.2. İşçinin Kişilik Hakları Bağlamında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Kapsamında Mobbing	39
2.3. İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırılık Kapsamında Mobbing	41
2.4. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği.....	43
2.5. Mobbinge Uğrayan İşçinin Yasal Hakları	46
2.6. Mobbing Nedeniyle Kişiliğe Müdahalenin Söz Konusu Olduğu Durumlarda Açılacak Olan Davalar.....	47
2.6.1. Koruma Davaları.....	47
2.6.1.1. Saldırıya Son Verilmesi Davası	48
2.6.1.2. Saldırının Önlenmesi Davası	48
2.6.1.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası.....	49

2.6.2. Tazminat Davaları.....	49
2.6.2.1. Maddi Tazminat Davaları	49
2.6.2.2. Manevi Tazminat Davası.....	50
2.6.2.3. Ayrımcılık Tazminatı	51
2.7. Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 T., 2006/19 E., 2006/625 K. Sayılı Kararı	52
2.7.1. Dava	52
2.7.2. Karar.....	53
2.7.3. İnceleme	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞÇİNİN HAKLI FESİH SEBEBİ OLARAK MOBBİNG	56
3.1. Genel Olarak İş Akdinin Feshi.....	56
3.2. İşçinin İş Akdini Haklı Sebep ile Derhal Feshi	58
3.3. Mobbing ve İş Sözleşmesinin Feshi	59
3.3.1. Mobbing Nedeniyle İş Akdinin İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshi.....	60
3.3.1.1. İşverenin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözleri ve Davranışları Bağlamında Cinsel veya Psikolojik Tacizi (Mobbing)	61
3.3.1.2. İşverenin Sataşması	62
3.3.1.3. Çalışma Şartlarının Uygulanmaması.....	63
3.4. Haklı Nedenle Fesih Hakkını Kullanma Süresi	63
3.5. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması ve Fesih Nedeninin Bildirilmesi.....	65
3.6. Haklı Nedenle Feshin Hukuki Sonuçları.....	66
3.7. Mobbing ile İlgili Yargıtay Kararlarının İncelenmesi	67
4. SONUÇ.....	71
5. ÖNERİLER.....	72
6. KAYNAKLAR.....	74
7. EKLER.....	79
7.1. EK-1: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 02.06.2009 Tarih, 2008/375 E. – 2009/15531 K. Sayılı Kararı.	80

7.2. EK-2: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.03.2008 Tarih, 2008/3122 E –	
2008/4922 K. Sayılı Kararı.	83
7.3. EK-3: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.04.2011 Tarih, 2009/8046 E –	
2011/9717 K. Sayılı Kararı.	85
7.4. EK-4: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 16.09.2014 Tarih, 2014/18743 E –	
2014/24185 K. Sayılı Kararı.	88
7.5. EK-5: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 21.02.2014 Tarih, 2014/2157 E –	
2014/3434 K. Sayılı Kararı.	92

GİRİŞ

Çalışma hayatında çoğu insanın sıklıkla karşılaştığı psikolojik şiddet yani bir diğer adıyla “mobbing”, Türk Hukuku’nun yeni kavramlarından biridir. Son yıllarda gerek görsel gerekse yazılı basında sıkça karşılaştığımız, çalışanlar ve iş verimi ve üretim verimliliği üzerinde olumsuz birçok etkisini gördüğümüz mobbing konusunun işletmeler ve iş hukuku açısından incelendiği bu çalışmanın öznel amacı; mobbinge maruz kalan işçilerin haklı fesih sebebi olarak mobbing kavramının hukuki açıdan incelenmesidir.

Öncelikle mobbing, tüm kültürlerde ve tüm ülkelerde, cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, dış görünüş, kıdem, hiyerarşik konum farkı gözetmeksizin çalışan herkesin başına gelebilecek, insanlık ve iş ahlakına ve hukuk kurallarına aykırılıkların sinsice ve sistematik olarak sergilendiği bir işyeri sorunu olarak tanımlanmaktadır(Tınaz, P., 2012: 1).

Mobbingin sadece hukuk alanını değil; psikolojik, sosyolojik, ekonomik, sosyal ve diğer birçok alanı da ilgilendiren bir konu olarak ele alınmaya başlaması ile birlikte çalışanların daha huzurlu ve verimli bir ortamda çalışmalarının önündeki en büyük engel olan mobbing ile mücadelede olumlu adımlar atılmaya başlanmıştır.

Mobbing olgusunun 2000’li yılların başından itibaren ülkemizde de gittikçe yaygınlaşması ve kavramın bilinirlik düzeyinin artması ile birlikte, konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmış, açılan mobbing davaları ile yürütülen mücadelenin hukuki yönü belirginleşmeye başlamıştır.

Bu çalışmanın konusunu “İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme” oluşturmakta olup; bu çalışma ile mobbingin hukuki olarak incelenmesi ve mobbinge maruz kalan işçilerin bu süreçte izlemeleri gereken yöntem konusunda bir değerlendirme yapılması hedeflenmiştir. Çalışmanın konusu, amacı, önemi, yöntemi, sınırlılıkları, içeriği ve yöntemi aşağıda açıklanmıştır.

1. Araştırmanın Konusu

Bu çalışmanın konusu, “İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme”dir.

2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, işçinin iş akdini haklı sebeple derhal (bildirimsiz) fesih sebebi olarak mobbingin hukuki değerlendirilmesini yapmak ve mobbinge maruz kalan işçilerin başvuracakları yasal yollar hakkında bilgi vermek, fesih sürecinde ve sonrasında nasıl bir yöntem izlemeleri gerektiğine dair interdisipliner bir yaklaşımla açıklayıcı ve yol gösterici bir değerlendirme ortaya koymaktır.

Bu amaçların yanında; mobbing süreci, ortamı ve roller ile ilgili gerekli bilgiler verilerek; bireysel ve örgütsel anlamda mobbing ile başa çıkma yöntemlerinin açıklanması, işyerinde mobbinge maruz kalan mağdurun süreçten en az zararlar kurtulabilmesi için gerekli bilgiler verilmesi ikincil amaçlar olarak ortaya konulmuştur.

3. Araştırmanın nemi

Bu araştırmanın önemi, işyerinde mobbinge maruz kalan işçinin iş akdini haklı sebeple derhal fesih hakkını kullanması ve fesih sürecinde ve sonrasında izlemesi gereken yöntemlerle ilgili bir araştırma yapılması suretiyle yönetim ve hukuk literatürüne katkıda bulunabilecek bir çalışma olmasından ve konuyu interdisipliner bir yaklaşımla ele almasından kaynaklanmaktadır. Mobbingin iş hayatında sıkça karşılaşılan durumlardan olması ve mevzuatımızda mobbing ile olarak Borçlar Kanunu'nun 417. maddesindeki düzenleme dışında konunun önemine uygun herhangi bir düzenleme bulunmaması nedeniyle mobbinge maruz kalan işçilerin başvurabilecekleri yasal yolların değerlendirilmesi açısından önem arz etmektedir.

4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Öncelikle bu araştırmanın konusu, işçinin iş akdini haklı sebeple derhal fesih sebebi olarak mobbingin hukuki değerlendirilmesi oluşturduğundan, işyerinde mobbinge maruz kalan bireyin başvurabileceği diğer yasal yollar ile ilgili olarak detaylı bir değerlendirmede bulunulmamış olması araştırmanın sınırlılığını oluşurmaktadır.

5. Araştırmanın İçeriği

Araştırmanın birinci bölümünde; içerik ve mobbing ile ilgili olarak bazı tanımlara yer verilmek suretiyle; mobbing kavramının tanımı yapılarak kavramın tarihsel gelişimi hakkında bilgiler verilmiş; mobbinge ilişkin olarak çeşitli ülkelerdeki düzenlemeler hakkında açıklamalar yapılmıştır. Devamında, mobbing kavramı ile benzer kavramlar arasındaki ilişki tanımlanarak, mobbing süreci aşamaları ile birlikte ele alınmıştır. Ayrıca, mobbing sürecinde ortam ve roller tanımlanarak, mobbing davranışları kategorik olarak sınıflandırılmış; mobbingin etkileri ve mobbing ile mücadele yolları ele alınmıştır. İkinci bölümde hukuksal durum ve başvuru yolları ele alınmış; üçüncü bölümde ise işçinin iş akdini haklı nedenle derhal fesih nedeni olarak mobbing olgusu ele alınarak, fesih süreci, izlenecek yöntem ve feshin sonuçları hakkında bilgiler verilmiş; devamında ise örnek mahkeme ve Yargıtay kararları ile konu incelenmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde sonuç, beşinci ve son bölümünde ise öneriler kısımları sunulmuştur.

6. Araştırma İle İlgili Tanımlar

Mobbing kavramını iş hayatını kapsayacak şekilde ilk kez kullanan ve iş hayatındaki baskı ve yıldırma olarak tanımlayan Dr. Heinz Leymann, konu ile ilgili önde gelen isimlerden birisidir.

Tanımsal açıdan “mobbing”, bir kişi ya da bir grup tarafından, başka bir kişiye ya da gruba uygulanan, uzun süreli ve sistematik bir baskı, taciz ve saldırganlık politikası olarak tanımlanabilir. Latince kökenli olan mobbing kavramı; örgütsel sağlığı bozan, çalışanların iş tatmini ve iş başarısını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur(Tutar, H., 2004: 5).

Mağdura yapılan her psikolojik baskı mobbing değildir. Mobbingin bazı özellikleri ve unsurları vardır. Anlık öfke ve süreklilik göstermeyen geçici davranışların mobbingle ilgisi yoktur. Hareketin mobbing olabilmesi için sistematik ve kasıtlı olması gerekir. Psikolojik baskının süreklilik göstermesi gerekir (Bilgili, A., 2012: 10).

Mobbingle mücadele edebilmek için; öncelikle kavramı doğru tanımlamak gereklidir (Güngör, M., 2008: 5). Mobbingi doğru tanımlamak ve algılamak, mobbing ile mücadele edebilmek açısından önemlidir.

7. Araştırmanın Yöntemi

İşçinin haklı fesih sebebi olarak mobbing olgusunun değerlendirildiği bu çalışmada, literatür taraması yapılarak; mobbing ile ilgili kitap, dergi, makale ve internet kaynakları incelenmiş; bulgular ve yorumlar sunulmuştur. Çeşitli ÷lke hukuklarında ve Türk Hukuku'nda mobbing konusu ile ilgili düzenlemeler hakkında bilgi verilerek, mobbing mağdurlarının başvurabilecekleri hukuki yollar hakkında bilgi verilmiş; sonuç kısmında ise konu ile ilgili önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MOBBİNG KAVRAMI

Günümüzde gerek yazılı gerekse görsel medyada sıkça karşılaştığımız mobbing kavramının özelde işçiler açısından genelde işletmeler açısından önemli bir sorun haline geldiği ulaşılan kaynaklar ve literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde genel ve kavramsal bilgilere yer verilmiş, bilinirlik düzeyinin artmış olması nedeniyle çalışma boyunca mobbing terimi kullanılmıştır.

1.1. Mobbing Tanımı, Tarihsel Gelişimi ve Önemi

Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “mob” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir(Oxford Advanced Learner’s Dictionary, Akt. Tınaz vd., 2008: 3).

Mobbing kavramı literatürde ilk kez XVI. yüzyılın sonlarında tanımlanmış, 1960’lı yıllarda ise Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz, sürüdeki bazı hayvanların bir araya gelerek, içlerinden birini kuşatıp onu sürüden kovmalarını veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için mobbing kavramını kullanmıştır. (www.earsiv.anadolu.edu.tr, 10.01.2015)

1970’li yıllara gelindiğine, İsveçli Dr. Peter – Paul Heinemann, çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık, kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırmış ve “mobbing” terimini, kurbanı sosyal anlamda yalıtın ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bir davranış olarak tanımlamıştır(Tınaz, Bayram&Ergin, 2008: 5).

Mobbing’in iş hayatını kapsayacak şekilde kullanımı ise ilk kez 1980’li yıllarda İsveçli bilim adamı Heinz Leymann tarafından gerçekleştirilmiştir. Leymann mobbingi 1984 yılında “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu raporda incelemiş ve mobbing’i; “Bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik

bir biçimde, düşmanca, ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör” olarak tanımlamıştır(Tınaz vd., 2008: 5).

Leymann, mobbing terimini işyerlerinde yetişkinler arasında grup şiddetini keşfettiğinde kullanmış, bu davranışı önce İsveç’te araştırarak, daha sonra Almanya’da bilim dünyasının dikkatine sunmuştur. Kendisine işyerinde zor kişiler olarak bildirilen kişileri araştırarak ve bunların başlangıçta zor olmadığını belirleyen Leymann’ın davranışlarının kalıtsal bir kişilik bozukluğu olmadığını ortaya çıkararak, işyeri yapısı ve kültürünün, bu insanların zor sıfatıyla damgalandıkları ortamı yarattığını belirlemesi bu alanda dönüm noktasını oluşturur. Çalışanlar bir kez zor olarak tanımlandıklarında, firmanın onları kovmak için başka nedenler yaratması Leymann’ın mobbing olarak tanımladığı olguyu işaret ediyordu(Davenport, Elliot & Schwartz, 2014: 19).

Mobbing kavramı üzerine yapılan araştırma ve çalışmalar 1990’lı yıllarda hız kazanmaya başlamış; 1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “işyerinde şiddet” konulu bir rapor hazırlamış ve bu raporda mobbing’i ele almıştır(Chappell ve DiMartino 2006: 17).

ILO’nun mobbing tanımında “intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış” şeklinde yer alan ana öğeler mobbing eyleminin içerik, maksat ve yönetim bakımından kavramsal çerçevesini de çizmektedir(Güzel A. & Ertan, E., 2008)

Zapf ve arkadaşlarına göre ise mobbing, hedef alınan kişiye karşı, uzun süreli ve sistematik düşmanca davranışlar içeren bir sosyal çatışmadır; iş yerindeki sosyal stres faktörlerinin birleşmesidir(Poussard & Çamuroğlu, 2009: 5).

Randall ise mobbing tanımını oldukça sadeleştirerek, başkalarında fiziksel veya psikolojik sıkıntı yaratmak niyetinden kaynaklanan, kasıtlı saldırgan davranışlar olarak tanımlamıştır(Poussard & Çamuroğlu, 2009: 5).

Toker, mobbingi “İşyerinde, bir veya nadiren birkaç çalışanın bir veya daha fazla çalışan (nadiren dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması” şeklinde tanımlamıştır(Toker G., A., 2008a: 4).

Bilgili, mobbingi “Bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı, korkutucu hareketler bütünü” şeklinde tanımlamıştır(Bilgili, 2012: 8).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi’nde mobbing; işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmıştır(www.csgb.gov.tr, 18.11.2014).

Verilen tanımların sayısı artırmak mümkündür. Ancak genel olarak bakıldığında, tanımlarda dört ortak nokta dikkat çekmektedir: Saldırgan davranış, tekrarlanma, uzun sürelilik ve güç dengesizliği bütün tanımlarda yer alan ortak noktaları oluşturmaktadır.

Mobbing kavramının Türkçe’de tek bir karşılığı bulunmadığından, birçok farklı kavram ile ifade edilmeye çalışılmaktadır. İşyerinde “psikolojik taciz”, “duygusal taciz”, psikolojik şiddet”, “psikolojik baskı”, “psikolojik terör”, “yıldırma”, “bezdirme” gibi kavramlar yaygın olarak kullanılmakla birlikte “mobbing” kelimesi de sıklıkla kullanılan ve kanaatimizce konunun birden fazla yönüne uygun en kapsayıcı tanımlama olarak ön plana çıkmaktadır.

Mobbing kavramı ile ilgili olarak gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde yapılmış olan araştırmaların ortak noktası, mobbing mağdurlarının diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları ve mobbingin etkilerinin diğer şiddet türlerinin etkilerinden çok daha ağır olduğu ve tedavisinin de daha zor olduğu yönündedir.

İş hayatında mobbing uygulayan kişi, hedef seçilen bireye karşı duygusal saldırı taktiklerinin ısrarla yapılması suretiyle mağdurun, heyecan, cesaret ve azminin kırılarak, kişinin endişe, şaşkınlık, dehşet, üzüntü, kaygı, kendine acıma, yalnızlık, korku gibi olumsuz duyguları tetiklenerek moralinin bozulmasını amaçlamaktadır(Gün, 2009: 19).

Mobbing olgusundan zarar gören kişilerde uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme,

suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önceleri sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurunda intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilir(Tınaz, 2006: 8).

İşveren, bu rahatsız edici davranışları ve ona neden olan etmenleri engellemediği takdirde, mağdur fizyolojik ve psikolojik birçok sorun yaşamaya başlayacak ve oluşan huzursuz iş ortamı sonucunda iş verimi azalacak; bu durumdan işveren de zarar görecektir. Bu zararın işçi ve işletmeye dair kısa ve orta dönemli sonuçlarının ekonomik ve hukuki etkileri, işçi ve iş güvenliği ile ilgili sosyal sonuçlara neden olmaktadır.

1.1.1. Çeşitli Ülkelerde Mobbing Kavramına İlişkin Düzenlemeler

İşyerinde mobbingin yol açtığı sorunların giderek yaygınlaşması ve mobbing nedeniyle işten ayrılanların sayısının gün geçtikçe artması nedeniyle başta Avrupa olmak üzere, çeşitli ülkelerde mobbing ile mücadele edebilmek adına bir takım çalışmalar yapılmaya başlanmış ve bazı ülkelerde mobbinge karşı özel yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Mobbing olgusu ile ilgili yapılmış olan çalışma ve araştırmalar, mobbingin İngiltere, Avusturya, Avustralya, Kanada, Almanya, Finlandiya, Fransa ve İrlanda gibi ülkelerde yaygın olarak yaşandığını, söz konusu yaşanmışlıklar doğrultusunda literatürün gelişmiş olduğunu göstermektedir. Mobbing ile ilgili bir örnek olarak İngiltere'deki işyerlerinde bir çalışma yapan Charlotte Rayner ve arkadaşları İngiliz işçilerin %30'unun en az haftada bir kez mobbing ile karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymuştur(Sutton, I. R., 2007: 22).

Örgütün varlığını sürdürebilmesinde çalışanın önemini anlayan yöneticiler, özellikle son yıllarda çalışanları iş yerinde memnun etmenin yollarını arar olmuşlardır. Avrupa'da mobbing 1982'den sonra dikkatleri çekmiştir. İşyerlerinde erkekler tarafından cinsel tacize uğrayan kadınların 15 yıl kadar süren hak arama çabaları, örgütlerde cinsel tacizi konu alan kanunların yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Aynı şekilde, işyerinde ırkçılığın yoğun biçimde yaşanması, bu konuda yapılan hak arama çabalarını beraberinde getirmiş ve bu çabalar, örgütlerde ırkçılığı önleyici kanunların yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Ancak 1980'lerin sonuna doğru dikkatler okulda yaşanan zorbalık üzerine yoğunlaşmış; sonrasında işyerlerinde de bir çeşit zorbalık

yaşandığı fark edilmiştir(Gökçe, 2008a: 9). Bunun üzerine konu ile ilgili olarak araştırmalar yapılmaya başlanmış ve mobbing ile mücadele edebilmek adına yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Mobbinge karşı yasal düzenleme yapan ilk Avrupa Birliği ülkesi İsveç olmuştur. İsveç'te Mart 1994 tarihinde örgütte psikolojik tacize karşı koruma sağlayan İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname yürürlüğe girmiştir(Tokat, Cindiloğlu & Kara, 2011: 73).

İşyerinde mobbing olgusu, İsveç'teki araştırmalara dayalı olarak Almanya'da 1990'lı yıllardan itibaren gittikçe artan bir şekilde sosyolojik ve psikolojik araştırmalara konu olmuştur. Almanya'da mobbing olgusunun yasal düzeyde tanınmasında da sendikal çalışmaların etkili olduğu ve toplu iş sözleşmelerine, mobbingin toplu sözleşmenin ihlali olduğuna dair maddeler eklendiği görülmektedir(Tınaz vd., 2008: 17).

Belçika'da ise işyerinde şiddet, psikolojik taciz ve cinsel taciz konuları 2002 tarihli değişiklik yasası ile Belçika İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası'nda düzenlenmiştir. 6 Haziran 2007 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren iki ayrı yasa ile bu konularda esaslı değişiklikler yapılmıştır(Tokat vd., 2011: 74).

İsviçre'de iş ilişkileri çerçevesinde işveren işçiyi üstlerinin, çalışma arkadaşlarının ve diğer üçüncü kişilerin haksız müdahalelerine karşı korumakla yükümlüdür. İsviçre'deki yaklaşıma göre "mobbing, bir grup üyesinin herhangi bir haklı neden olmaksızın gruptan sistematik dışlanmasıdır" şeklinde tanımlanmaktadır(Rehbinder M., 2002 : 109, Akt. Tınaz vd., 2008: 261).

İtalya'da psikolojik tacizle etkin mücadele için özel bir yasa yapma girişimleri uzun yıllardır sürdürülmekle birlikte, ülke genelinde mobbinge karşı koruma sağlayan bir yasa henüz çıkarılmamıştır. Bölgesel olarak mobbinge karşı olumlu olarak nitelendirilebilecek çalışmalar sürdürülmekte olup, psikolojik tacizi dile getiren ilk karar Torino Mahkemesince verilmiştir(Tınaz vd., 2008: 250).

Hollanda örgütte psikolojik tacizin sık yaşandığı ülkeler arasındadır. Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı'na 2000 yılında gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre; araştırma çerçevesinde görüşme yapılan işgörenlerin %23'ü çalışma yaşamları boyunca en az bir kere örgütte psikolojik tacize uğramış, %16'sı örgütte halen

psikolojik tacize uğramaktadırlar. Hollanda Yasasında işverenin örgütte psikolojik tacizle ilgili yükümlülüklerini konu alan başlıca yasal düzenleme Çalışma Koşulları Yasasıdır(Tokat vd., 2011: 75).

Türkiye’de ise; mobbing olgusu sıkça görülmesine rağmen, henüz mevzuatımızda 6098 sayılı Borçlar Kanunu dışında bu konu ile ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak, son dönemlerde mobbing ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı artmakta, gerek görsel gerek yazılı medyada kavramın sıkça kullanılmaya başlanması ile birlikte mobbing olgusunun bilinirliği ve çalışanlar ve işletmelerin durumsal farkındalığı da gittikçe artmaktadır.

Mobbinge mücadele edebilmek ve toplumun bilinçlendirilmesini sağlamak amacıyla tüm çalışanları kapsamak üzere “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi de 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Söz konusu genelgede; kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesinin gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından önemli olduğuna vurgu yapılarak; bu doğrultuda çalışanların mobbingden korunmalarını sağlamak amacıyla bazı tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

Türkiye’de 2012 yılında ERA Research & Consultancy ve Futurebright Araştırma Ortaklığı ile Türkiye geneli 12 ilde 316 çalışanla gerçekleştirilen anket sonuçlarına göre Türkiye genelinde görüşülen çalışan kişilerin %10’u kendisinin, %6’sı ise bir yakınının mobbing ile karşılaştığını belirtmiştir. En sık yaşandığı belirtilen mobbing türü genel olarak yıldırma/yıpratma, kapasitenin üzerinde iş yüklemek ve alay/küçük düşürmek/hakarettir. Mobbingin kökenine, kaynağına bakıldığında ise tüm hedef kitlelerde mobbingin ana kaynağı olarak, mobbing uygulayan kişinin özellikleri ve şirketin mobbingi elverişli kılan yapısı gösterilmektedir(www.futurebright.com.tr, 12.11.2014).

Human Resources Management Danışmanlık Firması tarafından yenibiriş.com üzerinden 100 kişi ile yapılan mobbing anketinin sonuçlarına göre; ankete katılanların

%81'i işyerinde zorbaca davranışlara maruz kaldığını, %70'i mobbingin daha çok üstler tarafından astlarına uygulandığını belirtmişlerdir(<http://www.hrm.com.tr>, 22.11.2014).

Ülkelerin mobbing ile başa çıkma yöntemlerine bakıldığında; mobbing olgusunun algılama çeşidi, şekli ve özelliğine göre mücadele yönteminin de farklılık gösterdiği görülmektedir.

1.1.2. Mobbingle İlgili Bazı Kavramlar ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi

Literatürde mobbing ile eş anlamlı olduğu düşünülen ve çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılan bazı kavramlar mevcut olup; bu bölümde mobbing ile ilgili olgular tanımlanarak mobbing ile ilişkisi, eylemin hukuksal yönünün tespiti bağlamında ve eylemin niteliği ile çıkış noktalarının belirlenmesi yönünden incelenecektir.

1.1.2.1. Mobbing ve Örgüt İçi Çatışma Arasındaki İlişki

Mobbing, öncelikle bir çatışma sürecidir. Çatışma, kaynaklar, güç, statü, inançlar, çıkarlar ve diğer isteklere sahip olma çekişmesi olarak görülebilecek toplumsal da bir süreçtir. Çatışma kavramının daha çok toplumsal taraflar arasında etkinlikler, ilişkiler ve davranışlar bağlamında uyumsuzluk olarak ifade edildiği görülmektedir. Bu uyumsuzluklar genellikle şiddet içermez ya da şiddet düzeyine ulaşmadan bir uzlaşma sağlanır(Karip, E., 1999: 2).

Çatışma, iki veya daha çok insan arasında uyumsuzluk sonucu ortaya çıkabilir. Çatışma, çok farklı anlamlara gelmesine rağmen ortak bir tanım geliştirilmeye çalışılmıştır. Her şeyden önce çatışmanın olup olmadığı taraflar tarafından algılanmaya bağlıdır. Eğer bir çatışmanın kimse farkında değilse, genelde çatışma olmadığı konusunda fikir birliğine varılır. Çatışma yaratabilecek bir durum olsa bile, grup üyeleri tarafından algılanmadıkça çatışma ortaya çıkmaz(Özkalp & Kirel, 2010 : 339).

Tınaz'a göre örgütsel çatışma şöyle tanımlanabilir; Örgüt içindeki birey ya da grupların kendi içlerinde, aralarında veya doğrudan doğruya örgütle ilgili olan kıt kaynakların paylaşılması, görevlerin dağıtımı, statü, amaç, değer ya da algı farklılıkları

gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve uyuşmazlık, zıtlasma, anlaşmazlık ve birbirine ters düşme biçiminde ortaya çıkan dinamik bir etkileşim sürecidir(Tınaz, 2006: 19)

Leymann, 1982'den bu yana sürdürdüğü çeşitli çalışmalarında, mobbingin çatışmanın abartılmış bir hali olarak görüldüğünü, ancak mobbingin çatışmadan hemen sonra, bazen de haftalar veya aylar sonra dönüşüme uğrayarak ortaya çıktığını savunmaktadır. Çatışma ve mobbing kavramlarının birbirinden farkı ile ilgili olarak ise Leymann, olayın ne olduğu veya nasıl olduğu değil, olayların sıklığı, süresi ve olayların etkisiyle açık bir şekilde ortaya çıkan psikolojik, psikosomatik ve patolojik sonuçlar olduğunu belirtmektedir(Tınaz, 2006: 35).

Örgüt içerisindeki belli bir düzeydeki çatışmanın kimi zaman faydalı olduğu ve örgüt içinde oluşturulan yönetsel denge ile şiddetinin artırılıp azaltılabileceği söylenebilir. Ancak, örgüt içerisindeki mobbingin hiçbir şekilde faydalı olduğundan söz edilemez. Çünkü mobbing öncelikle ahlak ve kural dışıdır ve kişiye karşı saygısız ve zararlı davranışlar neticesinde ortaya çıkar. Bu durumda, mobbingin örgüt için faydalı olduğunu söylemek mümkün değildir. Tam tersine mobbing süreci, gerek işçiler gerekse işveren açısından sonuçları itibariyle zararlı bir süreçtir.

1.1.2.2. Mobbing ve Fiziksel Saldırı (Bullying) İlişkisi

Mobbing ve bullying terimleri uluslararası düzeyde çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılmakta ise de, anlam açısından bir takım farklılıklar içermektedir.

İşyerinde fiziksel saldırı (workplace bullying) genellikle bir bireyin eylemi iken, mobbing, büyük oranda bir gruba dair bir olgu, yani bir kişinin bir grup tarafından desteklenen olumsuz eylemleri olarak görülür. İşletmelerde grup davranışı olarak ortaya çıkan mobbing yöneliminin aksine bireyin münferit eylemleri söz konusudur.

İşyerinde fiziksel saldırı kavramını, “bir veya birden fazla kişinin kasıtlı ve tekrarlı olarak, bir veya birden fazla kişiye karşı sergilenen, fiziksel nitelikli ve kişinin performansını negatif yönde etkileyen olumsuz davranışları” olarak tanımlamak mümkündür(Çelik, C., 2009: 29).

İşyerinde fiziksel saldırı (workplace bullying), kontrol altına alınmadığı takdirde çok ciddi ve maliyetli sonuçlar doğurabilecektir. Fiziksel saldırıya maruz kalan kişinin

işyerindeki performansı etkilenecek, mağdurun psikolojisi üzerinde geri dönüşü olmayan çok ciddi zararlar meydana gelecek olsa ve mobbing ve bullying kavramları her ne kadar birbirlerinin yerine kullanılan kavramlar olsa da; bullying söz konusu olduğunda, psikolojik saldırı ile birlikte fiziksel saldırının daha yoğun bir biçimde yaşandığını söylememiz mümkündür(Gün, 2009: 16). Fiziki icrai hareketlerin varlığı bu bağlamda kavramın netleşmesine neden olan doğrudan Ceza Hukukunun ilgi alanı içindeki bir olgudur.

1.1.2.3. Mobbing ve Cinsel Taciz İlişkisi

Mobbingi cinsel tacizden ayıran en önemli fark faildeki amaçtır. Mobbingi yapan failin amacı iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek iken, cinsel tacizde cinsel nitelikli bir amaç hedeflenmektedir. Bu farklılıklara karşın mobbingin cinsel içerikli olması halinde mobbing ile cinsel taciz örtüşür duruma gelmektedir(Bilgili, 2012: 15).

İşyerinde cinsel tacizin mağdurları erkekler de olabilirlerse de, daha çok kadınlardır. Cinsel taciz, mağdurun içe kapanmasına, işyerindeki veriminin düşmesine neden olmakta, psikolojik ve sosyal açıdan mağduru olumsuz yönde etkileyerek mağdurun yaşamını da büyük ölçüde değiştirmektedir.

Sosyo-kültürel etkiler paralelindeki erkek egemen toplum yargısı ve işyerinde cinsel tacizde bulunan failerin çoğu zaman, tanık bulunmayacak ortamları tercih etmelerinden dolayı işyerinde meydana gelen cinsel tacizin kanıtlanmasının son derece zor olması nedeniyle mağdurlar çoğu zaman bu suçları ihbar edememektedirler(Aytaç, S. & Bayram, N., 2011: 134).

Cinsel taciz, tacize uğrama korkusuyla kadınların çalışma yaşamına girmekten kaçınmasına ya da “kadın işi” olarak bilinen ve daha düşük ücretli işlerde çalışmayı tercih etmelerine ya da mağdurların cinsel taciz nedeniyle işten ayrılmalarına ya da işten çıkarılmalarına yol açtığı için de aynı zamanda uluslararası belgeler ve Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hakkı ve özgürlüğünün ihlalidir(Bakırcı, 2000: 33). Birey hakları ve pozitif ayrımcılık noktasında kadın haklarının ihlali olarak ortaya çıkan cinsel taciz, mobbingin nitelik bakımından özel bir görünümüdür.

Cinsel taciz, tanımı, içeriği oluşma nedenleri ve kişiler üzerindeki etkileri açısından mobbing ile benzerlikleri olan bir eylem gibi algılanmaktadır. Oysa aralarında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Cinsel tacizin tarafları genellikle iki kişiden oluşurken, mobbing genelde bir grubun, hedef aldığı bir bireye karşı sistemli ve sürekli olarak uyguladığı kolektif eylemlerdir(Özler, D.E. & Mercan, N., 2009: 7). Birey – Grup ve Grup – Grup etkileşimleri söz konusu suçun oluşumunda da etkili olmaktadır.

Yapılan araştırmalar, cinsel tacizin mobbinge nazaran daha erken tanımlanabildiğini, cinsel taciz mağdurlarının mobbing mağdurlarına göre kendilerini daha çabuk topladıklarını, cinsel taciz için önlemler daha kolay alınırken, mobbing için önleyici tedbirler alınmasının daha güç olduğunu göstermektedir(Özler & Mercan, 2009: 8).

1.1.2.4. Mobbing ve Şiddet İlişkisi

İnsanlık tarihiyle birlikte ortaya çıkmış olan şiddet olgusu, birçok bireysel ve toplumsal öge ile birlikte karmaşık bir yapı ortaya koymaktadır. Bu nedenle şiddet olgusunu tanımlamak ve ortaya çıkarmak kolay olmamaktadır. Kendini çok farklı biçimlerde gösterebilen şiddet olgusu, günümüzde gerek bireysel ve gerekse toplumsal boyutta sık sık karşılaşılabileceğimiz bir olgudur. Baskı, eziyet, korkutma, sindirme, öldürme, cezalandırma, başkaldırı, her toplumda derece derece fakat sürekli bir biçimde günlük yaşamda rastlanan şiddet türleridir(www.eskidergi.cumhuriyet.edu.tr, 16.12.2014).

Şiddet denildiğinde akla ilk olarak kişiye zarar vermeye yönelik fiziksel bir davranış gelse de; bireyin psikolojik olarak acı çekmesine neden olan her davranışı da şiddet olarak tanımlamak ve psikolojik şiddetin, fiziksel şiddete göre çok daha ağır sonuçları olduğunu söylemek mümkündür.

İşyerinde şiddet hem birey, hem örgüt açısından birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirir. Şiddete maruz kalmak bireylerde fiziksel olduğu kadar psikolojik problemlere de yol açar.

Mobbing, işyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şekli olmakla birlikte; bu şiddet türünde, işyerinde saldırgan birey veya bireylerin; işini daha iyi yapabilecek yetenek ve

güce sahip olan bir bireye karşı, iş hayatını zorlaştırıcı bir takım davranışlar sergilemesi söz konusudur(Tınaz vd., 2008: 43).

İşyerinde şiddet olarak adlandırılabilir davranışların tam ve kesin bir tanımını yapabilmek mümkün değildir. Türkiye'nin de üyesi olduğu ILO, işyerlerinde şiddeti, sadece fiziksel eylemler ile sınırlamayıp, bunun yanında pasif ve psikolojik eylemleri de içerecek biçimde tanımlamaktadır. Buna göre şiddet, sadece kaba biçimiyle fiziksel özellikte olmayıp, ekonomik, siyasal ve psikolojik nitelikleri de olabilmektedir(Özler & Mercan, 2009: 5).

Fiziksel şiddeti ortaya çıkarmak, kanıtlamak ve tedavisini yapmak, psikosomatik sonuçları olan psikolojik şiddetin etkilerini gidermekten daha kolaydır. Psikolojik şiddetin nedenlerini ve sonuçlarını bulmanın ve kanıtlamanın o kadar kolay olmaması, mobbing mağdurunun, psikolojik yaralarını sarmayı zorlaştırmaktadır(Tınaz, 2006: 45)

1.2. Mobbing Süreci

Mobbing süreci, mobbinge maruz kalan işçi açısından zor bir süreç olup; kişinin gerek fizyolojik, gerekse psikolojik sağlığı üzerinde son derece olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu süreçte, mağdur, saygısız davranışlara maruz kalarak, haksız ve ahlak dışı bir iletişim süreci içerisinde kendisini bulmaktadır. İşyerinde mobbing uygulayanların nihai hedefi, süreç sonunda mağdurun işyerinde uzaklaştırılmasını sağlamaktır.

Günümüzde, her hangi bir ayırım gözetmeksizin neredeyse bütün işyerlerinde gözlenen mobbing davranışları günden güne artarak devam etmektedir. Mobbing uygulayanların, yasal düzenlemeler nedeniyle özellikle işyerlerinde fiziksel şiddetten kaçındıkları, bunun yerine mağdur üzerinde psikolojik şiddete başvurdukları gözlemlenmektedir. Ancak, işyerinde uygulanan psikolojik şiddetin de yaptırımsız kalması düşünülemez. Mağdur, kendini söz konusu rahatsız edici davranışlardan korumak adına yasal ve cezai yollara başvuracağı gibi, işletme yöneticilerinin de mobbing uygulayıcılarına karşı önlem almaları gerekmektedir.

Mobbing ile ilgili olarak dikkat çekilmesi gereken en önemli husus, mobbingin devam etmesine kasıtlı olarak izin verildiği veya engellenmediği takdirde

sürdürüleceğidir. Bu nedenle mobbingin engellenmesinde en önemli görev mağdura düşmektedir. Mağdur, söz konusu rahatsız edici davranışlara engel olarak bu olumsuz süreçten en az zararla kurtulmaya çalışmalıdır.

İşyerinde uygulanan mobbing nedeniyle mağdur savunmasız ve yardım alamaz hale gelir. Bu davranışlar hedef seçilen kişiye karşı sıklıkla, neredeyse her gün uygulanır ve bu uygulama birkaç ay sürer. Bu süreçte mobbing olgusunun var olup olmadığının ayırımı yaparken mobbing davranışının sıklığı ve devam süresi belirleyici faktörlerdir(Gökçe, A.T., 2008b: 29).

Alman ve İsveçli çalışma psikologları, işyerinde mobbing süreci ile ilgili olarak çeşitli modeller geliştirmişlerdir. İleride değinileceği üzere bunlar arasında en bilineni Leymann'ın ileri sürdüğü dört aşamalı modeldir. İtalyan kültürü içerisinde işyerinde mobbing olgusunu inceleyen Haral Ege ise sürecin aşamaları ile ilgili olarak Leymann'ın önerdiği modelde bir takım boşluklar olduğunu ileri sürerek altı aşamalı modeli geliştirmiştir.

1.2.1. Mobbing Sürecinde Ortam ve Roller

Mobbing, herhangi bir ayırım gözetmeksizin tüm örgütlerde ortaya çıkması muhtemel bir olgudur. İşyerinde mobbinge maruz kalanlar için de herhangi bir ayırım yapabilmek mümkün değildir. İş hayatı içerisinde yer alan herkesin günün birinde mobbinge maruz kalma ihtimali bulunmaktadır.

Mobbing, işyerinde, mağdura karşı psikolojik şiddet uygulamak suretiyle gerçekleştirilen bir tür psikolojik savaştır. Bu süreçte, saldırganın istekleri doğrultusunda seçilmiş bir kurban mevcuttur. Bu nedenle, süreç içerisinde yer alan tarafların eşit olduğunu söylemek mümkün değildir.

Mobbing, kurbanı karşı sistematik ve kasıtlı olarak yapılan ahlak dışı, rahatsız edici ve saygısız davranışlar ile sergilenir. Bu rahatsız edici davranışların kurban üzerindeki etkisi, sosyal, ekonomik, fiziksel ve psikolojik olarak kendisini göstererek, çok ciddi boyutlara ulaşabilir. Bu süreç içerisinde en büyük zararı kurbanın göreceği kesindir.

Mobbingin var olduğu çalışma ortamı, huzursuz ve verimsiz bir ortamdır. Bu süreçte, saldırganın amacı, seçmiş olduğu kurbanı savunmasız ve güçsüz bırakmaktır. Süreç öyle hızlı ilerler ki, sonuçta kurban çareyi çalışma ortamından kaçmakta, daha pasifleşmekte bulur.

İşyerinde uygulanan mobbingin belli başlı herhangi bir sebebi bulunmamakla birlikte; mobbing sürecindeki rollerle ilgili olarak üç grup insan ayırt edilebilir. Süreç içerisinde rol alan kişilerin her birinin ayrı bir özelliği bulunmasına rağmen, birbirlerinden etkilendiklerini söylemek mümkündür.

Tınaz'a göre mobbing süreci içerisinde rol alan gruplar; mobbing uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler, zorbalar), mobbing mağdurları (kurbanlar, hedefler) ve mobbing izleyicileridir(Tınaz, 2006: 57).

1.2.1.1. Mobbing Uygulayanlar (Tacizciler, Zorbalar, Saldırganlar)

Mobbing uygulayanlar ile ilgili olarak herhangi bir sınıflandırma yapmak mümkün olmamakla birlikte, bu kişilerin mobbingi alışkanlık ve tekrarlanan bir eylem haline getirdiklerini söylemek mümkündür.

İşyerinde mobbing uygulayan kimselerin ruh halleri incelendiğinde güvensiz, kuşkucu, alıngan, kinci, öfkeli ve kıskanç bir kişilik taşıdıkları görülmektedir. Tutum ve davranışları bir nevi paranoid ve baskıcı bir eğilimi yansıtır niteliktedir. Tacizcilerin algı yetenekleri, savunma ve yenme içgüdüleriyle davrandıkları için sürekli açık bulunmaktadır. Hep suçlayıcı bir tavır içinde olduklarından, muhataplarının en küçük hatalarını bile büyütmeaktedirler. Çünkü kendilerine güvenleri yoktur ve sürekli bir tehdit duygusu altında yaşamaktadırlar(Çobanoğlu, Şaban, 2005: 35).

Lynch'e göre; mobbing uygulayıcılarının kişilik özelliklerinin mobbinge neden olduğu, çünkü bu kişilerin agresif, aynı zamanda empati yoksunluğu içinde oldukları ve mağdurlarına acı çektirmekten zevk aldıklarını ifade etmek mümkündür(Özler & Mercan, 2007: 25).

Sıklıkla rastlanan mobbingci tiplerinden bazıları şunlardır;

- Narsisist mobbingci,
- Hiddetli, bağırğan mobbingci,
- İki yüzlü mobbingci
- Megaloman mobbingci
- Eleştirici mobbingci
- Hayal kırıklığına uğramış mobbingci(Tınaz vd., 2008: 39-40)

Mobbing uygulayan kişilerin bir takım ortak özellikleri bulunmaktadır. Bu özelliklerden bazıları şunlardır:

- a) Başkalarını sözlü tehdit veya fiziksel eylemlerle kontrol altına alma ihtiyacı duymak,
- b) Başkalarından daha çabuk sinirlenmek ve güç kullanmak,
- c) Mağdurlarla ilişkilerinde onların sorunlarını yeterince anlayamamak,
- d) Saldırgan davranışlar gösterenleri örnek almak,
- e) Sürekli saldırgan davranışlar içinde bulunmak,
- f) Saldırganlığı benlik imajlarını korumanın bir yolu olarak görmek,
- g) Güç ve kontrol duygusunu sürdürmede fiziksel imajı önemli görmek,
- h) Pek çok ailevi sorun yaşamak,
- i) Ebeveynlerin çocuklarının nerede bulunduğu habersiz oluşu,
- j) Takıntılı ve katı hareketler sergilemek(Yaman, E., 2009: 36-37).

Leymann'a göre insanlar, kendi eksikliklerinin telafisi için psikoşiddete başvururlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik onları başka birine küçültücü davranmaya itmektedir. Ve o insanların psikoşiddete başvurmasında dört temel neden görmektedir: Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı, önyargıları pekiştirmek(Davenport, vd., 2014: 56).

Mobbing süreci içerisinde mobbingci ve mobbing mağduru olmak üzere iki kişinin bulunduğu göz önüne alındığında; bu iki kişi arasındaki ilişki, sürecin üç farklı şekilde akışını olası kılar. Yukarıdan aşağıya doğru, yani dikey mobbingde, mobbing yapan kişi, kurbanı göre daha üst konumdadır. Bu kişi, bir yönetici, amir, bölüm yetkilisi, üst düzeyde bir çalışan veya daha yaşlı bir iş arkadaşı olabilir. Eşdeğerler arası yani yatay mobbingde ise; mobbing uygulayan ile kurban benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip kişilerdir(Tınaz, 2006: 116)

Mobbing her zaman üst düzey çalışanlardan alt düzey çalışanlara karşı gerçekleşmemektedir. Nadiren de olsa bazı durumlarda alt düzey çalışanın, kendisinden daha üst düzeyde çalışan birisine karşı mobbing uyguladığı görülmektedir. Buna da aşağıdan yukarıya doğru mobbing adı verilmektedir. İşyerinde aşağıdan yukarıya doğru mobbing, bir amirin yetkisi, astlar tarafından tartışılır duruma geldiği takdirde ortaya çıkar. Bu tip mobbingde mobbingciler genellikle birden fazla olduğu gibi, bazen de bir bölümdeki tüm çalışanlar tarafından üstlerine karşı adeta bir ayaklanma gibi mobbing uygulanabilmektedir(Tınaz, 2006: 139-140)

Mobbing uygulayanlar, kurbanı üst yönetime karşı zor durumda bırakmak için her türlü olumsuz davranışı sergiler; kurbanı dışlayarak ve sabote ederek mobbingi uygulurlar.

Aşağıdan yukarıya doğru mobbing olgusu, pek sık yaşanan bir mobbing çeşidi değildir. Özellikle ülkemiz gibi işsizlik oranının yüksek olduğu toplumlarda çalışanların en büyük korkularından biri işin yitirilmesidir. Bu nedenle bireyin, doğrudan üstüne yönelik aşağıdan yukarıya doğru mobbing olgusuna dâhil olması, kolay kolay mümkün olmaz. Bu sınıflandırma, mobbingin taraflarının ve gelişen ilişkilerin niteliğinin tanımlanması bakımından önem arz etmektedir(Tınaz, 2006: 140).

1.2.1.2. Mobbinge Maruz Kalanlar (Mağdurlar, Kurbanlar, Hedefler)

Genel olarak bakıldığında iş hayatında başarılı olan bireyler, diğer iş arkadaşlarının kendisine karşı kıskançlık duyguları geliştirmelerine neden olduğu için bu kişilerin mobbing mağduru olma riskleri fazladır. İş hayatında başarısız olan kimseler ise; başarısızlığı, yavaşlığı ve geçimsizliğiyle adeta diğer iş arkadaşlarının kendisine mobbing uygulamasına daha açık bir görünüm ortaya koymaktadırlar.

Leymann, “*Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir.*” demek suretiyle esasen, mobbing kurbanlarına ilişkin sade ve sezgisel bir tanımlama yapmıştır(Tınaz vd., 2008: 43)

Uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta örgütte gerçekleşen mobbingin mağdurlarının diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır. Ancak, mağdurlar açısından belli bir profil belirlemek olanaklı değildir. Nitekim Leymann, insanların mobbingden önce ne durumda olduklarını belirleyecek bir araştırmanın var olmamasından dolayı böyle bir görünüşün oluşturulamayacağını savunmaktadır(Savaş, B. F., 2007: 16).

Tınaz’a göre; mobbinge maruz kalan bireylerin kişilik özelliklerinden hareketle işyerinde psikolojik tacize maruz kalan bireylerle ilgili olarak üç temel grup ayırt etmek mümkündür:

- a) Belirgin beceri ve yetenekleri olup, başkalarında, özellikle güç elde etmek isteyen ancak yetersiz bir tacizcide, kıskançlık duygusu oluşturan kişiler.
- b) Daima başkasının hizmetinde olup, devamlı onu eğlendirmeye, mutlu etmeye çalışan kişiler.
- c) İşyerinde gerilime neden oldukları için diğer çalışanlar tarafından sevilmeyen özel sıkıcı nitelikleri bulunan kişiler(Tınaz vd., 2008: 47-48)

Gerek kişilik özellikleri, gerek iş ortamında yaşanan huzursuzluklar hiçbir şekilde bir çalışanın mobbinge maruz kalmasının sebebi olmamalıdır. Bu nedenle, her ne sebeple olursa olsun, çalışanların mobbinge maruz kalmalarını önlemek için gerekli tüm tedbirler işyeri yetkilileri tarafından alınmalıdır. Bu bağlamda işyerinin yönetim şemasının oluşturulmasından, otorite ve yetki dengesinin hesap verilebilirlik ve sorumluluk düzlemi içinde tanımlanmasına kadar uzanan “işyeri kuralları” olarak tebliğ edilmesi işyerinin sorumluluğunun başlangıcını oluşturmalıdır.

Mobbing mağdurlarında uğramış oldukları haksızlıklar ve maruz kaldıkları olumsuz davranışlar nedeniyle öfke ortaya çıkmaktadır. Bu öfke kontrol edilmediği takdirde mağdurun kişisel ilişkilerinin bozulmasına neden olacaktır. Bu nedenle, mobbing mağdurunun öfkesini kontrol altına alarak sağduyulu bir şekilde davranması ve iş hayatına zarar verecek olumsuz davranışlardan kaçınması gerekmektedir.

Mobbing bireysel olarak başa çıkmak her zaman mümkün olmadığından, işverenlerin ve yöneticilerin de gerekli önlemleri almaları gerekmektedir. Mobbingin etkileri sadece bireyler üzerindeki olumsuz etkilerle sınırlı kalmayıp; örgüt içi iletişimin ve iş veriminin düşmesine de neden olacağından sonuçta tüm bu yaşanan süreçte işveren de zarar görecektir.

Örgüt açısından ortaya çıkan zararlar öncelikle ekonomik olmakla birlikte; örgüt içinde takım çalışması ve birliktelik ruhunun bozulması sonucunda başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkmasının engellenmesiyle, örgütün saygınlığının ve adının lekelenmesi, oluşacak hukuki sonuçlarla birlikte acımasız rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında kaçınılmaz bir sonuçtur(Yaman, 2009: 44).

1.2.1.3. Mobbing İzleyicileri

İşyerinde mobbing sürecinde izleyici olarak rol alanlar, sürece doğrudan dâhil olmamakla birlikte, bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, olan bitenler karşısında çoğu kez susmayı tercih eden kişilerdir. İş arkadaşları, amirler veya yöneticiler arasında olayın içinden kolayca sıyrılabilme için herhangi bir sorumluluk almaktan kaçan çok sayıda izleyici olabilir(Tınaz vd., 2008: 49).

Henry Walter, “Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz” isimli kitabında, mobbing izleyicilerini “dolaylı mobbingciler” olarak tanımlamıştır(Walter, H., 1993: 42)

Dolaylı mobbingciler olarak adlandırılacak izleyicilerin niteliklerine ve davranış biçimlerine bakıldığında ortaya çıkan tablo çok basit ve sadedir.

- a) İşyerinde psikolojik taciz süreciyle hiç ilgileri yok gibi gözükken iş arkadaşları, amirler veya ast konumundaki çalışanlar, gerçekte mobbing uygulayanlarla birlikte. İkiyüzlü kişilerdir.
- b) Mobbing olgusuna ilişkin herhangi bir sorumluluğu kabul etmekten kaçınırlar; ancak süreç içinde kendilerini arabulucu olarak gösterirler.
- c) Kendilerine çok güvenen kişilerdir. Taraflardan birine duydukları yakınlığı açıkça belli ederler veya ikisine de kesinlikle yanaşmazlar.

- d) Bazen de çatışmanın doğrudan anahtar kişileri konumundadır(Tınaz vd., 2008: 49-50).

Mobbing izleyicilerinin önemi, mobbing ile ilgili hukuki sürecin devamında meydana gelen mağduriyetin ispatı noktasında ortaya çıkmaktadır. İzleyicilerin mobbingi izleme çeşidine göre tanıklık etmeme, doğru bilgi vermeme ve basitleştirme gibi yönelimleri, mobbing mağdurlarının haklarının korunması ve savunulması, “haklı” şartlarının ispat edilememesi gibi doğrudan ve dolaylı sonuçlar ortaya koymaktadır.

Yönetim baskısı altında objektif davranamayan, organizasyonel kültürün etkisiyle gruba ait olma davranışları sergileyen mobbing izleyicilerinin, objektif davranabilmesi; örgüt, grup ve şirket içi “demokratik yönetim” algısının yerleştirilmesine doğrudan bağlıdır. Mobbing ile ilgili yürütülen hukuki sürecin tamamında yukarıda sayılan dışsal etkilerin sonuçlarının “ispat güçlüğü” bakımından göz önünde bulundurulması ve yargı sürecine yansıtılması hayati önemdedir. Bu hayati önem yönetimde “örgütsel adalet” kavramı ile özdeşleştirilmeli, varlığı ve yokluğunun mobbingi doğuran doğrudan bir etmen olduğu vurgulanmalıdır.

1.2.2. Mobbing Sürecinin Aşamaları: Leymann Modeli ve Ege Modeli

Çalışma psikolojisi alanında yapılan çeşitli araştırmalarda mobbing kavramı, bir işyerinde çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; bir diğer deyişle kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. Bu bağlamda mobbing; gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur(Tınaz vd., 2008: 26)

Alman ve İsveçli çalışma psikologları, mobbing sürecinin daha iyi anlaşılabilmesi için çeşitli modeller geliştirmişlerdir. Bunların içinde en bilineni Leymann’ın ileri sürdüğü Alman- İsveç modelidir. Herald Ege ise, mobbing sürecini İtalyan kültürü içerisinde incelemiş ve kültürlerarası farklılıklardan dolayı Leymann’ın önerdiği modelin İtalyan toplumuna uyarlandığında birçok boşluğun olduğunu gözlemlemiştir. Bu nedenle, İtalyan araştırmacı Ege, Leymann’ın modelini geliştirerek altı evreli Ege modelini önermiştir(Tınaz vd., 2008: 30-32).

İtalyan kültürünün birçok yönden Türk kültürüyle benzer yönlerinin bulunması nedeniyle Ege'in önerdiği mobbing evrelerinin Türk çalışma dünyasına Leymann'ın önerdiği modelden daha uygun olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür.

1.2.2.1. Leymann'ın Dört Aşamalı Modeli

Leymann mobbingi 4 aşamalı bir süreç olarak tanımlamaktadır.

- a) Birinci Aşama: Çatışma
- b) İkinci Aşama: İşyerinde Psikolojik Tacizin Başlaması
- c) Üçüncü Aşama: İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi ve Yanlış Yakıştırma ve Tanımlamalar
- d) Dördüncü Aşama: Çalışma Yaşamından Uzaklaşma

Ancak, her örgütte mobbingin dördüncü aşamasına ulaşılması şart değildir. Bazı durumlarda mağdur, yaşadığı tüm olumsuzluklara rağmen sürecin sonuna kadar işyerinde çalışmaya devam edebilir. Ancak bazı durumlarda, mağdur sürecin tüm aşamaları tamamlanmadan da daha önceki evrelerden herhangi birinin sonunda da işten ayrılabilir veya çıkarılabilir. Unutulmamalıdır ki, mobbingin oluşması için tüm sürecin gerçekleşmesi gerekmemektedir.

1.2.2.2. Ege'in Altı Aşamalı Modeli

Ege'ye göre, Leymann'ın önermiş olduğu dört aşamalı model, köklerini Alman kültüründen alan ve İsveç gerçeğine uyarlanmış bir mobbing algılanmasını yansıtmaktadır(Ege, H., 2002: 18, Akt. Tınaz vd., 2008: 33). Ege, Leymann'ın dört aşamalı modelinin İtalyan toplumuna uyarlandığında kültürlerarası farklılıklar nedeniyle pek çok boşluklar olduğunu gözlemlemiş ve Leymann'ın modelini geliştirerek İtalyan toplumuna daha uygun altı aşamalı Ege modelini önermiştir. Ege, bu altı evreye ek olarak "Sıfır Durumu" adı verdiği bir ön evre ve "Çift Mobbing" olgusunu da tanımlamıştır.

Harald Ege'in altı aşamalı modeli içerisinde yer alan ve sıfır durumu adını verdiği evre ile Kuzey Avrupa ülkelerine tamamen yabancı olan, buna karşılık İtalyan

gerçeğine uygun bir durum ifade edilmektedir. Bu aşamada henüz mobbing söz konusu olmamakla birlikte, mobbingin oluşumuna zemin hazırlayan bir çatışma mevcuttur. Bu aşamada belirli bir kurban seçilmiş değildir. Herkesin herkese karşı olduğu bir çatışma ortamından bahsedilebilir. İş hayatında yaşanan rekabetin gittikçe artması nedeniyle, çalışanların birbirlerinden üstün olduklarını ispat etmek için harcadıkları çabalar, iğnelemeler, esasen var olmayan ancak varmış gibi gösterilen samimiyet ve çalışanlar arasındaki yapay ilişkiler düşünüldüğünde, bu ön evrenin tespitinin ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılmaktadır(Tınaz vd., 2008: 33)

Ege modelinin aşamaları şunlardır:

- a) Birinci Aşama: Hedefli Çatışma
- b) İkinci Aşama: İşyerinde Psikolojik Tacizin Başlaması
- c) Üçüncü Aşama: İlk Psikosomatik Belirtiler
- d) Dördüncü Aşama: İnsan Kaynakları veya Personel Yönetim Bölümünün Hataları
- e) Beşinci Aşama: Kurbanın Psiko-fizik Sağlığının İyiden İyiyeye Bozulması
- f) Altıncı Aşama: Çalışma Yaşamından Uzaklaşma

Burada dikkate değer nokta, tüm sürecin tamamının pek çok elementten oluştuğu bilinci ile mobbingin; eylemin hedefi, işyeri şartları, psikomatik sonuçlarla bağlantısı, insan kaynakları birimi/departmanı gibi organizasyonel yapıların aktif ve pasif etkileri ile birlikte bütüncül (holistik) bir yaklaşımla ele alınması ve değerlendirilmesidir.

Ege, çift taraflı mobbingi, süreç içerisinde mağdurun ailesinin oynadığı role bağlı olarak ileri sürmüştür(Spano, Bottin & Mastroni, 2005: 28, Ege, 2002: 23-24, Akt. Tınaz, vd., 2008: 35).

Bireyin ailesi ile arasındaki sıkı bağ üzerine kurgulanan bu vurgu ailenin bireyin gerek çalışma yaşamında gerekse sosyal yaşamında vereceği kararlarda önemli bir yere sahip olduğu tezi üzerine kurgulanmıştır. Ailenin rolü, birey yetişkin yaşa ulaştığında da devam eder. Bunun bir sonucu olarak da aile üyeleri her daim bireyin yardımına hazırdır.

Bu tip koruyucu ailelerde, bireyin iş yerinde maruz kaldığı mobbing ve diğer rahatsız edici davranışlar aile içerisinde de birtakım dengelerin değişmesine neden olur. Mağdur, iş yerinde yaşamış olduğu problemleri ailesi ile paylaşarak problemi çözmeye ve kendisini teselli etmeye çalışır. Aile üyeleri, mobbinge maruz kalan mağdura destek olur. Ancak, zamanla ailenin de mağdura karşı olan davranışlarının değişmesi söz konusu olabilir. Aile, kendisini mobbingin etkisinden korumak için koruyucu davranış içerisine girebilir. Belirli bir zaman sonra, aile üyeleri de mağdurun başarısız ve beceriksiz olduğunu ve tüm hatanın onda olduğunu düşünebilir. Aile üyelerinin mobbing mağduru olan bireye karşı davranışlarının değişmesi ve desteğin kesilmesi nedeniyle, mağdur tam bir dışlanmışlık ve çaresizlik yaşamaya başlar. Hem iş yerinde hem de evde yaşanan bu problemler mağdur için çift taraflı mobbingi oluşturur(Tınaz vd., 2008: 35-36).

Çift taraflı mobbingin konumuz açısından önemi, psikolojik belirtilerin tanımlanmasında yanal ve destekleyici bir ispat unsuru olarak aile psikologları ve aile terapistleri ve psikiyatrların ortaya koyduğu sonuçların, mobbing tablosunu tamamlamaya yardımcı olmasıdır. Bir başka açıdan bakıldığında bütüncül tablonun oluşturulmasında “çift taraflı mobbing” olgusu, mobbing durumunun ispatını ve mobbingin şiddeti/seviyesinin belirlenmesini kolaylaştırmaktadır.

1.3. Mobbing Davranışları

Mobbing, çeşitli aşamalardan oluşan bir süreci ifade etmektedir. Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve psikolojik tacizin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Mobbing süresince görülen davranışlar, tek tek ele alındığında bazıları tamamen negatif olarak görülebilmeye ve bazen de kabul edilemez olarak algılanmasına rağmen; bazıları ise sadece normal etkileşim davranışları olarak değerlendirilebilir. Bazen davranışı sergileyenin “kötü gününde” olduğu varsayılarak davranış anlaşılmaya çalışılabilir. Fakat söz konusu davranışlar bilinçli ve sistematik bir biçimde uzun süre devam ettiği takdirde anlamları değişerek tehlikeli bir hal almaya başlar ve mobbing sürecinin ortaya çıkmasına neden olur(Tınaz, 2006: 49)

Bu bağlamda, bir işyerinde mobbingin varlığına işaret eden belirtiler, davranışsal düzeyde ve fizyolojik düzeyde olmak üzere iki farklı grupta ele alınmaktadır.

1.3.1. Mobbingin Davranışsal Belirtileri

İşyerinde yaşanan mobbing olgusunun birçok belirtisi bulunmakta birlikte en fazla bilinen davranışsal belirtileri şunlardır;

- a) Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar her zamankinden daha fazla olmaya başlar.
- b) Kişinin sigara kokusu ve dumanından çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen birisi yerleştirilir.
- c) Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- d) Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- e) İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- f) Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- g) Birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- h) Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- i) Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır(Tınaz vd., 2008: 56).

Burada önemli olan husus ortaya çıkan davranışların kim tarafından, ne zaman ve hangi periyotta, nasıl ve neden yapıldığı sorularına cevap bulacak şekilde, diğer grup, şirket, takım ve/veya sistem üyeleri ile mukayese edilerek algılanmaya çalışılmasıdır. Bir başka deyişle objektif bir gözleme dayalı, subjektif nitelendirmeden uzak bir davranış algısı ve bunun somut sonuçlarının ortaya konulması, mobbingin ispatı ve devamında haklı feshin asgari şartlarının ortaya konulması bakımından önemlidir.

1.3.2. Mobbingin Fizyolojik Belirtileri

Mobbingin davranışsal belirtilerine ek olarak birçok fizyolojik belirtisi de bulunmaktadır. Bu belirtilerin en belirgin olanı beyinle ilgili olanlardır. Mobbing mağdurunda, sıkıntı, panik atak, depresyon, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkat dağınıklığı ve uykusuzluk gibi birçok belirtisi gözlemlenmektedir. Bunun dışında, deri,

göz, boyun ve sırt bölgelerinde, kalp ve eklemlerde, sindirim, solunum ve bağışıklık sisteminde de olumsuz birçok etkisi gözlemlenmektedir(Tınaz, 2006: 52-53)

Fizyolojik sonuçların tıbbi olarak kayıt altına alınması ve tespit edilmesi de mobbing süreci ve sonuçlarının ispatı bakımından önemlidir. Ancak mobbing davranışı ile fizyolojik sonuçlar arası “illiyet bağı”nın; bir başka deyişle neden-sonuç ilişkisinin kurulması, mobbingin ispatı noktasında önem arz etmektedir. Aksi takdirde pek çok fizyolojik rahatsızlığın biyolojik ya da psikolojik temelli olduğu hatta mobbing kökenli olduğu noktasında ispat güçlüğü içine düşülmesi muhtemeldir.

Netice itibariyle, mobbingin davranışsal ve fizyolojik olarak birçok belirtisi bulunmaktadır. Mobbingin mağdurlar üzerindeki fizyolojik etkilerine bakıldığında, sonuçlarının ne kadar ağır olduğu ve mağdura ne kadar çok zarar verdiği anlaşılmaktadır.

1.4. İşyerinde Mobbing Davranışlarının Kategorik Olarak

Sınıflandırılması

Heinz Leymann, saldırgan veya saldırganların kurban veya kurbanlara yönelttiği 45 davranış gözlemlemiş olup bunları beş farklı kategori başlığı altında sınıflandırmıştır.

- a) Birinci Kategori: İletişime Yönelik Saldırımlar
- b) İkinci Kategori: Sosyal İlişkilere Saldırımlar
- c) Üçüncü Kategori: Sosyal İmaja Saldırımlar
- d) Dördüncü Kategori: Mesleki ve Özel Konumun Kalitesine Yönelik Saldırımlar
- e) Beşinci Kategori: Sağlığa Yönelik Saldırımlar

Görüldüğü üzere, mobbing davranışlarının farklı birçok belirtisi olmakla birlikte; hepsinin ortak özelliği son derece rahatsız edici olmaları ve kurbanı zarar verici nitelikte davranışlar olmalarıdır. Söz konusu davranışların mobbing olarak nitelendirilebilmesi için sürekli ve sık bir biçimde uygulanması gerekmektedir. Aksi takdirde yukarıda saymış olduğumuz davranışların bir kereye mahsus olmak üzere

yapılması halinde söz konusu hareketlerin mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

Leymann; yukarıda beş kategoride saymış olduğumuz davranışlara ek olarak mobbingin tanısında faydalı olabilecek 15 davranış daha belirlemiştir. Bu davranışlar şunlardır:

- a) Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire ortadan kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- b) Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden daha fazla olmaya başlar.
- c) Kişinin sigara kokusundan ve dumanından çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen birisi yerleştirilir.
- d) Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- e) Kişi işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- f) Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır;
- g) Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- h) Birey, her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hisseder. İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilir.
- i) Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- j) Birey, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- k) Birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- l) Birey, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırılmaz.
- m) Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- n) Bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- o) Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır(Tımaz vd., 2008: 50-51)

Yukarıda mobbingin tanısında yararlı olabilecek davranışlar ana hatlarıyla sayılmıştır. Ancak, bu sayılan davranışların dışında, kişiyi iş yerinde rahatsız edecek

olumsuz ve saygısız davranışlar da süreklilik arz edecek şekilde ve sıklıkla uygulanıyorsa, bu durumda da mobbing olgusunun varlığından bahsedilebilir.

1.5. Mobbingin Sonuçları

Mobbing, uygulanan kişi üzerinde son derece olumsuz etkiler bırakan, kişinin iş veriminin düşmesine ve iş hayatından uzaklaşmasına sebep olan, suç unsuru taşıyan zararlı davranışlar bütünüdür. Mobbingin, uygulanan kişi üzerindeki etkisi yalnızca iş hayatıyla sınırlı kalmaz; kişinin sosyal hayatı, aile yaşantısı ile fizyolojik ve psikolojik sağlığı üzerinde de etkilerini gösterir. Bu süreçte mobbinge maruz kalan birey kadar, çalıştığı kurum ve kişinin ailesi de zarar görür.

1.5.1. Mobbinge Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar

İşyerinde kasıtlı ve sistematik bir biçimde tekrarlanan psikolojik baskılardan en büyük zararı gören kişi, şüphesiz ki mağdur bireydir. Mağdur üzerindeki baskıların etkisi yavaş yavaş kendisini göstermeye başlar ve bireyler üzerinde farklı zararlı etkilere neden olur.

Mobbingin birey üzerindeki etkilerini öncelikle ekonomik ve sosyal olmak üzere iki farklı grupta ele almak gerekmektedir. Konuya ekonomik açıdan yaklaşıldığında, gitgide yitirilmekte olan önce ruhsal, ardından fiziksel sağlığın geri getirilmesi için ilaçlara, tedaviye, hastanelere ve doktora harcanan paralar düşünülmelidir. Kişinin işten çıkması veya çıkarılması halinde ise düzenli bir kazancın yok olması söz konusudur(Tınaz, 2006: 154)

Mobbing olgusunun sosyal etkileri incelendiğinde; bireyin sosyal imajının zedelendiği, depresif tutumları nedeniyle ailesi ve çevresindeki insanlarla ilişkilerinin bozulduğu görülmektedir. Birey, bu aşamada ailesi ve arkadaşlarından beklediği desteği göremediği takdirde, depresif tutumları devam edecek ve kendisini bir kısır döngünün içerisinde bulacaktır. Bu süreçte birey, gerek iş yaşamından gerekse sosyal yaşamında başına gelen tüm bu olumsuzluklar nedeniyle ruhsal ve fiziksel sağlığını da kaybetmeye başlayacaktır. Bu kapsamda mobbinge doğrudan ve dolaylı; içsel ve dışsal etkileri ile bütüncül bir yaklaşım gerekmektedir(Tınaz, 2006: 154)

Mobbing sürecinin bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerindeki etkilerinin, ekonomik ve sosyal etkilerinin sonuçlarından çok daha ağır olduğunu söylemek mümkündür. Mobbingin ekonomik ve sosyal sonuçlarının etkilerini telafi etmek mümkün iken; sürecin, bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde oluşturduğu olumsuz etkilerinin telafisi pek kolay olmayacaktır. Telafisi mümkün olmayan zarar ilkesi, mobbingin sonuçlarının tanımlanması sürecinde mağdur tarafın ispatla yükümlü olduğu gerçeğinden hareketle sonuçları süreçle birlikte değerlendirme zarureti mevcuttur.

Bu sürecin başlangıcında kendisini çeşitli semptomlarla belli eden tablo, klinik yaklaşımda bir “uyum bozukluğu” tanısıyla değerlendirilebilir. Daha az sıklıklı rastlanan ve daha ağır olgularda, mobbinge maruz kalmış bireylerde bir çeşit “travma sonrası stres bozukluğu” ortaya çıkabilir. Bu sürecin en ağır sonucu, bireyin öz güvenini yitirmesidir. Kendisine yardım eden bir başka kişinin bulunmaması halinde, birey, yaşamının devamı için gerekli olan etkinliklerin hiçbirisini yapamaz ve adeta tek başına hayatını idame ettiremeyecek bir hale gelir(Tınaz, 2006: 155).

Görüldüğu üzere, mobbingin birey üzerindeki etkileri, çok ağır bir biçimde kendisini gösterebilir. Bu durumda bireyin psikolojik olarak tedavisinin yapılması için mutlaka bir uzman yardımına başvurması gereklidir. Bireyin yardım alacağı uzmanın, mobbing hakkında yeterli bilgi ve donanıma sahip olması, tedavide başvurulacak yöntemin belirlenmesi ve sorunun çözümü açısından önemlidir. Bunun yanında, tüm bu süreçle ilgili olarak hukuki yollara başvurulması ve mağdur bireyin haklarının korunması ve uğramış olduğu maddi manevi zararın tazmini açısından sürecin başlangıcı, esnası ve sonuçları bir bütünlük içinde değerlendirilmelidir.

1.5.2. Mobbingin Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar

Mobbingin olumsuz etkileri sadece birey üzerinde değil; örgüt üzerinde de kendisini gösterir. Mobbingin örgüt üzerindeki olumsuz etkilerinin ne denli ağır olacağını öngören işveren kuşkusuz ki mobbing olgusunun ortaya çıkmasına izin vermez. Mobbingin işverene en büyük zararı ekonomik yönden olacaktır. Ancak, ekonomik zararlarının yanında, mobbingin sosyal açıdan da işverene zararı büyük olacaktır. Mobbing olgusunun ortaya çıktığı iş yerlerinde; öncelikle iş verimi azalacak, çalışanlar arasında yaşanan huzursuzluklar işverene de yansıyacaktır. Bundan öte,

hukuki sonuçların şirkete maddi ve manevi yansımalarının uzun, orta ve kısa vadeli etkileri olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Bu bağlamda mobbingin işletmelere olan zararları tahmin edilenin çok üzerinde olabilmektedir. Mobbingin örgütlere olan maliyetini psikolojik ve ekonomik maliyetler olarak sınıflandırmak mümkündür(Tınaz, 2006: 160).

Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar; olumsuz örgüt iklimi, örgüt kültürü değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalma, çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması mobbingin örgütlere psikolojik maliyetlerinden bazılarıdır(Tınaz, 2006: 158).

Hastalık izinlerinin artması, yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları, işten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet, işten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti, genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri ise mobbingin örgütlere ekonomik maliyetlerinden bazılarıdır(Tınaz, 2006: 160)

Görüldüğü üzere, mobbingin örgütlere olan ekonomik ve psikolojik maliyetleri oldukça fazladır. İşveren veya yönetim tüm bu zararlara uğramamak için, mobbingle mücadelede gerekli tüm önlemleri almak ve mobbingi önleyici çalışmalar yapmak zorundadır.

Mobbing, örgütler için ciddi davranışsal risk yönetimi sorunudur. Mağdurun örgüte ve sosyal güvenlik örgütlerine olan maliyeti, kazandıklarından çok daha fazla olmaktadır. Mobbingin örgütlere olan maliyeti bazen o kadar ağır olabilmektedir ki örgüt, bunu kendi varlığıyla ödemek zorunda kalabilir. Bu olumsuz sonuçlara varılmaması için tek çare olarak; önlem, teşhis, erken uyarı ve zamanında harekete geçme önerilmektedir(Savaş, 2007: 24).

1.5.3. Mobbing Sürecinin Aileye Olan Etkileri ve Süreç İçerisinde Ailenin Rolü

Mobbing, sadece birey ve örgüt üzerinde değil, mobbinge maruz kalan bireyin ailesi üzerinde de olumsuz birçok sonuç doğurabilmektedir. İşyerinde yaşanan mobbing,

bireyin karı-koca ilişkilerini; ebeveyn-çocuk ilişkilerini etkilediği gibi çocukların psikolojik gelişimlerini de olumsuz bir biçimde etkiler. Burada önemli olan, mobbing mağdurunun iş yaşamında maruz kaldığı mobbing sürecinin etkilerini hangi boyutta aile ve özel yaşantısına taşıdığıdır.

Mobbingi haklı bir fesih sebebi olarak ele alırken, ailesine yansımalarını yukarıda belirtildiği üzere bütüncül bir yaklaşımla ele almak, yine yukarıda bahsedilen “süreç” yaklaşımını zaman (başlangıç) itibariyle aileye kadar götürmekle mümkün olabilecektir. Bu sonuçları; aile bireylerinin etkilenme düzeyi, miktarı ve dışsal etkileri ve çoğaltan etkisi ile birlikte ele almak, mobbing mağdurunun bulunduğu noktanın objektif yönünü ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir.

1.6. Mobbing Mücadele Etme Yolları

Mobbingin, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik ve kasıtlı bir biçimde sürekli olarak tekrarlanan zararlı ve saygısız davranışlar bütünü olduğu vurgusundan hareketle, bu sürecin, birey, bireyin içinde bulunduğu örgüt ve hatta bireyin ailesi üzerindeki olumsuz etkileri, mobbingle mücadele edebilmek için gerek bireyin, gerekse bireyin içinde bulunduğu örgütün gerekli tüm önlemleri almak zorunluluğunu şekillendirmektedir.

1.6.1. Mobbing Bireysel Mücadele

Mobbingle bireysel olarak mücadele edebilmek için; öncelikle mobbingin farkına varmak gereklidir. Mobbing mağduru olan birey, psikolojik olarak çöküntü içerisinde bulursa da; mobbingle mücadele etmek zorundadır. Aksi takdirde tüm bu süreçle başa çıkabilmesi mümkün değildir.

Bu noktada gözden kaçırılmaması gereken önemli bir diğer boyut, bireyin bir çalışan olarak mobbinge karşı mücadelesini bireysel bazda ve hangi ölçüde yaptığını ve kendi açısından süreci tanımlayabilmesidir.

İşyerinde mobbing davranışlarına maruz kalan bireylerin en az düzeyde zarar görmeleri için alabilecekleri bazı önlemler şunlardır;

- a) Zorbalığa açıkça itiraz ederek taciz edici söz ve davranışların önüne geçmek, gerekirse yanında güvenilir ve tanıklık edebilecek iş arkadaşları bulundurmak,
- b) Olayları, verilen anlamsız emir ve uygulamaları kaydetmek,
- c) İlk fırsatta mobbing uygulayanları yetkili üst birimlere rapor etmek; eşit konumda olanları üstlere; üst konumda olanları yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durumu açıkça ve kanıtlarıyla bildirmek,
- d) Gerekirse psikolojik ve tıbbi yardım almak ve bu önlemi kanıt olarak göstermek,
- e) İş arkadaşları ile durumu paylaşmak, aynı şekilde rahatsız olanlar var ise grupça şikâyet yoluna başvurmak,
- f) Şikâyet hakkında kuruluş içerisinde ne yapıldığını araştırmak,
- g) Kendine güvenmek ve gerektiğinde hayır deme gücünü geliştirebilmek,
- h) Süreç dayanılmaz bir hal aldıysa; istifa etmek ve yeni bir iş aramak.

Tüm bunlara ek olarak; bu süreçte bireyin içsel tepkilerini yumuşatmak ve kişisel sağlığını koruyabilmek için çaba harcaması gereklidir. Mobbing mağduru olan birey, öncelikle stresle mücadele etmenin yollarını bulmalı, eleştiri ile zorbalık arasındaki farkı ayırımsamalı, sakın ve profesyonel bir biçimde davranarak müzakere tekniklerini kullanmalı ve kendisine olan güvenini geliştirmeli ve bunu ispat etmelidir(www.mobbing.org.tr, 19.12.2014).

Tüm bunların yanı sıra, mağdurun yakın çevresi ailesi, arkadaşları da bu süreçte mobbing mağduruna destek olarak mağdurun tüm bu süreçten en az zararla kurtulabilmesini sağlayabilir.

1.6.2. Mobbing İle Örgütsel ve Yönetmel Mücadele

Mobbing ile mücadele edebilmek için öncelikle örgüt içinde mobbinge neden olan çatışmayı yönetme mekanizmalarına işlerlik kazandırılmalıdır. Bir başka yönden; mağdur tarafından da fesih noktasında her şeye rağmen söz konusu mekanizmaların var olmadığı ya da var olduğu halde işletilmediği savını güçlendiren tespitlerde bulunulmalıdır. Aşağıda sayılan örgütsel mekanizma ve önleyici yönetmel davranış modellerinin yokluğu, mobbingin varlığına delalet eden birer olgu olarak kullanılabilir

ve “asgari özen” gösterilmediği yönünde örgütsel bir kriter olarak ortaya koyabiliriz. Mobbing ile örgütsel ve yönetsel mücadele yöntemlerinden bazıları şunlardır;

- a) Çatışan gruplar yüz yüze bir araya getirilerek sorunları bütün yollarıyla ele alıp tartışabilirler.
- b) Çatışan taraflar, kendi grup veya bireysel amaçlarının ötesinde daha kapsamlı ve önemli bir amaç etrafında toplanarak işbirliği yapmaları sağlanabilir.
- c) Örgüt yapısından kaynaklanan çatışmalarda örgüt yapısı değiştirilerek ilişkiler farklılaştırılabilir.
- d) Nesnelliğine güvenilen bir üçüncü kişinin veya grubun hakemliğine başvurulabilir.

Kısa dönemli hesaplar yerine uzun dönemli işbirliğinin taraflara getireceği yararlar vurgulanarak, sorunlar çözümlenebilir ve zaman içinde anlaşmanın gerçekleşmesi sağlanabilir(Solmuş, T., 2007: 50-63).

Mobbing sürecinde, yönetimin yanı sıra, mobbing sürecini ilk algılayan birim olan insan kaynaklarının da mobbing ile mücadele edebilmek adına bazı önlemler alması gereklidir. İnsan kaynakları biriminin, işyerlerinde hem kurumsal hem de bireysel gelişmeyi sağlayabilmek için üstlenmesi gereken önemli fonksiyonları vardır.

Son yıllarda, mobbingin önemli işyeri sorunlarından birisi haline gelmesi ile birlikte, mobbinge mücadele de gittikçe önem kazanmaya başlamıştır. “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Önlenmesi” konulu 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesinde de, çalışanların mobbingden korunması amacıyla alınması gereken tedbirler sayılmıştır. Söz konusu Başbakanlık Genelgesinde;

- İşyerinde psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda olduğu ve işverenlerin çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri almak zorunda olduğu,
- Bütün çalışanların psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak durmaları gerektiği,
- Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilmesi gerektiği,

- Psikolojik tacizle m¼cadeleyi g¼çlendirmek üzere çalışma ve Sosyal G¼venlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı,
- Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere çalışma ve Sosyal G¼venlik Bakanlığı b¼nyesinde Devlet Personel Bakanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle M¼cadele Kurulu" kurulacağı,
- Denetim elemanlarının, psikolojik taciz Őikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa s¼rede sonulandıracakları,
- Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili y¼r¼t¼len iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami zen gösterileceği,
- Çalışma ve Sosyal G¼venlik Bakanlığı, Devlet Personel Bakanlığı ve sosyal tarafların, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler d¼zenleyecekleri hususunda d¼zenlemeler yapılmıştır.

Mobbingle m¼cadelede yalnızca bireysel çaba yeterli olamayacağından, işverenlerin ve çalışma ve Sosyal G¼venlik Bakanlığı gibi devlet kurumlarının da mobbingle m¼cadelede gerekli önlemleri ve tedbirleri alması bakımından söz konusu d¼zenleme önem arz etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. HUKUKSAL DURUM VE BAŞVURU YOLLARI

2.1. Genel Olarak

Mobbing, öncelikle kişilik haklarına bir saldırıdır ve işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında ele alınması gerekir(Bilgili, 2012: 21) 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde mobbing kavramı "psikolojik taciz" olarak adlandırılmış ve konu ile ilgili düzenleme yapılmıştır. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu dışında, gerek Türk İş Kanunu gerekse Türk Ceza Kanunu'nda mobbing kavramı ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, gerek İş Hukuku mevzuatında gerekse doktrinde mobbing kapsamında ele alınabilecek hukuka aykırı fiil niteliğindeki davranışları yaptırma bağlayan önemli düzenlemeler bulunmakta; Yargıtay'ın mobbing ile ilgili kararlarında mobbingi detaylı bir biçimde tanımlanarak, hangi davranışların mobbing kapsamında değerlendirileceği ile ilgili detaylı açıklamalar bulunmaktadır.

Borçlar Kanunu'nun "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417/I. maddesinde; "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." denilmek suretiyle mobbing kavramı düzenlenmiş ve işverenin işçilerin mobbinge uğramalarını engellemek adına gerekli tüm önlemleri almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Maddenin gerekçesinde ise; "İşverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde "ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle" yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize

uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhal yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür.” denilmek suretiyle işçilerin gerek cinsel gerekse psikolojik tacize uğramalarını engellemek adına gerekli düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir.

Mobbing, işyerinde bireyin zararlı bir davranışa maruz kalmasıyla başlayan ve bireyin örgüt içinde performansının düşmesine, sosyal ve psikolojik açıdan büyük bir çöküş yaşamasına neden olan bir olgudur.

İşçi ile işveren arasında kurulan iş sözleşmesi gereğince işçinin işverene karşı iş görme, bağlılık, işverenin talimatlarına uyma ve sadakat gibi borçları bulunmaktadır. Buna karşılık olarak ise işverenin de işçiyi koruma ve gözetme borcu bulunmaktadır. İşveren, işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin, psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmasını engellemek için işyerinde gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür.

İşyerinde psikolojik taciz niteliğindeki davranışlar işveren veya işveren vekilinden gelebileceği gibi; diğer işçilerden de gelebilir. Mobbing sürecinin hedefinde, mağdur işçinin kişilik hakkı, özellikle kişilik hakkı kapsamında korunan onur ve saygınlık değeri bulunmaktadır. Süreci oluşturan davranışların işyerinde işveren veya diğer işçiler tarafından icra edilmesi, sürecin odağında mobbing mağduru olan işçinin bulunması, işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin tüm kişilik haklarını korumakla yükümlü olması gerçeği, işyerinde psikolojik taciz konusunda Türk İş Hukukundaki yapının ana ekseninin “haksız fiil ve borca aykırılık yolu ile işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi” olduğunu göstermektedir(Tınaz vd., 2008: 81-82).

4857 Sayılı İş Kanununun 24. Maddesinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabileceği haller düzenlenmiş; 24. Maddenin II bendinin b alt bendinde ise işçinin cinsel tacize uğraması halinde iş akdini haklı nedenle derhal feshedebileceği düzenlenmiş; ancak psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. Fakat gerek doktrinde gerekse Yargıtay’ın konu ile ilgili kararlarında işçinin psikolojik tacize uğraması halinde de haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabileceği belirtilmiştir.

2.1.1. Ceza Hukuku Açısından Mobbing

Türk Ceza Kanunu'nda mobbing ile ilgili olarak açık bir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte, mobbing süreci içerisinde gerçekleştirilen davranışları cezalandırma konusunda mevcut ceza hukuku araçlarının yeterli olduğu ve bu olguyu bağımsız bir suç tipi olarak ayrıca düzenlemeye gerek olmadığı ileri sürülmektedir(Erdem, M.R. & Parlak, B., 2010: 261-286 Akt. Bilgili, 2012: 16).

Mobbing kapsamında belirli bir süreç içerisinde gerçekleştirilen davranış biçimleri bir bütün olarak ele alındığında, yılgınlık, uykusuzluk, depresyon, kaygı, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, suskunluk ve hareketsiz kalma, yaşamdan zevk almama gibi intihara kadar varan zararlı etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Özellikle mobbing sürecinin başlangıcında davranışlar genellikle hukukun izin verdiği çerçevede gerçekleşmektedir. İnsanlar arasında olağan çatışmaların bir yansıması niteliğinde olan davranışlar ceza hukuku açısından önem taşımazlar. Buna karşılık, mobbing sürecinin ileri aşamalarında çatışma bağımsız bir nitelik kazanmakta, süreç uzadıkça suç tiplerinin gerçekleşme olasılığı da artmaktadır. Mobbing de, bu süreçte gerçekleştirilen davranışların ancak bir ceza normunu ihlal edecek boyuta ulaşacak kadar yoğun olması durumunda ceza hukuku bakımından önem taşır ve belirli bir suç tanımına uygun olması, kasten gerçekleştirilmesi ve hukuka aykırı olması durumunda ceza yaptırımını ile karşılanır(<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr>).

Ceza mevzuatımızda mobbing eylemini açıkça suç sayan bir düzenleme bulunmamakla birlikte, ceza mevzuatımızdaki bazı suçların duruma göre mobbing ile örtüşeceği ve bu durumda da eylemin cezalandırılacağı söylenebilir. Örneğin intihara yönlendirme suçu, kasten yaralama suçu, eziyet suçu, cinsel saldırı suçu, cinsel taciz, cebir kullanma suçu, kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu, hakaret suçu gibi suçlar mobbing biçiminde tezahür edebilir ki, bu durumda mobbingin ceza hukuku açısından suç teşkil edebileceğini söylemek mümkündür(Erdem & Parlak, 2010: 261-286 Akt. Bilgili, 2012: 17) Bunlardan başka, rahatsız etme suçu (Kabahatler Kanunu md. 37), ayrımcılık suçu, gürültüye neden olma, kötü muamele suçu, cinsel ilişkide bulunma veya teşhircilik suçu, müstehcenlik, haberleşmenin gizliliğini ihlal, kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması, özel hayatın gizliliğini ihlal, kişisel verilerin kaydedilmesi, hukuka aykırı biçimde ele geçirme veya yok etme, bilişim

alanındaki suçlar da duruma göre bazen mobbing özelliğine sahip olabilirler(Ünver, Y., 2011: 101-127 Akt. Bilgili, 2012: 17).

Çalışma yaşamı ile yakından ilgili olan inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali ve sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçlarının da mobbing eylemi biçiminde görünmesi ihtimal dâhilindedir ki bu durumda cezai yaptırım söz konusu olacaktır(Aytaç & Bayram, 2011: 101-150 Akt. Bilgili, 2012: 18).

Mobbing süreci içerisinde gerçekleştirilen davranışları cezalandırmak için, bu davranışın doğrudan fail tarafından gerçekleştirilmesi her zaman zorunlu değildir. Mağdura karşı mobbing davranışlarının gerçekleştirildiğini bilen, ancak harekete geçmeyen, göz yuman ve olayı doğal gelişimine bırakan kişinin de ihmali davranış nedeniyle cezalandırılması gündeme gelebilir. İhmali hareketin cezalandırılması bakımından, mobbing bir işyerinde gerçekleştiğine göre, öncelikle işletme sahibi ve işveren üzerinde durulmalıdır. Bundan başka mağdurun aynı işyerinde çalışıyor olması nedeniyle yakın ilişki içerisinde bulunan ve mobbing olgusu, genellikle gözü önünde gerçekleşen çalışma arkadaşları ve amiri bakımından da ihmali davranışın cezalandırılması çözümü gereken bir sorundur (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr>).

2.2. İşçinin Kişilik Hakları Bağlamında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Kapsamında Mobbing

İşverenin Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile pozitif temele kavuşturulan önemli bir yükümlülüğü de işçiyi cinsel ve psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğüdür. Borçlar Kanunu'ndaki düzenleme işverenin işçiyi cinsel ve psikolojik tacize karşı koruma yükümü işverene önceden önlem alma, bu tür tacizlerin gerçekleşmesini önleme borcu yüklemektedir(Çelik, Caniklioğlu & Canbolat, 2014: 208-211).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü ise işçiyi koruma borcu kapsamında Borçlar Kanunu'nda genel olarak düzenlenmiş, ardından yine 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu yükümlülük somutlaştırılmıştır(Çelik vd., 2014: 213).

Hukuk anlamında kişi, haklara ve borçlara sahip olma iktidarı bulunan varlıklardır(Akipek, J., G. & Akıntürk, T., 2007: 339, Akt. Bilgili, 2012: 22). Kişilerin sahip oldukları hak ve fiil ehliyetlerinden başka, kişi olma niteliğine bağlı olan ve hukuk düzenince korunan bir takım maddi ve manevi varlıkları ve menfaatleri ile bunlar üzerinde bir takım hakları vardır (Bilgili, 2012: 22). Kişilerin ehliyetleri ile kişi olmaları dolayısıyla sahip buldukları bu maddi ve manevi mafaatleri üzerindeki haklarının tümü hep birlikte kişiliği (şahsiyeti) oluşturur(Akipek & Akıntürk, 2007: 339, Akt. Bilgili, 2012: 22).

Kişilik haklarının kapsamına, kişinin sahip olduğu hak ve fiil ehliyetleri, kişisel durumları, maddi ve manevi varlıkları ile kişinin iktisadi varlıkları girmektedir. Kişilik hakları yasal düzenlemelerle korumaya alınmış olup; 1982 Anayasası'nın "temel hak ve hürriyetlerin niteliği" başlığını taşıyan 12. maddesinde; "herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir." denildikten sonra takip eden maddelerde bu hakların hangi hallerde sınırlanabileceği (md. 13), bu hakların kötüye kullanılmaması (md. 15) düzenlemeleri mevcuttur(Bilgili, 2012: 23)

Kişilik haklarının korunması ile ilgili olarak Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu'nda önemli düzenlemeler mevcuttur. Medeni Kanunun 23/I. maddesinde; "Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez.", 24/II. maddesinde ise "Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz." şeklinde düzenlenmiştir(Resmi Gazete, sayı 24607, 8 Aralık 2001).

Medeni Kanunun, kişilik haklarının korunması ile ilgili davaları düzenleyen 25. maddesinde ise; kişilik haklarına yapılacak olası saldırının önlenmesi, sürmekte olan saldırıya son verilmesi, saldırının hukuka aykırılığının tespiti ile maddi ve manevi tazminat davalarının açılabilmesi belirtilmiştir.

Türk İş Hukuku doktrinde işçinin korunması – işçinin kişiliğinin korunması terimleri etrafında bir kavram kargaşasının olduğunu belirtmekte yarar vardır. Doktrinde işçinin korunması başlığı altında öncelikle işçinin, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri itibarıyla (maddi kişilik değerleri itibarıyla) korunması kastedilmekte ve işverenin gözetme borcunun kapsamındaki yükümlülükleri genelde işçi sağlığı ve iş güvenliği yükümlülükleri bağlamında ele alınmaktadır. Daha sonraki adımda işçinin korunması konseptinin geniş yorumlanması gerektiği ve bu konsepte başta manevi

kişilik değerleri olmak üzere işçinin tüm kişilik değerlerinin dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır(Tınaz, vd., 2008: 89).

İşverenin işçinin kişiliğini koruması, işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir. İşverenin işçiyi gözetme borcu ise; işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur. İş akdinin işçi ile işveren arasındaki kişisel ilişki kuran niteliği, işçi yönünden işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmaktır. Buna karşılık işveren de işçiyi korumak ve gözetmekle yükümlüdür. İşçiyi gözetme borcunun başında işçinin kişiliğinin korunması gelir. Bunun yanında işçinin kişiliği içinde yer alan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması da; işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı mevzuat hükümleri yanında Medeni Kanunun 2. Maddesinde düzenlenmiş olan dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile belirlenir ve sınırları çizilir(Süzek, 2012: 419).

2.3. İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırılık Kapsamında Mobbing

Psikolojik taciz (mobbing) niteliğindeki işveren davranışları, ayrımcılığın en ilkel, en kaba ve işçi açısından en dramatik görünümüdür. İşyerinde psikolojik tacizde, odağa alınmış bir işçi vardır. Odağa alınan işçi, diğer işçilerden ayrılır, yalnızlaştırılır ve mütecaviz davranışların merkezine yerleştirilir. İşveren, işyerinde sağlamakla yükümlü olduğu sağlıklı bir psiko-sosyal ortamı bir işçi için bozmakta; o işçinin çalışma ortamını, çalışma yaşamını ve doğal olarak yaşamının önemli bir kısmını katlanılmaz ve çekilmez bir hale getirmekte ve bu şekilde de eşit davranma borcunu ihlal etmiş olmaktadır(Tınaz vd., 2008: 116).

Eşit davranma borcunun yasal dayanağı İş Kanunu'nun 5. maddesi ve Anayasanın 10. maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu ve Anayasa'nın en temel ilkelerinden olan eşit davranma ilkesi gereğince işveren işyerinde çalışan tüm işçilerine eşit davranmakla yükümlüdür.

Anayasa'nın 10. maddesinde; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” denilmek suretiyle eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir

kişiyeye, aileye, zümreyeye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” denilmek suretiyle eşitlik ilkesi düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun “eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesinde de; “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiyeye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiyeye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiyeye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.” şeklinde belirtilmiştir.

Psikolojik ve cinsel taciz, işverenin işçiyeyi koruma borcuyla olduğu kadar eşit davranma borcu ve iş ilişkisinde geçerli olan ayrımcılık yasaklarıyla da sıkı bağlantı içindedir. Taciz, ayrımcılık yasağının nitelikli ihlali olarak algılanır(Mollamahmutoğlu & Astarlı, 2012: 644).

İş Kanunu'nun 5. maddesi gereğince, işveren eşit davranma ilkesine aykırı davrandığı takdirde işçiyeye tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. İşveren tarafından herhangi bir ayrımcılık yapıldığı takdirde işçi, dört aya kadar ücret alacakları ile yoksun bırakıldığı haklarını talep etme hakkına sahiptir. Ancak, ayrımcılığa uğradığını ispat yükü işçiyeye aittir.

İşverenin eşit davranma yükümlülüğüne uymaması, işçinin kişilik hakkı kapsamında eşit işlem görme hakkını da ihlal edeceğinden, ayrıma muhatap olan işçi

Medeni Kanununun 25. Maddesinde yer alan kişilik hakkını koruyucu davalardan herhangi birisini açma hakkına da sahiptir. Bunlara ek olarak, işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde işçinin, İş Kanunu 24/II. hükmü gereğince iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı da bulunmaktadır.

İşverenin eşit davranma borcu kapsamında mobbing kavramını ele aldığımızda, eşit davranma borcunun, doğrudan işverenin eylemlerine dayandığını; ancak işveren tarafından doğrudan işçiye mobbing uygulandığı takdirde eşit davranma ilkesinin ihlal edildiğini söylemek mümkündür. İşverenin bir işçisi tarafından, başka bir işçiye mobbing uygulandığı takdirde işverenin eşit davranma ilkesini ihlal ettiğinden bahsedilemez. Ancak, işveren ayrımcılık saikiyle bir işçinin başka bir işçiye mobbing davranışlarında bulunmasına göz yumduğu takdirde eşit davranma borcuna aykırı hareket etmiş olacaktır.

2.4. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

BK 417/I. hükmü gereğince işyerinde ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle yükümlü olan işveren, işçilere cinsel veya psikolojik tacizde bulunamayacağı gibi diğer işçilerin de bu tür davranışlarının önüne geçmek ve bu tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 04.11.2010 tarih, 2008/37500 E., 2010/31544 K. Sayılı kararında;

“İşverenin sorumluluğunun tespitinde işveren adına yönetim hakkını kullanan kimselerin yani işveren vekillerinin fail niteliğinde olduğu cinsel taciz vakalarında işverenin sorumluluğu geniş biçimde tesis edilmelidir. Bu anlamda, İş Kanunu 2. maddesinde düzenlenen “ işveren vekilinin bu sıfatla işçilere işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur” hükmünün işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağını oluşturduğu kabul edilmelidir.” denilmek suretiyle işyerinde meydana gelen cinsel taciz vakalarıyla ilgili olarak işverenin sorumluluğunun genişletildiği görülmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 04.02.2013 tarih, 2012/26702 E., 2013/3953 K. Sayılı kararında;

“İşçinin diğer bir işçi ya da üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması halinde, bu durum işçi tarafından işverene bildirilmeli ve gerekli önlemlerin alınması istenmelidir. İşverence cinsel taciz olayı bilinmekte veya bilinebilecek durumda ise, işçinin durumu ayrıca bildirmesine gerek yoktur. İşverenin önlemi, olayın tekrarının önlenmesi, tacizin ağırlığına göre tacizcinin işine son verilmesi şeklinde olabilir.” şeklinde belirtilerek işyerinde meydana gelen cinsel taciz ile ilgili olarak işverenin yükümlülükleri ve alması gereken önlemlere değinilmiştir.

Kararın devamında;

“İşveren dışında bir üçüncü kişinin süreklilik arz eden ve kadın işçiyi rahatsız eden söz ve eylemler bütünüünün psikolojik ve cinsel taciz boyutunda olduğu ve bu haliyle işverenin kadın işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek yanında işyerinde ahlak ve dürüstlük kurallarına uygun bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlü olduğu, özellikle de işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların da daha fazla zarar görmelerini engellemek adına gerekli tüm önlemleri almakla yükümlü olduğu” belirtilmiştir.

İşyerinde meydana gelen mobbing ve cinsel taciz eylemleri ile ilgili olarak; bu vakaların önüne geçmek ve bu tacizlerden zarar gören işçilerin daha fazla zarar görmelerini engellemek adına gerekli tüm önlemleri almak işverenin görev ve sorumluluğundadır.

Doktrinde gözetim borcunun, işçiyi çalışma ortamındaki rahatsız edici her tür davranıştan korumak olarak anlaşılması gerektiği sıklıkla ifade edilmektedir. Bu kapsamda, sadece işverenin işçiye yapmış olduğu psikolojik taciz davranışları değil, bir başka işçinin veya işveren vekilinin de işverenin işçisine karşı yapmış oldukları psikolojik tacize karşı koruma, gözetim borcunun kapsamına girmektedir(www.tbbdergisi.barobirlik.org.tr).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417/III. hükmü incelendiği takdirde yasa koyucunun, işverenin maddede sayılan iş akdine aykırı davranışlarını hizmet sözleşmesinden doğan borca aykırılık olarak kabul edildiği görülmektedir.

Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğun niteliği de doktrinde tartışmalıdır. Oğuzman ve Tekinay, 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 olduğunu savunmuşlardır(www.tbddergisi.barobirlik.org.tr).

Doktrinde, İş Kanunu'nun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri Başlıklı" 77. maddesi kapsamında doğan sorumluluğun kusursuz sorumluluk olarak değerlendirilebileceği de ifade edilmektedir. Buna dayanak olarak da Yargıtay uygulaması gösterilmektedir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında özellikle İş Kanunu'nun 77. maddesi ile borçlar hukukunun istihdam edenin kusursuz sorumluluğu hükümlerini bir arada değerlendirerek, iş kazası neticesi ortaya çıkan zarardan, işverenin kusursuz sorumlu olacağını belirtilmektedir(Bkz. YHGK, 12.11.2003, E. 2003/21-673 K. 2003/641 Akt. www.tbddergisi.barobirlik.org.tr).

Ancak, konu ile ilgili olarak Yargıtay'ın yeni tarihli kararlarında olayı risk esasına bağlı kusursuz sorumluluk kapsamında değil, kusur sorumluluğu kapsamında değerlendirdiği ve yerleşik görüşünün de değiştiği sinyallerini verdiğini söylemek mümkündür(Bkz. Y21HD, 12.6.2006, E. 2006/4895 K. 2006/6303; Y21HD, 27.9.2010, E. 2009/8698 K. 2010/9099; YHGK, 3.2.2010, E. 2010/21-36 K. 2010/67). Bu kararlar uyarınca "bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir kazadan işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kazanın meydana gelmiş olması gerekir. Diğer bir deyişle, kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir" (www.tbddergisi.barobirlik.org.tr).

Netice itibariyle şunu söylemek mümkündür; İşverenin veya bir işçisinin, işverenin diğer bir işçisine psikolojik tacizde bulunması halinde, işveren gerek tehlike sorumluluğu teorisine dayalı olarak gerekse sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri çerçevesinde sorumlu tutulacak ve tacize uğrayan işçinin veya daha ağır sonuçlar doğması halinde murislerinin zararlarını tazmin yükümlülüğü altında olacaktır(www.barobirlik.org.tr).

2.5. Mobbinge Uğrayan İşçinin Yasal Hakları

Mobbing, günümüzde iş hayatında sektör ayırt etmeksizin birçok işyerinde karşılaşılan ancak, yeterli ölçüde mücadele edilmediği ve gerekli önlemler alınmadığı için maruz kalan işçilere son derece zarar vermeye devam eden bir olgudur. Bu süreçten sadece mağdurlar değil, işyeri ve işyerinin diğer çalışanları da olumsuz bir biçimde etkilenmektedir.

Mobbingin yaşandığı iş yerlerinde çalışanların iş tatmini azalmakta, iş arkadaşları ile arasındaki güven ve saygı azalmakta, dolayısıyla iş verimi düşmekte, üretim azalmakta, bu da şirketin maliyetlerinin artmasına ve rekabet gücünün azalmasına yol açmaktadır. Mobbingin ortadan kaldırılması öncelikle iş ilişkisinin taraflarından olan işverenlere, daha sonra da çalışanlara düşmektedir(www.archive.ismmmo.org.tr, 18.12.2014).

Kişilik hakları saldırıya uğrayan kişi, yasada özel bir düzenleme mevcut ise bu hükümlere göre; özel bir düzenleme bulunmadığı takdirde ise genel hüküm olan Borçlar Kanunu'nun 49. maddesi uyarınca haksız fiil sorumluluğu çerçevesinde maddi tazminat talep edebilecektir. Borçlar Kanunu'nun 56. maddesi uyarınca; bedensel bütünlüğün bozulması durumunda manevi tazminat talep edilebileceği; ölüm veya ağır bedensel zarar halinde zarar görene veya yakınlarına manevi tazminat ödeneceği hususu düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu'nun 58. maddesinde ise; kişilik hakları zarar gören kimsenin uğradığı manevi zarara karşılık olarak manevi tazminat talep edebileceği düzenlenmiştir.

Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin düzenleme mevcuttur. Borçlar Kanunu'nun 417/I. maddesinde; "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 tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." denilmek suretiyle; daha önce İş Kanunu'nda yer almayan mobbing kavramına da yer verilmiştir.

BK 417/I. hükmü gereğince; işyerinde ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle yükümlü olan işveren, işçilere cinsel veya psikolojik tacizde bulunamayacağı gibi diğer işçilerin de bu tür davranışlarının önüne geçmek ve bu tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür(Süzek, 2012: 712).

Mobbinge uğrayan işçinin iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Bununla birlikte, mobbing mağduru olan işçinin koruma ve tazminat davası açması da mümkündür.

Mobbing nedeniyle kişiliğe müdahalenin söz konusu olduğu durumlarda işçinin açabileceği koruma davaları; tecavüze son verilmesi davası, tecavüzün önlenmesi davası ve tecavüzün tespiti davasıdır. Tazminat davaları ise maddi ve manevi tazminat davalarıdır(Bilgili, 2012: 29).

2.6. Mobbing Nedeniyle Kişiliğe Müdahalenin Söz Konusu Olduğu Durumlarda Açılacak Olan Davalar

Mobbinge uğrayan ve mobbing nedeniyle kişiliği zarara uğrayan işçinin başvurabileceği bir takım yasal yollar mevcuttur. Bunların başında koruma (savunma) davaları gelmektedir. Bunun yanında, mobbing nedeniyle zarara uğrayan işçinin, uğramış olduğu zararı gidermek amacıyla maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.

2.6.1. Koruma Davaları

Öğretide savunma davaları olarak da adlandırılan koruma davalarının yasal temelini Medeni Kanun'un 25/I. maddesi oluşturmaktadır(Bilgili, 2012: 29). Anılan maddeye göre, “davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Ayrıca davacı tüm bunlara ek olarak Medeni Kanun'un 25/II. maddesi gereğince, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayınlanması isteminde de bulunabilir. Bu davalar saldırıyı önlemek, yok etmek veya etkisizleştirmek amacıyla açılır(Helvacı, S., 2006: 122, Akt. Bilgili, 2012: 30).

2.6.1.1. Saldırıya Son Verilmesi Davası

Bir kimsenin kişilik haklarına karşı hukuka aykırı bir saldırıda bulunulması ve saldırının devam etmesi halinde açılacak olan dava, saldırıya son verilmesi davasıdır. Bu dava yapılmış olan bir saldırıya karşı veyahut da dava açılması esnasında devam etmekte olan saldırının önlenmesi amacıyla açılmaktadır. Bu dava ile ulaşılmak istenen amaç, kişilik haklarına karşı yapılmakta olan hukuka aykırı saldırıya son verilmesi ve saldırının bir daha tekrarlanmasına engel olunmasıdır(Akıntürk, T. & Okan, N., 2002: 161).

Bu davanın açılabilmesi için öncelikle, hukuka aykırı saldırının devam ediyor olması gerekmektedir. Yapılan tecavüzün kusurlu olması gerekmez, hukuka aykırı olması yeterlidir. Bu davanın açılabilmesi için; kişilik haklarına bir saldırının olması, saldırının haksız (hukuka aykırı) olması ve hukuka aykırı saldırının devam ediyor olması gerekmektedir. Saldırı devam ettiği sürece zamanaşımı söz konusu olmaz. Saldırı sona ermişse bu dava açılmaz, saldırının doğurmuş olduğu sonuçlar nedeniyle tazminat davası açmak mümkündür(Bilgili, 2012: 32).

2.6.1.2. Saldırının Önlenmesi Davası

Bu dava, henüz bir saldırının başlamadığı, ancak başlayacağı konusunda bir takım belirtilerin bulunduğu durumlarda, gelmesi mümkün olan saldırıların engellenmesi amacıyla açılan bir davadır (Bilgili, 2012: 33).

Saldırının önlenmesi davası, halen mevcut olmamakla birlikte, bir takım belirtilerden pek yakın zamanda gerçekleşmesi muhtemel olan hukuka aykırı saldırı tehlikesine karşı açılan davadır. Bu dava ile, gerçekleşmesi muhtemel bir hukuka aykırı saldırının önlenmesi amaçlanmaktadır(Akıntürk & Okan, 2002: 161).

Bu davanın açılabilmesi için saldırının haksız olması yeterlidir, kusurlu olup olmadığı aranmaz. Dava sonucunda, davalının saldırıdan kaçınmaya mahkum edilmesine karar verilir. Karar anında saldırı gerçekleşmişse bu davanın bir anlamı kalmaz ve karar verilmesine yer olmadığı sonucuna varılır(Bilgili, 2012: 33).

2.6.1.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Medeni Kanun'un 25/I. maddesine göre, kişilik haklarına saldırıda bulunan kişi, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteme hakkına sahiptir. Kanun koyucu, kişilik haklarına yapılmış olan saldırı sona ermiş olsa bile etkilerinin devam etmesi halinde, kişilik hakları zarara uğrayan kişiye bu saldırının hukuka aykırılığının tespiti için dava açma hakkı tanımaktadır.

Bu dava, genel nitelikteki tespit davasının kişilik haklarının korunmasında özel olarak düzenlenmiş şeklidir ve sona ermiş bir saldırının etkilerinin devam etmesi halinde açılır. Saldırının önlenmesi ve saldırıya son verilmesi davasının bir uzantısı niteliğindedir. Amaç, hukuka aykırılığın tespiti ve saldırının etkilerinin ortadan kaldırılmasıdır(Bilgili, 2012: 34).

Tespit davasının açılabilmesi için, sona ermiş olan saldırının etkilerinin halen devam ediyor olması gereklidir. Bu nedenle, henüz gerçekleşmemiş fakat yakın zamanda gerçekleşme ihtimali bulunan bir saldırıya karşı tespit davası açılması mümkün olmadığı gibi, gerçekleşmiş fakat etkileri silinmiş olan bir saldırıya karşı da tespit davası açılması mümkün değildir.

2.6.2. Tazminat Davaları

Medeni Kanun'un 25/III. maddesinde; kişilik hakları hukuka aykırı bir biçimde saldırıya uğrayan kişinin maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı bulunduğu belirtilmiştir. İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması halinde ise ayrımcılık tazminatı gündeme gelecektir. Haksız fiilden doğan zararlar ilgili olarak Borçlar Kanunu'nun 50. maddesi ve manevi tazminatla ilgili olarak ise yine Borçlar Kanunu'nun 49. maddesi uygulama alanı bulacaktır.

2.6.2.1. Maddi Tazminat Davaları

Maddi tazminat davası, kişilik hakları hukuka aykırı bir biçimde saldırıya uğrayan kişinin, söz konusu hukuka aykırı saldırı nedeniyle uğramış olduğu zararın ve malvarlığında meydana gelen eksilmenin giderilmesi amacıyla açılan bir davadır. Maddi tazminat davasının açılabilmesi için öncelikle, kişilik haklarına yönelik hukuka

aykırı bir saldırının var olması gerekmektedir. Saldırıda bulunanın bir kusurunun bulunması veya kusursuz sorumluluk hallerinin bulunması; kişilik haklarına karşı yapılan hukuka aykırı saldırı neticesinde bir zararın meydana gelmesi gerekmektedir. Tüm bunlara ek olarak; meydana gelen zarar ile hukuka aykırı saldırı arasında bir nedensellik bağının bulunması gerekmektedir.

Maddi tazminatın tutarı, hukuka aykırı saldırının özelliklerine göre farklılık arz etmektedir. Borçlar Kanunu'nun 51. maddesinde, tazminat miktarının kapsamının ve ödenme biçiminin, durumun gereği ve özellikle kusurun ağırlığı göz önünde tutularak hâkim tarafından belirleneceği belirtilmiştir.

Borçlar Kanunu'nun 52. maddesinde ise; kişilik haklarına yapılan hukuka aykırı saldırı nedeniyle zarara uğrayan kişinin fiile razı olması, zararın doğmasında veyahut artmasında etkili olması veya tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış olması halinde tazminatın hâkim tarafından indirilebileceği veya tamamen kaldırılabilceği düzenlenmiştir.

2.6.2.2. Manevi Tazminat Davası

Kişilik hakları hukuka aykırı bir biçimde zarara uğrayan kişi, maddi zararının yanında manevi olarak da zarara uğrayabilmektedir. Bazı durumlarda ise; kişi maddi olarak bir zarara uğramasa da manevi olarak zarara uğraması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda, hukuka aykırı saldırı nedeniyle kişilik hakkı saldırıya uğrayan ve manevi yönden zarar gören kişinin manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır. Mobbing, mağdur üzerinde maddi zarardan çok manevi zarara yol açtığından, mobbing mağdurlarının uğramış oldukları zararlar nedeniyle manevi tazminat açma hakları bulunmaktadır.

Mobbing, mağdur üzerinde olumsuz birçok etki bıraktığı gibi, kişinin manevi varlığı üzerinde de derin yaralar açabilmektedir. Mağdurun uğramış olduğu söz konusu zararlar nedeniyle manevi tazminat davası açması en doğal hakkıdır. Manevi tazminat davası açılabilmesi için; kişilik haklarına hukuka aykırı bir saldırının bulunması, saldırı sonucunda kişinin manevi varlığı üzerinde bir zararın meydana gelmiş olması ve meydana gelen zarar ile hukuka aykırı saldırı arasında nedensellik bağı bulunması gerekmektedir.

Türk İş Yargısında mobbing kavramı ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarihli, 2006/19 E. ve 2006/625 K. Sayılı kararı ile ele alınmış, tanımı yapılmış ve hukuki açıdan değerlendirilmiştir. Söz konusu mahkeme kararında, mobbing nedeniyle manevi yönden zarara uğrayan işçinin tazminat talebinin kabulüne karar verilmiştir. Aşağıda dava ve kararla ilgili süreç bir örnek olarak incelenmiştir.

2.6.2.3. Ayrımcılık Tazminatı

İş hukukundaki eşit davranma ilkesi, tacizle yakından ilgilidir. Çünkü bu tür taciz hareketleri aynı zamanda bir ayrımcılık oluşturmaktadır. İşyerindeki mobbing olgusunun ayrımcılık biçiminde ortaya çıkması halinde “ayrımcılık tazminatı” olarak da adlandırılan İş Kanunu'nun 5/VI. maddesinde düzenlenmiş olan “4 aya kadar ücret tutarındaki tazminat” gündeme gelecektir(Bilgili, 2012: 49).

İş Kanunu'nun 5/VI. hükmü gereğince; “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri saklıdır.” denilmek suretiyle, işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde ayrımcılık tazminatı ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Yasanın gerekçesine göre ayrımcılık tazminatı için “esas olacak ücret” asıl ücret olup; ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar buna dâhil değildir. Ayrımcılık tazminatı, işçinin dört aya kadar ücreti tutarında olduğundan, tazminatın tutarı, olayın özelliği, işveren tarafından yapılan ayrımcılığın ağırlığı, işçinin işyerindeki işi ve konumuna, kıdemine uygun olarak hâkim tarafından belirlenecektir. Ayrıca İş Kanunu 5/6 hükmü gereğince, işverenin salt ayırım yapmama borcu yaptırıma bağlandığından, işçi herhangi bir zararı bulunmasa da ayrımcılık tazminatını talep edebilecektir(Süzek, 2012: 488).

Ayrımcılık tazminatına tavan sınırlaması getirilmiş olması ve bu sınırın da 4 aylık ücret olarak belirlenmiş olması nedeniyle, işyerinde cinsel taciz olaylarında uygulanamayacağı şeklinde bir görüş mevcuttur(Ergin, 2007: 153 Akt. Bilgili, 2012: 49). Bu görüş, işyerinde cinsel tacize uğrayan işçinin 5/VI. maddedeki ayrımcılık tazminatını alması halinde Borçlar Kanunu'ndaki maddi ve manevi tazminata hak kazanmayacağına dayanmaktadır. Ancak, karşıt görüşte olanlara göre; işyerinde cinsel

tacize uğrayan işçilerin ayrımcılık tazminatını almasının maddi ve manevi tazminatı almasına engel olmayacağını savunmaktadırlar(Yıldız, 2008: 108-109, Özdemir, 2006: 152 Akt. Bilgili, 2012: 50)

Bilgili'ye göre; işyerinde cinsel tacize maruz kalan işçinin, ayrımcılık tazminatına ek olarak maddi ve manevi tazminat talep etmesinin önünde bir engel olmamalıdır. Cinsel tacizle ilgili bu görüşün, mobbing ile ilgili olarak da geçerli olduğunu söylemek mümkündür(Bilgili, 2012: 50)

İş Kanunu'nun 5/VII. hükmü gereğince; "20. madde hükümleri saklı kalmak üzere", işverenin ayrımcılık yaptığını ispat etme yükü işçiye aittir. Ancak, işçi lehine ispat kolaylığı getirilerek; "işçinin bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması halinde ispat yükünün işverene geçeceği belirtilmiştir.

2.7. Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 T., 2006/19 E., 2006/625 K.

Sayılı Kararı

2.7.1. Dava

Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. İşveren, kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte olup; kendisinden bir yıl içerisinde 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren, işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırıp çağırmış ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı işçi, mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür.

Davacı vekili, davacının çalıştığı işyerinde amir konumunda bulunan kişinin, gerek sözlü uygulama gerekse yazılı işlemlerle müvekkilinin üzerinde manevi baskı uygulayıp kişilik haklarına saldırdığını, davacıya adeta duygusal tacizde bulunduğunu, davacıdan 1,5 yıl boyunca 5 kez yazılı savunma istenip, alınan savunmaların ikisi sonucunda kendisinin de üyesi olduğu disiplin kurulu tarafından haksız olarak uyarı ve kınama cezası verilmesine sebep olduğunu, yazılı savunma ve ibraz edilen deliller incelendiği takdirde verilen cezaların haksız olduğunun görüleceğini, ayrıca TİS'nin

disiplin kurulu uygulamalarına ilişkin ekinde de 1 yıl içerisinde aynı disiplin suçundan 3 kez ceza alınmasının işten çıkarma sebebi sayılması nedeniyle müvekkilinin işten çıkarılma ihtimalinin mevcut olduğunu; yaşanan olaylar neticesinde müvekkilinin manevi olarak yıpranıp psikolojik sağlığının bozulduğunu, müvekkilinin yaşamış olduğu psikolojik rahatsızlıklar nedeniyle 5 gün rapor alıp ilaç tedavisi uygulandığını belirtmiştir.

Davacı işçinin, nedensiz yere işini yapmamakla suçlanması, yetersiz olarak değerlendirilip aşağılanması, en basit olaylarda dahi yazılı savunma istenerek taciz edilmesi, işveren tarafından birlikte çalışmak istemediği işçiyi psikolojik olarak yıpratıp onu işten ayrılmaya zorlamasının iş hayatında sıklıkla uygulanan bir taktik olduğu ve duygusal taciz (mobbing) niteliğinde olduğu belirtilerek; mobbing nedeniyle uğranılan manevi zararın tazmini için dava açılmıştır.

2.7.2. Karar

Mahkemenin tespitlerine göre davacıdan son dönemde 5 kez savunma istenmiş, uyarı ve kınama cezaları verilmiştir. İlgili TİS ekinde işten çıkarmayı gerektirir koşullar başlığında “Bir yıl içinde aynı disiplin suçundan 3 kez kınama cezası almak” hükmü mevcuttur. Yargılama sürerken, açıklanan koşulun oluşması nedeniyle davacının iş akdinin feshedildiği, davacının işe iade davası açtığı ve davanın halen sürmekte olduğu da Mahkemenin tespitleri arasındadır. Bu tespitleri yapan Mahkemeye göre;

“MK. 2. Maddesine ilişkin iyi niyet kuralları, 4857 sayılı yasanın işverenin çalışanlara eşit davranmasına ilişkin olgular birlikte değerlendirildiğinde işverenin işçisini koruma-gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır. Oysa dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğunun olmadığı, bir kısmında ise izinli olduğu dönemlerde yapılması gereken işlerin yerine getirilmemesinden-aksamasından sorumlu tutulduğu görülmüştür. Davacı kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak iş yapmalarını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırmandan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırarak “sen bu işi beceremiyorsun” gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma

arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırma, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir. Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, vb. davranışları içermektedir.”

Bu hukuki değerlendirmeleri yapan Mahkeme; “... Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS’nde yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı, dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır. Davacının üzüntüsünü bir ölçüde hafifletebilmek amacı ile; ... **manevi tazminat talebinin kısmen kabulü ile ... TL manevi tazminatın dava tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline, uyarı ve kınama cezalarının iptaline** ilişkin davanın kabulüne ...” şeklinde karar verilmiştir.

Yerel Mahkeme kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 30.05.2008 tarih, 2007/9154 E., 2008/13307 K. Sayılı kararı ile de onanmıştır.

2.7.3. İnceleme

Türk İş Yargısı’nda mobbing kavramının ilk kez ele alındığı kararda, mobbingin tanımı ve hukuki değerlendirilmesi yapılmış, işyerinde bireylere karşı üstleri, astları ya da eşit düzeyde çalışanlar tarafından sistematik ve kasıtlı bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele ve bireye zarar veren davranış mobbing olarak tanımlanmıştır.

Kararda, mobbing olarak nitelendirilen davranışların, işçiyi yıldırma, psikolojik baskı uygulayıp işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olduğu, işçinin kişilik haklarını rencide edici ve işçiyi çalışma arkadaşları arasında küçük düşürücü davranışlar olduğu belirtilmiştir.

Devamında, üstleri tarafından kötü muameleye maruz kalan ve iş akdinin haksız yere feshi sonucunda geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi yönden zarara uğradığı belirtilerek, uğramış olduğu zararın ve üzüntüsünün bir

ölçüde olsa hafifletilmesi amacıyla kendisine manevi tazminat ödenmesine karar verilmiştir.

Karar her ne kadar ilk derece mahkemesi kararı olsa da, mobbingin tanımlamasının yapılmasının yanında; kavramı oluşturan unsurlara değinerek gerekli açıklamaların yapılması, mobbing konusu ele alınırken işverenin işçiyi gözetme borcu, iyi niyet kuralı ve eşitlik ilkelerine de vurgu yapılması bakımından önem arz etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞÇİNİN HAKLI FESİH SEBEBİ OLARAK MOBBİNG

3.1. Genel Olarak İş Akdinin Feshi

Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına “fesih bildirimini” denir. Borçlar Kanunu’nun 11/II. Maddesi gereğince; yenilik doğuran bir irade beyanı karşı tarafa ulaşma anından itibaren hukuki sonuç doğurur. Fesih beyanının geçerliliği karşı tarafın kabulüne bağlı değildir, fesih bildirimine ilişkin irade beyanının karşı tarafa bildirilmesi yeterlidir.

Fesih bildiriminde feshe ilişkin iradenin açık ve net bir biçimde ortaya konulması gerekmektedir. Ancak, Yargıtay’a göre, fesih bildirimini her zaman açık bir şekilde yapılmayabilir; olayların akışından taraflardan birinin davranışı ile sözleşmeye son verildiği anlaşılabilirse bu davranışın da fesih şeklinde değerlendirilmesi gerekir(Çelik vd., 2014: 260). Ayrıca İş Kanunu’nda, fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay’ın konu ile ilgili kararlarında, işverenin el işaretiyle işçiye kapıyı göstermesi veya otomatik giriş kartına el konulması işe son verme anlamında sayılmıştır. İşveren vekilinin hakareti üzerine işçinin işe gelmemesi üzerine, işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshettiği kabul edilmiştir.

İş akdinin belirli hallerde bir fesih hakkına dayanılarak işçi veya işveren tarafından sona erdirilmesi mümkündür. Genel olarak iş akdini fesih hakkı, hak sahibine karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanıyla iş akdini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğurucu haktır. İş akdinin feshi süreli ve haklı nedenle derhal fesih olmak üzere iki ayrı fesih türünü kapsamaktadır(Süzek, 2012: 532).

Süreli fesih hakkı taraflara, belirsiz süreli iş akdini tek taraflı bir irade beyanıyla bildirim sürelerinin bitiminde sona erdirme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğurucu haktır(Süzek, 2012: 532) Haklı nedenle fesih hakkı ise, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek olan tarafa belirli veya belirsiz süreli

iş akdini derhal feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır(Süzek, 2012: 695).

İş Kanunu'nda haklı nedenler ve buna dayanılarak süresiz fesih bildirimini ile yapılan sözleşmenin feshi işçi ve işveren açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir(Çelik vd., 2014: 330). İşveren açısından haklı fesih nedenleri İş Kanunu'nun 25. maddesinde, işçi açısından haklı fesih nedenleri ise İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir.

İşçinin haklı nedenle iş akdini derhal fesih hakkının düzenlendiği İş Kanunu'nun 24. maddesinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında işçiye haklı nedenle fesih hakkı veren durumlar sayılmış; (b) fıkrasında işverenin işçiye, (d) fıkrasında ise işçinin işverenin bir başka işçisine cinsel tacizde bulunması halleri düzenlenmiştir. Ancak, söz konusu maddede, işçilerin çok daha sıklıkla karşılaştığı ve iş yaşamının en büyük problemlerinden olan psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu eksikliğin en kısa zamanda giderilerek, konunun önemine uygun bir düzenlemenin yapılması mobbing ile mücadele konusunda önem arz etmektedir.

6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 431. Maddesinde de, taraflardan her birinin belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı bulunduğu belirtilmiş olup; iş akdinin belirli hallerde bir fesih hakkına dayanılarak işçi veya işveren tarafından tek taraflı olarak sona erdirilmesi mümkündür. Belirli süreli iş sözleşmeleri ise, Borçlar Kanunu'nun 430. maddesi gereği aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer.

İş akdinin işçi tarafından feshinde iş ilişkisinin iş güvencesi kapsamında olup olmaması önem arz etmez. İş Kanunu'na tabi olan işçinin derhal fesih hakkı Kanunun 24. maddesindeki haklı nedenlerin varlığı halinde doğar. Aynı şekilde Borçlar Kanunu'na tabi olan işçinin derhal fesih hakkı ise Kanunun 435. maddesinde haklı görülen bir nedenin varlığı halinde doğar. Görüldüğü üzere işçinin derhal fesih hakkı da sebebe bağlıdır(www.dergiler.ankara.edu.tr, 28.12.2014).

İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçinin iş akdini haklı sebeple derhal fesih hakkı; Borçlar Kanunu'nun 435. Maddesinde ise gerek işveren gerekse işçi açısından derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler gereğince; madde metninde

sayılan hallerin gerçekleşmesi halinde işçi iş akdini derhal fesih hakkını kullanabilecektir.

3.2. İşçinin İş Akdini Haklı Sebep ile Derhal Feshi

Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş akdini derhal feshetme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır. Sürekli borç ilişkileri yaratan iş akdinde ortaya çıkan bir durum nedeniyle işçi açısından iş akdinin devamı çekilmez hale gelmiş ise haklı nedenle derhal fesih hakkı ortaya çıkar. İş akdinin devamının çekilmez (katlanılmaz) hale gelip gelmediğinin ölçütünü ise objektif iyi niyet yani dürüstlük kuralları oluşturur(Süzek, 2012: 695).

İş Kanunu'nun 24. Maddesinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiş olup; işçi açısından haklı fesih nedenleri sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller mobbing davranışlarını da kapsadığından; mobbing davranışlarının bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Mobbingin, mobbinge maruz kalan işçi üzerinde ne denli ağır etkileri olduğu bilinmektedir. Gerek fizyolojik, gerekse sosyal ve psikolojik yönden ağır sonuçları bulunan mobbing olgusuna işçinin katlanmak zorunda olması düşünülemez. İş Kanunu'nun 24. Maddesinde ve Borçlar Kanunu'nun 435. maddelerinde “işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” düzenlenmiş olup; söz konusu madde içeriğinde işçinin hangi hallerde derhal fesih hakkını kullanacağı belirtilmiştir.

İş Kanunu m. 24/II'de “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı adı altında sayılan hallerin işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı verdiği belirtilmiş olup; her ne kadar madde metninde mobbing olgusu düzenlenmemiş ise de; gerek doktrinde gerekse Yargıtay'ın konu ile ilgili kararlarında mobbinge maruz kalan işçinin söz konusu düzenleme uyarınca iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunduğu kabul edilmektedir.

Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde ise; derhal fesih hakkı “haklı sebepler” başlığı altında düzenlenmiş olup; sözleşmenin taraflarından her birinin haklı sebeplerle

sözleşmeyi derhal feshedebileceği; sözleşmeyi fesheden tarafın fesih sebebini yazılı olarak bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu madde içeriğinde; dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşulların haklı sebep sayıldığı belirtilmiştir.

İşverenin veya işveren vekilinin veya bir diğer işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları sonucunda, işçi açısından iş ilişkisinin devamı çekilmez hale gelmişse, iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar.

3.3. Mobbing ve İş Sözleşmesinin Feshi

İşyerinde işçiye karşı uygulanan mobbing davranışlarının, fesih için önemli bir neden olduğu açıktır. Her ne kadar İş Kanunu'nda mobbing ile ilgili olarak açık bir düzenleme mevcut değil ise de; ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller başlığı altında fesih nedenleri sınırlı olmayan bir biçimde sayılmış olup; işyerinde mobbingin de bu kapsamda ele alınması gerekmektedir.

İşyerinde mobbing, işçinin kişilik haklarına ve manevi varlığına bir saldırı olduğu gibi, mobbinge maruz kalan işçi üzerinde son derece ağır etkileri de olabilmektedir. Mobbinge maruz kalan işçinin söz konusu işyerinde çalışmaya devam etmesi işçi açısından son derece yıpratıcı bir süreç olacağından, işçiye iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmıştır.

Yargıtay konu ile ilgili kararlarında, mobbing davranışlarına maruz kalan işçinin iş akdini haklı nedenle fesih hakkı bulunduğunu belirtmiş; ancak mobbing eylemini gerçekleştiren kişilerin işveren veya vekili olup olmadığı konusunda net bir açıklama yapmamıştır. Ancak, Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile işverenin işçiyi cinsel ve psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu bağlamda, işveren işçilerini cinsel ve psikolojik tacize karşı korumak ve bu tür tacizlerin önlenmesi için gerekli tüm önlemleri almak zorundadır. İşveren bu yükümlülüklerine aykırı davrandığı takdirde, işçinin haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/II-b bendine göre; işçinin bir diğer işçi veya üçüncü bir kişi tarafından cinsel veya psikolojik tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen işveren tarafından gerekli önlemler alınmaması halinde, işçinin iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

3.3.1. Mobbing Nedeniyle İş Akdinin İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshi

İş Kanunu'nun 24. Maddesinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiş olup; süresi belirli olsun veya olmasın maddede belirtilen hallerde işçinin, iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 24/II. maddesinde; ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında işçinin haklı nedenle fesih hakkı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme gereğince;

- a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylesin, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa
- c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa
- d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa
- e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa”

İşçinin iş akdini haklı nedenle bildirimsiz olarak feshedebileceği belirtilmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere; her ne kadar İş Kanunu'nda mobbing ile ilgili olarak

açık bir düzenleme mevcut değil ise de; mobbing olgusunun, işverenin işçiyi gözetme ve kişilik haklarını koruma borcu kapsamında ele alınması gerekmektedir. Ayrıca Yargıtay'ın da işverenin mobbing uygulaması nedeniyle işçi tarafından yapılan feshi haklı kabul ettiği kararları mevcuttur (Bkz. Y9HD, 10.05.2009, 10408/26968, Y9HD, 2.6.2009, 375/15531, Y9HD, 14.3.2008, 3122/4922, Y9HD, 1.4.2011, 8046/9717).

Mobbinge maruz kalan işçinin derhal fesih hakkını kullanması mümkün olduğu gibi; derhal fesih hakkını kullanmayarak korunmasını istemesi de mümkündür. Bu durumda işveren, işçinin haklı feshine muhatap olmak istemiyorsa tacizle ilgili önlemleri hemen almak zorundadır. Bu önlem, işçinin çalışma koşullarını değiştirmeden yerini değiştirmek, tacizde bulunanı cezalandırmak, üçüncü kişilerin dikkatini çekerek işçisini korumak şeklinde olabilir(Bilgili, 2012: 56).

3.3.1.1. İşverenin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözleri ve Davranışları Bağlamında Cinsel veya Psikolojik Tacizi (Mobbing)

İş Kanunu'nun 24/II-b bendindeki düzenleme gereğince, işverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması hallerinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

İşverenin, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi halinde, mobbing olgusunun var olduğu kabul edilmelidir(Savaş, 2007: 113).

Şeref ve namusa dokunacak sözlerin mutlaka işçinin yüzüne karşı söylenmesi gerekmez. İşçinin arkasından (gıyabında) da bu sözlerin söylenmesi halinde işçi için haklı nedenle fesih koşulları oluşmuş demektir(Bilgili, 2012: 54).

İşverenin psikolojik tacizde bulunduğu işçiye bu şekilde etki edecek söz söylemesi veya davranışlarda bulunması halinde veyahut psikolojik taciz ile birlikte cinsel tacizin de söz konusu olduğu durumlarda işçinin, başka bir hükme dayanmadan, kanundaki bu açık düzenleme uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunacaktır. Ancak, maddede belirtilen hallerin açıkça işveren tarafından gerçekleştirilmesinden bahsedildiği için, işverenin bir başka işçisi tarafından bu eylemlerde bulunulması halinde, işçinin fesih hakkı doğmayacaktır. Ancak, işveren, bir

başka işçisinin psikolojik taciz niteliğindeki davranışlarını fark etmesine rağmen gerekli önlemleri almadığı takdirde işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir.

İş Kanunu m. 24/II-b maddesinde geçen “diğer bir işçi” kavramının içerisine işveren vekilinin de girdiğini unutmamak gerekir. Ödünç alınan işçiyi ve asıl işveren/alt işveren işçisini de diğer bir işçi olarak kabul edebiliriz. Tacizin işçinin yakınlarına yönelik değil, işçiye yönelik olması gerekir(Bilgili, 2012: 56).

İşçiyi taciz eden “üçüncü kişi” kavramını da açıklığa kavuşturmak gerekir. Üçüncü kişinin işçiyi, işyerinde taciz ettiği düşünüldüğünde, işyeri ile bir şekilde ilgisi olan kişi olarak anlamak gerekir. Bunlar işverenin akrabaları, işverenin misafirleri ve işyerinin müşterileri, vs. olabilir(Bilgili, 2012: 56).

3.3.1.2. İşverenin Sataşması

Haklı nedenle fesih hakkının dayanağı yerine göre İK m. 24/II-b olabileceği gibi İK m. 24/II-c bendi de olabilir. İK m. 24/II-c bendi uyarınca; “İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa” işçi, iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

İş Kanunu 24/II-c bendindeki düzenleme gereğince, söz konusu davranışların işveren veya vekili tarafından gerçekleştirilmesi halinde işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir. Söz konusu düzenleme gereğince, işçinin fesih hakkını kullanabilmesi için işverenin işçiye veya aile üyelerinden birisine sataşması veya gözdağı vermesi yahut işçi hakkında şeref ve hasysiyet kırıcı asılsız ve ağır isnatlarda bulunması gerekmektedir.

İşverenin işçiye veya aile üyelerinden birisine sataşmada bulunması sözle (hakaret, küfür) veya maddi bir fiille (dövme) olabilir. Bunun gibi, gözdağı verilmesi yani işçinin veya ailesinin her türlü maddi veya manevi değerlerinin zarara maruz bırakılacağı hakkında işverence veya vekilince tehditte bulunulması; işçinin veya ailesinin işveren tarafından yasal olmayan davranışlara özendirilmesi, kışkırtılması haklı nedenle fesih hakkının doğumuna yol açacaktır(Süzek, 2012: 713). İşveren tarafından

işçiye veya ailesi üyelerinden birisine karşı hapisle cezalandırılan bir suç işlemesi halinde de işçi haklı nedenle iş akdini feshedebilecektir.

3.3.1.3. Çalışma Şartlarının Uygulanmaması

İş Kanunu'nun 24/II-f bendi gereğince, işverenin çalışma şartlarını uygulamaması halinde de işçinin haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcunun temelini oluşturan hususlardan birisi de çalışma şartlarıdır. İş sözleşmesinde belirtilen çalışma şartlarının uygulanmaması da psikolojik taciz niteliğindeki eylemlerdendir. Söz konusu düzenleme gereğince, işverenin bir işçisinin bir başka işçisine psikolojik taciz uygulaması halinde, işveren gerekli iş sağlığı ve güvenliğini sağlayamadığından ötürü çalışma şartlarının ihlal edildiği kabul edilerek işçi lehine fesih hakkı doğar(www.webb.deu.edu.tr).

Bu düzenlemelere ek olarak işçi, işverenin genel olarak ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları “benzeri” hükmüne de dayanarak iş akdini haklı nedenle feshedebilir(Süzek, 2012: 712). Maddede sayılan davranışlar tahdidi bir biçimde belirtilmediğinden, her olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerekmektedir.

3.4. Haklı Nedenle Fesih Hakkını Kullanma Süresi

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen haklı fesihle ilgili olarak işçi ve işverene fesih hakkının kullanımı konusunda hak düşürücü süreler öngörülmüştür (www.archive.ismmmo.org.tr, 18.12.2014).

İş Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrasında, “24 ve 25. maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.” denilmek suretiyle tarafların fesih beyanında bulunabilecekleri süreler sınırlandırılmıştır.

Fesih, haklı bir nedene dayansa dahi İK m. 26/I'de öngörülen sürelerin geçirilmesinden sonra yapılmışsa haksız feshin hüküm ve sonuçları uygulanır. İK m. 26/I'de yer alan süre zamanaşımı süresi değil, hak düşürücü süredir. Bu nedenle, hâkim

tarafından resen gözetilmesi gerektiği gibi, bu sürenin durması veya kesilmesi de söz konusu olmaz(Süzek, 2012: 719-720).

Altı iş gününden oluşan hak düşürücü süre, iş sözleşmesinin feshine neden olan olayın öğrenildiği günün ertesi başlar. Bu altı günün belirlenmesinde aradaki iş gününden sayılmayan yılbaşı ve Pazar tatilleri gün sayısı hesabına dâhil edilmez(www.archive.ismmmo.org.tr, 18.12.2014, Yargıtay 9 HD K:1979/3884).

Yasada belirtilen altı işgünlük süre, fiilin ve fiili yapan kişinin öğrenilmesiyle başlar. Bir yıllık süre ise haklı fesih sebebinin meydana geldiği tarihten itibaren başlar. Yasa hem altı iş gününü hem de bir yıllık süreyi hak düşürücü olarak belirtmiştir. Görüldüğü üzere Kanunda fesih hakkının kullanılmasına ve hakkın doğumuna ilişkin olarak iki tür hak düşürücü süreye yer verilmiştir. Hakkın kullanımına ilişkin hak düşürücü süre altı işgünü; doğumuna ilişkin hak düşürücü süre ise bir yıl olarak kabul edilmiştir.

Yargıtay altı işgünlük sürenin başlangıcı ile ilgili olarak; haklı feshine neden olan fiil veya davranışların süreklilik arz etmesi halinde hak düşürücü sürelerin işlemeyeceği yönünde kararlar vermiştir.

Yargıtay 9. H.D. 02.02.2009 T., 2008/9790 E., 2009/1003 K. Sayılı kararında;

“Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez. Örneğin, ücreti ödemeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimi olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde ağırlaştırılması halinde bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu işçinin altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda altı iş günlük süre eyleminin bittiği tarihten başlar.” Şeklinde belirtilmiştir.

Yargıtay 9. H.D. 13.10.2012 T., 2012/2207 E., 2012/42609 K. Sayılı kararında ise;

“Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez (Yargıtay 9.HD. 15.2.2010 gün, 2008/16869 E, 2010/3345 K). Örneğin, ücreti

ödenmeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimî olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde ağırlaştırılması halinde, bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda, altı iş günlük süre eylemin bittiği tarihten başlar.” Şeklinde belirtilmiştir.

İşçinin cinsel tacize uğraması ve devamında işyerinde mobbinge maruz kalması nedeni ile iş akdini haklı nedenle feshetmesi üzerine kıdem tazminatının ödenmesi talebi ile açmış olduğu dava neticesinde yerel Mahkeme tarafından 6 günlük hak düşürücü sürenin geçmiş olması nedeniyle davanın reddine karar verilmiş; ancak kararın temyizi üzerine Yargıtay 9. H.D. 04.11.2010 tarih, 2008/37500 E., 2010/31544 K. Sayılı kararında; davaya konu eylemlerin cinsel taciz haricinde psikolojik taciz niteliğinde olduğunun tespiti ile, psikolojik taciz içeren eylemlerin sürekli nitelikte olduğunu göz önüne alarak hak düşürücü sürenin geçtiğinden bahsedilemeyeceğini belirterek yerel Mahkeme kararını bozmuştur. Söz konusu karar, gerek psikolojik tacizin işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturduğunun belirtilmesi, gerekse psikolojik taciz niteliğindeki eylemlerin sürekli bir biçimde devam etmesi halinde hak düşürücü sürenin işlemeyeceğinin tespiti yönünden önemlidir.

3.5. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması ve Fesih Nedeninin Bildirilmesi

Haklı nedenle fesih hakkı da süreli fesih hakkı gibi bozucu yenilik doğuran bir hak olup, bu hakların tüm özelliklerini taşır. Haklı nedenle fesih karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın tek taraflı irade beyanıyla iş akdini derhal sona erdirir. Haklı fesih nedenlerinden birinin doğumu ile iş akdi kendiliğinden sona ermez. Lehine haklı nedenle fesih hakkı doğmuş olan taraf bu hakkı kullanıp kullanmamakta serbesttir(Süzek, 2012: 722-723).

Haklı nedenle feshe ilişkin olarak İK 24-26 maddelerindeki düzenlemeler hem iş güvencesi kapsamına giren hem de iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçileri kapsamaktadır.

Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde; *“Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır.”* denilmek suretiyle, iş akdinin haklı sebeple feshinde sebebini belirtmesinin gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, fesih sebebini yazılı olarak bildirilmesinin zorunluluğu hükme bağlanmıştır.

BK 435/I'de sözleşmeyi fesheden tarafın fesih nedenini yazılı olarak bildirmek zorunda olduğu öngörüldüğünden, iş akdini haklı nedenle fesheden işçi bu zorunlulukla karşı karşıyadır. Aksi takdirde yapılan fesih haksız olup, işçi başta kıdem tazminatı olmak üzere sözleşmenin haklı nedenle feshine bağlanan diğer hakları talep edemez(Süzek, 2012: 726).

3.6. Haklı Nedenle Feshin Hukuki Sonuçları

İş Kanunu'nun 32/VI. maddesi gereğince; iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün olmayan menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. BK 442/I. maddesi gereğince de; sözleşmenin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olur.

İş Kanununun ilgili maddeleri gereğince iş akdini süresi içerisinde haklı nedenle fesheden işçinin, bu davranış sonucu bir zarara uğramış olması halinde karşı taraftan genel hükümlere göre tazminat talep etme hakkı vardır. Bu husus İK 26/II. maddesinde düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 25 ve 26. Maddelerine dayanarak iş akdini haklı nedenle fesheden tarafın karşı taraftan ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır. Çünkü ihbar tazminatını sözleşmeyi fesheden taraf değil, İK 17. maddesinde yer alan bildirim sürelerine uyulmaksızın kendisine karşı iş akdi feshedilen taraf isteyebilir. Buna karşılık iş akdinin İK 24'e göre işçi ya da İK 25/II dışında veya İK 25/III ya da İK

25/IV uyarınca işveren tarafından feshedilmesi halinde işyerinde bir yıldan fazla çalışmış olan işçi kıdem tazminatına hak kazanır(Süzek, 2012: 726).

Burada üzerinde durulması gereken nokta; İş Kanununun 24/II. maddesinde işçi açısından yeterli ve gerekli yaptırımın olmayışıdır. Mobbinge uğrayan işçinin haklı sebeple iş akdini sona erdirmesinin işçiye kazandıracağı şey kıdem tazminatıdır. Feshi işçi yaptığı için ihbar tazminatına hak kazanamayacak; ayrıca işçi işi bırakmak gibi oldukça olumsuz bir durumla karşı karşıya kalacaktır. İşçinin bu durumda sadece kıdem tazminatına hak kazanmasının hakkaniyete uygun düşmediği açıktır. Bu nedenle işçinin mobbing nedeniyle iş akdini bildirimsiz olarak fesih etme hakkının yanı sıra maddi ve manevi tazminat hakkı da bulunmaktadır. Ayrıca ayrımcılık tazminatı da gündeme gelecektir(Bilgili, 2012: 59).

İşyerinde mobbinge maruz kalan işçiler, mobbing sürecinde birçok problemle karşı karşıya kalabilmektedir. Mobbingin işçi üzerindeki etkisi yalnızca işyeri ile sınırlı kalmamakta; çoğu zaman işçinin fizyolojik ve psikolojik sağlığını bozmakta; hatta işçinin sosyal hayatını dahi etkilemektedir. Bu süreçte manevi yönden fazlasıyla yıpranan işçinin, iş akdini feshetmesi halinde yalnızca kıdem tazminatına hak kazanması işçiyi maddi yönden de olumsuz etkileyecektir.

İşyerinde mobbinge maruz kalan işçinin, iş akdini haklı sebeple derhal fesih hakkı dışında; uğramış olduğu zararlara ilişkin olarak maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı da bulunmaktadır. Bu davaların, mobbing nedeniyle gerek maddi gerekse manevi yönden ağır zararlara uğrayan işçinin zararını bir nebze de olsa gidermesi mümkündür.

3.7. Mobbing İle İlgili Yargıtay Kararlarının İncelenmesi

Mobbing henüz tanınmaya başlayan bir kavram olduğundan ve mobbing ile ilgili olarak açılmış dava sayısı Türkiye genelinde çok fazla olmadığından, Yargıtay'ın da konuya ilişkin pek fazla kararı bulunmamaktadır. Ancak, Yargıtay'ın konuya ilişkin kararlarında mobbinge uğrayan işçinin iş akdini haklı nedenle fesih hakkı bulunduğu, hangi tür davranışların mobbing olarak değerlendirileceği ve mobbingin tanımı gibi önemli hususlara vurgu yaptığı görülmektedir.

Yargıtay 22. H.D. 16.09.2014 tarih, 2014/18743 E., 2014/24185 K., sayılı kararında;

“Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre de mobbing, "bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi" şeklinde tanımlanmaktadır.

Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.

Görüldüğü üzere; söz konusu Yargıtay kararında hangi tür davranışların mobbing kapsamında değerlendirileceği; hangi tür davranışların ise mobbing olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir.

İşyerinde mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte; sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranışın mobbing olarak nitelendirilemeyeceği belirtilmiştir.

Mobbing ile ilgili olarak kesin ve mutlak bir kanıt aranmayacağına ilişkin Yargıtay 22. H.D. 21.02.2014 tarih, 2014/2157 E., 2014/3434 K. Sayılı kararında;

“Somut olayda davacının işyerinde mobbinge maruz kaldığı için hastalandığı, rahatsızlığı sebebiyle sevk edildiği hastanede davacıya Sağlık Kurulu Raporuyla 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.”

Söz konusu Yargıtay kararı; ispatlanması diğer dava türlerine göre nispeten zor olan mobbingin kesin ve mutlak bir biçimde ispatlanmasının gerekmediği, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağının belirtilmesi yönünden önemlidir.

İşyerinde mobbinge maruz kalan işçinin, mobbing olgusunu ispat etmesi her zaman kolay olmayacaktır. Mobbinge şahit olan kişilerin genellikle işyerinde çalışan işçiler olması ve bu kişilerin işçi lehine ve işveren aleyhine tanıklık yapmaktan kaçınacakları düşünüldüğünde söz konusu Yargıtay kararının bu yönüyle işçinin hak ve menfaatlerinin korunması açısından çok yerinde bir karar olduğu açıktır.

Mobbing ile ilgili olarak her ne kadar Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesi dışında açık herhangi bir düzenleme bulunmasa da Yargıtay'ın mobbing konusunu son derece ayrıntılı bir biçimde ele aldığı görülmektedir.

Konu ile ilgili Yargıtay kararlarında; hangi tür davranışların mobbing kapsamında değerlendirileceği, hangi tür davranışların ise mobbing kapsamında değerlendirilemeyeceği konularına vurgu yapılarak mobbingin tanımı yapılmış ve mobbinge uğrayan işçinin iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunduğu belirtilmiştir.

Yargıtay'ın mobbing ile ilgili emsal kararlarında; işyerinde mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte; sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranışın mobbing olarak nitelendirilemeyeceği belirtilmiştir.

Ayrıca Yargıtay'ın konu ile ilgili kararlarında, ispatlanması diğer dava türlerine göre nispeten zor olan mobbingin kesin ve mutlak bir biçimde ispatlanmasının gerekmediği, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağının belirtilmesi, önem arz etmektedir.

4. SONUÇ

Mobbing, çok eski zamanlardan beri var olmakla birlikte, son yıllarda dikkat çeken ve çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar ve devamında yapılan yasal düzenlemeler ile üzerinde durulan bir olgu haline gelmiştir. Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar, mobbing olgusunun son derece yaygın olduğunu göstermektedir. Herhangi bir ayırım gözetmeksizin, iş hayatında var olan her bireyin başına gelmesi muhtemel olan mobbing olgusu, kişilik haklarına bir saldırı niteliğinde olduğu gibi, çalışan insanın onurunun, saygınlığının, kişilik değerlerinin ve temel insan hak ve özgürlüklerine ilişkin kuralların da ihlalidir.

Mobbingin, 2000’li yılların başından itibaren ülkemizde de giderek yaygınlaşması ve etkilerinin sadece psikolojik yönüyle sınırlı kalmayıp; mağduru sosyolojik, ekonomik ve sosyal alanda da olumsuz etkilediğinden üzerinde durulması gereken önemli bir konu haline gelmiştir. Mobbing ile ilgili olarak 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan Borçlar Kanunu’nun 417. maddesi dışında yasamızda mobbing konusuna doğrudan değinen bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, mobbing mağdurlarının açmış olduğu davalar ve mahkeme kararları ile Yargıtay’ın konu ile ilgili vermiş olduğu kararlar emsal teşkil etmektedir.

Gerek görsel gerekse yazılı medyada son zamanlarda mobbing olgusunun sıklıkla gündeme gelmesiyle birlikte; bireylerin huzurlu ve verimli bir iş ortamında çalışmalarının önündeki en büyük engel olan mobbing ile mücadelede olumlu adımlar atılmaya başlanmıştır.

Mobbing eyleminin kişiye zarar veren bir eylem olması ve mağdurun kişilik haklarına bir saldırı niteliğinde olması nedeniyle gerek maddi/manevi tazminat, gerekse koruma davaları açmasının önünde bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca, mobbinge maruz kalan işçinin İş Kanunu’nun ilgili hükümleri uyarınca iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı da bulunmaktadır.

Mobbing sadece işçiler açısından değil, işveren ve diğer çalışanlar açısından da son derece zarar verici bir süreç olduğundan, gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan mobbing ile mücadele önem arz etmektedir.

5. ÖNERİLER

Mobbing olgusunun birey üzerindeki olumsuz etkileri ve engellenmediği takdirde bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlığı üzerinde yaratacağı tahribat, mobbing ile mücadeleyi gerekli kılmaktadır. Her ne kadar mobbingin tamamen engellenmesi söz konusu olmasa da; mobbing sürecini ve sürecin zararlarını en az indirmek mümkün olabilmektedir. Bu nedenle konu ile ilgili olarak bazı önerilerde bulunmak yerinde olacaktır.

Günümüzde, mobbing olayların sıklığı ve olumsuz etkileri göz önüne alındığında, İş Kanunu'nda halen mobbing konusu ile ilgili bir düzenlemenin yapılmamış olması büyük eksikliklerdir. Mobbinge maruz kalanların haklarının korunması açısından İş Kanunu'nda koruyucu ve engelleyici hükümler getirilmeli; mobbing uygulayanlar ve mobbing davranışlarına engel olmayan/göz yuman işverenler ile ilgili olarak caydırıcı cezalar getirilmelidir.

Mobbing davranışları ceza hukuku kapsamında suç olarak değerlendirilerek, gerekli düzenlemelerin yapılması sağlanmalı; mobbinge maruz kalan işçilerin uğramış oldukları maddi ve manevi zararların giderilmesi yönünden ilgili kanunlarda gerekli düzenlemelerin yapılması gereklidir.

Mobbinge uğrayan işçinin iş ahdini haklı nedenle derhal fesih hakkına ve maddi-manevi tazminat hakkına ek olarak; ayrımcılık tazminatından daha caydırıcı nitelikte bir tazminat ödenmesi konusunda düzenlemeler yapılmalıdır.

Mobbing ile mücadele edebilmek için öncelikle maruz kalınan davranışın mobbing olup olmadığının değerlendirilmesi ve tespiti önemlidir. Mobbing ile ilgili olarak gerek yöneticiler gerekse işçiler doğru ve detaylı bir biçimde bilgilendirilmeli; mobbing olgusu ile nasıl mücadele edileceği konusunda gerekli bilgiler verilmelidir. Süreçle mücadelede en önemli görev yöneticilerin olduğundan, özellikle yöneticiler mobbing süreci ve mobbinge mücadele konusunda gereken hassasiyeti göstermelidir.

Bütün işyerlerinde mobbing konusunda gerekli eğitim ve seminerler düzenlenerek, işçi ve işverenlerin bilgi sahibi olmaları sağlanmalı, bu konuda ilgili bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar ile işyerlerinin işbirliği içerisinde çalışmalarını sağlanmalıdır.

İş sözleşmelerinde tarafların mobbinge karşı korunmalarını sağlayacak maddeler konularak; mobbing uygulayıcıları ile ilgili ağır cezai ve hukuki yaptırımların uygulanması sağlanmalıdır. Mobbing mağdurunun gerek psikolojik gerekse fizyolojik sağlığının zarar görmesi engellenmeli, süreçten olumsuz etkilenen mağdurun sağlığına tekrar kavuşabilmesi için gerekli önlemler en başta işveren ve iş arkadaşları tarafından alınmalıdır.

Mobbing davranışı ile fizyolojik sonuçlar arası “illiyet bağı”nın bir başka deyişle neden-sonuç ilişkisi kurulmasının mobbingin varlığının ispatı noktasında önem arzettiği bilinmelidir. Bununla birlikte mobbingin psikolojik belirtilerin tanımlanmasında destekleyici bir ispat unsuru olarak aile psikologları ve aile terapistleri ve psikiyatrların ortaya koyduğu sonuçlar özellikle fesih hakkı ve ispat yükümü bakımından önemlidir.

Mobbingin yalnızca mobbinge maruz kalan birey üzerinde değil, işveren ve diğer işçilerle birlikte mağdurun ailesi ve toplum üzerinde de olumsuz etkilerinin bulunması nedeniyle, gerekli önlemlerin alınarak sürecin yarattığı zararların en aza indirgenmesi hususunun önem taşıdığı açıktır. Çalışanların işyerindeki huzuru artıkça iş verimi de artacak; daha huzurlu ve sağlıklı bir iş ortamının oluşması sağlanacaktır. Bu nedenle, tüm bu hususlar göz önüne alınarak; son yıllarda artış gösteren mobbing konusu, son derece ciddi bir biçimde ele alınarak engellenmesi konusunda gerekli tüm adımların atılması gerekmektedir.

6. KAYNAKLAR

- Akıntürk, T., Okan, N., (2002). Hukuka Giriş, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Aytaç, S., Bayram, N., (2011). İşyerinde Şiddet, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Bakırcı, K., (2000). İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yayınları, İstanbul.
- Bilgili, A. (2012). İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz), Karahan Yayınları, Adana.
- Chappell D., Di Martino V., (2006). Violence at Work (Third Edition), International Labor Organization, Geneva.
- Çelik, C., (2009). “İşyerinde Fiziksel Saldırı (Bullying)”, Nobel Kitabevi, Adana.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. Ve Canoblat, T. (2014). İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). İşyerinde duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., ve Elliott, G. P., (2003). “Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz”, Çev.: Osman Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Ege, H., (2002). Conoscerlo per Vincerlo, II Ed., Franco Angeli, Milano.
- Ergin, B., (2007). Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:7.
- Gökçe, T. A., (2008a). “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği”, Öğreti Yayınları, Ankara.
- Gökçe, T. A., (2008b). “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri”, Öğreti Yayınları, Ankara.

- Gün, H., (2009). “Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu (Mobbing/Bullying), Lazer Yayınları, Ankara.
- Güngör, M., (2008). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, Derin Yayınları, İstanbul.
- Güzel, A., Ertan, E., (2008/I). “İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 16.
- Kağıtçıbaşı, Ç., (2013). Günümüzde İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş, Evrim Yayınları, İstanbul.
- Jones, E.E., (1984). Social Stigma: The Psychology of Marked Relationships, Newyork.
- Karip, E., (1999). Çatışma Yönetimi, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Meral, İ. (2010). “Her Yönü İle İşyerinde Psikolojik Mücadele ve Taciz: Mobbing”, Barış Kitabevi, Ankara.
- Özkalp, E., Kirel, Ç., (2010). Örgütsel Davranış, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Özler, E. D., Mercan, N., (2009). “Yönetimsel ve Örgütsel Açından Psikolojik Terör: Mobbing”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Poussard, M. J., Çamuroğlu, İ. M., (2009). Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Savaş, F. B., (2007). İşyerinde Manevi Taciz, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Sutton, I. R., (2007). “İşyerinde Pisliklere Hayır Kuralı” Çev.: Selen Y. Kölay, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Süzek, S., (2012). İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku), Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Tınaz, P. (2012). “Mobbing: Bugün Bana Yarın Sana”, Beta Yayınları, İstanbul.

- Tınaz, P.; Bayram, F.; Ergin, H., (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikoloji Taciz Beta Yayınları, İstanbul.
- Tokat, B., Cindiloğlu, M., Kara, H., (2011). Değerlerin Psikolojik Kuşatması: Mobbing, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Tutar, H., (2004), İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, İstanbul.
- Walter, H., (1993). Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz, Campus, Frankfurt ve New York.
- Yaman, E., (2009). “Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikolojik Şiddet: Mobbing”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Yıldız, G. B., (2008). İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Zapf, D. (1999), “Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, International of Manpower, 20 (1/2).

İNTERNET ÜZERİNDEN KAYNAKLAR

http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing, Erişim Tarihi: 18.11.2014.

<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/100malicozum/22%20selahhattin%20bayram.pdf>, Erişim Tarihi: 18.12.2014.

<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/270/2430.pdf>, Erişim Tarihi, 28.12.2014.

<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/98malicozum/15%20hamit%20tiryaki.pdf>, Erişim Tarihi: 18.12.2014.

<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/98malicozum/15%20hamit%20tiryaki.pdf>, Erişim Tarihi: 18.12.2014.

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Narsisizm>, Erişim Tarihi: 10.12.2014.

<http://www.psikiyatr.com/kisiliknarsist.htm>, Erişim Tarihi: 10.12.2014.

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Megalomani>, Erişim Tarihi: 10.12.2014.

<http://www.mobbing.org.tr/tr/gulcan-arpacioglu-ve-mobbing>, Erişim Tarihi: 19.12.2014.

<http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/88.pdf>, Erişim Tarihi: 16.12.2014.

http://futurebright.com.tr/img/media/haberturk/mobbing/ERA_Research_and_Consultancy_FutureBright_Mobbing_Arastirmasi.pdf, Erişim Tarihi: 12.11.2014.

<http://www.hrm.com.tr/hrm-100-kisiyle-isyerinde-psikolojik-teror-mobbing-arastirmasi-yapti/>, Erişim Tarihi: 22.11.2014.

<https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/452/457214.pdf?sequence=3&isAllowed=y>, Erişim Tarihi: 10.01.2015

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-105-1257-> Erişim Tarihi: 18.1.2015.

<http://webb.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/20-alplimancuoglu.pdf> - Erişim Tarihi: 23.1.2015

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr> – Erişim Tarihi: 19.01.2015

7. EKLER

1. **EK-1:** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 02.06.2009 Tarih, 2008/375 Esas ve 2009/15531 Karar Sayılı Kararı
2. **EK-2:** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.03.2008 tarih, 2008/3122 Esas ve 2008/4922 Karar Sayılı Kararı.
3. **EK-3:** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.04.2011 Tarih, 2009/8046 Esas ve 2011/9717 Karar Sayılı Kararı.
4. **EK-4:** Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 16.09.2014 Tarih, 2014/18743 Esas ve 2014/24185 Karar Sayılı Kararı
5. **EK-5:** Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 21.02.2014 Tarih, 2014/2157 Esas ve 2014/3434 Karar Sayılı Kararı.

**7.1. EK-1: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 02.06.2009 Tarih, 2008/375 E.
– 2009/15531 K. Sayılı Kararı.**

Yargıtay

9. Hukuk Dairesi

Esas : 2008/375

Karar : 2009/15531

Tarih : 02.06.2009

* İŞÇİNİN HAKLI FESHİ

* MOBBİNG

Özet:

Davacı, karşı davalı kıdem, ihbar tazminatının ödetilmesini istemiş, davalı karşı davacı ise ihbar tazminatının ödetilmesine karar VERİLMESİNİ İSTEMİŞTİR.

Yerel mahkeme, asıl davayı reddetmiş, karşı davayı hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Ö.F.Tüfek tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılarla toplanan delillere ve kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları YERİNDE DEĞİLDİR.
2. Davacı vekili dava dilekçesinde, davacının davalı işverene ait işyerinde 1.04.2002 tarihinde ceket ünitesinde ütücü olarak çalışmaya başladığını, ancak 2004 yılı Kasım ayında kendisine hiçbir bildirim yapılmadan pantolon ünitesinde çalıştırılmaya başlandığını, çalışmaya başladığı bu yeni ünite, ütü şefi tarafından hakarete uğradığını ve arkadaşları içerisinde küçük düşürüldüğünü, bu durum üzerine, davacının daha fazla yıpranmaması için tekrar eski bölümünde çalıştırılmaya başlandığını, üretim müdürü tarafından da

bir daha görev yeri ve çalışma koşullarının değiştirilmeyeceği konusunda kendisine söz verildiğini, bu nedenle görevinden ayrılmadan devam ettiğini ancak 25.08.2006 tarihinde üretim müdürü tarafından yeniden pantolon ünitesinde çalıştırılacağına davacı işçiye söylendiğini, hem sözlü olarak, hem de 25.08.2006 tarihli ihtarname ile bu değişikliği kabul etmediğini davalı işverene bildirdiğini, bu durum üzerine işveren davacıya bir daha işe gelememesini söylediğini ve iş akdine son verildiğinin belirtmesi üzerine işyerine gitmediğini belirterek iş sözleşmesinin haksız feshedildiği iddiasıyla kıdem ihbar tazminatının ödetilmesini İSTEMİNDE BULUNMUŞTUR.

Davalı vekili cevap dilekçesinde davacı işçinin hakarete uğraması veya küçük düşürülmesinin söz konusu olmadığını, davalı işverene ait işyerinde iş programı, sipariş yoğunluğu, personel durumu gibi planlamaya ilişkin faktörler göz önünde bulundurularak çalışanların işletme içerisindeki çalışma düzenlerinin belirlendiğini, ancak bu durumun çalışma koşullarında esaslı değişikliğe sebep olmadığını, davacının istifa etmesi yada iş koşullarındaki değişikliği kabul etmesi konusunda tercih yapmaya zorlanmadığını, davacı işçinin işe gelmediğini ve sonrasında ihtarname çekerek iş sözleşmesini kendisinin feshettiğini beyanla, haksız açılan davanın reddine karar verilmesi GEREKTİĞİNİ SAVUNMUŞTUR. Karşı dava dilekçesi ile de ihbar tazminatı İSTEMİNDE BULUNMUŞTUR.

Mahkemece, fesih bildiri ve dinlenen davalı tanık beyanlarından, işçinin geçici olarak pantolon bölümüne kaydırılmak istendiği, davacı işçinin bu durumu kabul etmediği, bunun üzerine işletme müdürünün “ ya oraya gidersin ya da istifanı verirsin “ dediği, işletme müdürünün bu sözü üzerine davacı işçinin iş sözleşmesini FESHETTİĞİ ANLAŞILMIŞTIR. Davalı işverene ait işyerinde iş yoğunluğuna göre çalışanların çalıştıkları bölümlerin zaman zaman değiştirilebildiği, işyerinde bu durumun çalışma koşullarının bir parçası haline geldiği ve davacı işçinin de öteden beri bu şekilde çalıştırıldığı, bu durumun yönetim hakkından kaynaklandığını bu nedenle, fesih sebebi olarak ortaya çıkan bölüm değişikliğinin 4857 Sayılı Yasanın 22 nci maddesi anlamında "esaslı bir değişiklik" olarak nitelendirilemeyeceği gibi, davacı açısından haklı fesih sebebi de oluşturmayacağı, karşı davacı işverenin ise ihbar tazminatı almaya hak kazandığı gerekçesiyle davacı işçinin davasının reddine davalı işveren davasının ise kabulüne KARAR VERİLMİŞTİR.

Hükmü süresi içerisinde davacı vekili TEMYİZ ETMİŞTİR.

İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı olarak feshedilip feshedilmediği hususu taraflar arasında UYUŞMAZLIK KONUSUDUR.

Dosya kapsamı ve toplanan delillerden, davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, psikolojik taciz – Mobbing’e uğradığı ve bu nedenle ceket bölümüne naklinin YAPILDIĞI ANLAŞILMAKTADIR. İşçinin tekrar aynı bölümüne verilmesi işçiye haklı fesih imkanı verir. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması ve davalı tarafından istenen ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekir iken yazılı şekilde hüküm TESİSİ HATALIDIR.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.06.2009 tarihinde OYBİRLİĞİYLE KARAR VERİLDİ.

7.2. EK-2: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.03.2008 Tarih, 2008/3122 E – 2008/4922 K. Sayılı Kararı.

Yargıtay

9. Hukuk Dairesi

Esas : 2008/3122

Karar : 2008/4922

Tarih : 14.03.2008

* İŞÇİNİN HAKLI FESHİ

* MOBBİNG

Özet:

Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar VERİLMESİNİ İSTEMİŞTİR.

Yerel mahkeme, İSTEĞİ REDDETMIŞTİR.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M.B.Taşkın tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, davalı vekili tarafından darp edildiği, rapor aldığı ve bu nedenle iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğinden söz edilerek kıdem tazminatı İSTEMİNDE BULUNMUŞTUR.

Davalı taraf davacının istifaaen ayrıldığını ileri sürerek davanın REDDİNİ SAVUNMUŞTUR.

Mahkemece ilk kararda 4857 sayılı İş Kanununun 26 ncı maddesinde belirtilen altı iş günlük sürenin geçirildiği belirtilmiş dava RED OLUNMUŞTUR.

Dairemizce anılan karar rapor tarihinden sonra işçinin huzursuz ediliş edildiği araştırılış GEREKÇESİYLE BOZULMUŞTUR.

Mahkemece bozma sonrası yapılan araştırma sonucunda davacı işçinin huzursuz edildiği sonucuna varılarak dava ikinci KEZ REDDOLUNMUŞTUR.

Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğeri taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde OLMASINI AMAÇLAMİŞTİR.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretilerde dile getirdiği bir HUKUKİ KURUMDUR. Örneğın Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasden güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi OLARAK TANIMLANMIŞTİR. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğeri işçiye, diğeri taraftan işverene KARŞI KORUNMAKTADIR. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin BULUNMASI GEREKMEKTEDİR. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur.

Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara YOL AÇMIŞTİR. Emare işte bu anlayışın BİR SONUCUDUR. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları gözönüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk GÖRÜNÜŞ İSPATIDIR. (Üstündağ, Saim:Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997; sh.622)

Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde HUZURSUZ EDİLMİŞTİR. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik AKIŞI GÖSTERMEKTEDİR. İşçi psikolojik taciz sonucunda İSTİFA ETMİŞTİR. Bu konuda yeterli EMARE BULUNMAKTADIR. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi BOZMAYI GEREKTİRMİŞTİR.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.03.2008 tarihinde OYBİRLİĞİYLE KARAR VERİLDİ.

7.3. EK-3: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.04.2011 Tarih, 2009/8046 E – 2011/9717 K. Sayılı Kararı.

Yargıtay

9. Hukuk Dairesi

Esas : 2009/8046

Karar : 2011/9717

Tarih : 01.04.2011

*** MOBBİNG**

-YARGITAY İLAMI-

Davacı, kıdem, ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar VERİLMESİNİ İSTEMİŞTİR.

Yerel mahkeme, davanın reddine KARAR VERMİŞTİR.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi K. Keleş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, Gereği konuşulup düşünüldü:

- YARGITAY KARARI –

Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar VERİLMESİNİ İSTEMİŞTİR.

Yerel mahkeme, isteğin reddine KARAR VERMİŞTİR.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından TEMYİZ EDİLMİŞTİR.

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 OLMASINI AMAÇLAMİŞTİR.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir HUKUKİ 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 TANIMLANMIŞTIR. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene KARŞI KORUNMAKTADIR. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin BULUNMASI GEREKMEKTEDİR. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur.

Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara YOL AÇMIŞTIR. Emare işte bu anlayışın BİR SONUCUDUR. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları gözönüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk GÖRÜNÜŞ İSPATIDIR. (Üstündağ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997; sh.622)

Somut olayda davacı vekili davacının davalı şirketlere ait işyerinde 01.11.1997 tarihinden 07.09.2005 tarihine kadar çalıştığını, davalı şirketlerin aynı adreste aynı ortaklar tarafından işletildiğini, 07.09.2005 tarihinde davalı işveren tarafından haksız gerekçelerle feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını TALEP ETMİŞTİR.

Davalı işverenler vekili davacının işyerinde kendi isteğiyle istifa ederek ayrıldığını, işvereni ibra ettiğini belirterek davanın REDDİNİ SAVUNMUŞTUR.

Mahkemece davacının işten ayrılma formuna ortamdaki aşırı huzursuzluk ve sağlığının bozulması nedeniyle ayrılmak zorunda olduğuna dair yazdığı beyanı doğrulayıcı rapor sunmadığı bu konuda işverene başvurusunu ispatlayamadığından davacının istifaen ayrıldığı kabul edilerek davanın reddine KARAR VERİLMİŞTİR.

Davacı işçi 07.09.2005 günlü dilekçeyle davalı işyerinden ayrıldığını bildirmiş ve 30.09.2005 tarihli ibranameyle kanuni hak ve alacaklarını aldığını belirterek işvereni İBRA ETMİŞTİR. Davacının işyerinden ayrılmasından sonra davacıyla davalı işveren yetkilileri arasında davacı işçinin işyerinden ayrılma nedenlerini analiz etmek için hazırlanan 03.10.2005 tarihli işten ayrılış formunda davacı, davalı işyerinden

ayrılma nedeni olarak sağlık nedeniyle istifa ve çalışma ortamına uyumsuzluk olarak belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına "ortamdaki aşırı huzursuzluk ve dolayısıyla sağlığımın bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım." İBARESİ YAZILMIŐTIR.

Temyiz dilekçesi ekinde davacı tarafından dosyaya sunulan 22.08.2005 tarihli doktor raporunda 22.08.2005 tarihinde muayene edildiği hipoglisemi ve hipotansiyon teşhisi konulduğu ve 3 gün istirahat VERİLDİĞİ ANLAŞILMAKTADIR.

Mahkemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri alışanı Aynur'un davacıya zaman zaman bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını BEYAN ETMİŞTİR.

İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının ALINDIĞİ ANLAŞILMAKTADIR. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesiyle imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yoluyla istifaya ZORLANDIĞİ ANLAŞILMAKTADIR. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi HATALI OLMUŞTUR.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.04.2011 tarihinde OYBİRLİĞİYLE KARAR VERİLDİ.

7.4. EK-4: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 16.09.2014 Tarih, 2014/18743 E – 2014/24185 K. Sayılı Kararı.

Yargıtay

22. Hukuk Dairesi

Esas : 2014/18743

Karar : 2014/24185

Tarih : 16.09.2014

Özet:

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar VERİLMESİNİ İSTEMİŞTİR.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm ALTINA ALMIŞTIR.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi N. Özdamar Karakölah tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı vekili, müvekkili işçinin davalı asıl işveren Biskot Bisküvi Gıda San. ve Tic. A.Ş. işyerinde, davalı alt işveren Alternatif Özel Güvenlik Hiz. A.Ş. işçisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin geçerli ve haklı sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatla boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini TALEP ETMİŞTİR.

Davalı Biskot Bisküvi Gıda San. ve Tic. A.Ş., davacının müvekkili şirketin işçisi olmadığını beyanla davanın REDDİNİ SAVUNMUŞTUR.

Davalı Alternatif Özel Güvenlik Hiz. A.Ş., davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini beyanla davanın REDDİNİ SAVUNMUŞTUR.

Mahkemece, feshin haklı ve geçerli sebebe dayanmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne KARAR VERİLMİŞTİR.

Kararı davalılar vekilleri TEMYİZ ETMİŞTİR.

Somut olayda, mahkemece, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu kabul edilmesiyle işverence feshin haklı veya geçerli sebebe dayandığı ispatlanmadığından feshin geçersizliğine karar verilmesi dosya içeriğine uygun olup, davalıların bu yöne ilişkin temyiz itirazları YERİNDE GÖRÜLMEMİŞTİR. Ancak, karar gerekçesinde, fesihle sonuçlanan süreçte işverence davacının işyerinin değiştirilmek istenmesi eyleminin mobbing olarak DEĞERLENDİRİLMESİ HATALIDIR. Şöyle ki; mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların UYGULANMASI GEREKİR. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre de mobbing, "bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi" ŞEKLİNDE TANIMLANMAKTADIR.

Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir SALDIRI SÖZKONUSUDUR. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek EYLEMLERLE YAPILMAKTADIR. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.

Mahkemece, karar gerekçesinde, mobbing olarak nitelendirilen, salt davacının işyerinin değiştirilmek istenmesi şeklindeki eylemde, yukarıda açıklanan unsurları yönünden mobbingin meydana geldiği söylenemez.

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

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

Belirtilen sebeplerle, 4857 s. Kanun'un 20. maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar VERİLMESİ GEREKMİŞTİR.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ DAVALI ALTERNATİF ÖZEL GÜVENLİK HİZ. A.Ş.'YE AİT İŞYERİNDEKİ İŞİNE İADESİNE,
3. Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih sebebi ve kıdemi dikkate alınarak beş aylık ücreti olarak belirlenmesine,
4. Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5. Alınması gerekli 25,20 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 21,15 TL harcın mahsubuyla bakiye 4,05 TL karar ve ilam harcının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye gelir kaydına,
6. Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,
7. Davacı tarafından yapılan 208,45 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, davalıların yaptığı yargılama giderinin üzerlerinde bırakılmasına,
8. Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 16.09.2014 tarihinde OYBİRLİĞİYLE KARAR VERİLDİ.

7.5. EK-5: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 21.02.2014 Tarih, 2014/2157 E – 2014/3434 K. Sayılı Kararı.

Yargıtay

22. Hukuk Dairesi

Esas : 2014/2157

Karar : 2014/3434

Tarih : 21.02.2014

* İŞE İADE DAVASI

* İŞYERİNDE MOBBİNG

Özet: BASINDA, 20.08.2014 günlü haber içeriklerinde bulunan; "mobbingde kanıt ihtiyacı yok" şeklinde yer alan ilgili Yargıtay Kararı.

(4857 s. İş K. m. 20, 25)

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, müvekkilinin 22 yılı aşkın süre davalı bankada çalıştığını, bu sürenin son 10 yılını anılan bankanın Bornova şubesinde geçirdiğini, şubede uygulanan 360 derece anket tekniği sonrasında şube müdürü tarafından davacıya hakaret ve tehditte bulunulduğunu, davacının diğer çalışanlar önünde aşağılandığını, küçük düşürüldüğünü, hiçbir şey bilmemekle ve beceriksizlikle itham edildiğini, bu şekilde kendisine mobbing uygulandığını, sözkonusu davranışların uzun süre devam etmesi üzerine davacının bu durumu bir ihtarnameyle yönetime bildirdiğini ancak hiçbir şeyin değişmediğini ve yönetimce bir önlem alınmadığını, yaşanan mobbing sebebiyle davacının psikolojik travma geçirdiğini, Ege Üniversitesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalında Anksiyete bozukluğu teşhisi konulduğu ve bu hastaneden rapor aldığını, raporlu sürelerde işe gelemediğini bu sebeple iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız sebeple feshedildiğini ve işverenin işçiyi gözetme borcunun ihlal edildiğini beyanla işe iadesine, davanın kesinleşmesine kadar boşta geçen dört aylık ücretle davalı tarafça işe başlatılmama halinde sekiz aya kadar iş güvencesi tazminatına hükmedilmesini TALEP ETMİŞTİR.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle, davacının, 05.01.1990-25.06.2013 tarihleri arasında müvekkili olan bankanın çeşitli şubelerinde çalıştığını, 07.03.2013 tarihinde iş sözleşmesinin feshi tarihine kadar almış olduğu sağlık raporları sebebiyle

görevine devam ettiğini, müvekkili bankanın davacı yanın iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I. maddesi uyarınca haklı sebeplerle feshettiğini, hastalık nedeniyle rapor alan işçinin iş sözleşmesinin 4857 s. Kanun'un 25 inci maddesinin 1-b. alt bendi uyarınca haklı sebeple derhal feshedilmesi için işçinin raporlu süresinin hizmet süresine göre ihbar süreli +6 hafta süreyi aşması gerektiğini, davacı tarafın 07.03.2013 tarihinden iş sözleşmesinin fesih tarihine kadar olan dönemde sağlık sorunları sebebiyle toplam 110 gün görevine devam etmediğini, davacı tarafın ihbar süreli (8 hafta) +6 haftalık süreyi aşan raporluluk süresi sebebiyle müvekkili bankanın haklı olarak iş sözleşmesini feshettiğini belirterek haksız olarak açılmış olan davanın reddine karar verilmesini talep etmiş.

Mahkemece davacının, davalı işyerinde işveren tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılandığı, kişiliğiyle 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 işveren tarafından 4857 s. Kanun'un 25-I. maddesinde belirtilen sağlık sebepleri uyarınca haklı sebeple feshedildiği sonucuna varılarak davacı tarafından açılan işe iade davasının reddine **KARAR VERİLMİŞTİR.**

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 müdürüyle 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, sözkonusu 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 KAPSAMINDAN ANLAŞILMAKTADIR.

Davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından 4857 s. 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 FESHEDİLECEĞİNE İLİŞKİNDİR. Somut olayda davacının işyerinde mobbinge maruz kaldığı için hastalandığı, rahatsızlığı sebebiyle sevk edildiği hastanede davacıya Sağlık Kurulu Raporuyla 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 DEĞERLENDİRİLEMEYECEĞİ AÇIKTIR.

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 VARILMIŞTIR.

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

Belirtilen sebeplerle, 4857 s. Kanun'un 20. maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar VERİLMESİ GEREKMİŞTİR.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,

1. Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin altı aylık ücreti olarak belirlenmesine,

2. Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
5. Davacı tarafından yapılan 311,35 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
6. Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 21.02.2014 tarihinde OYBİRLİĞİYLE KARAR VERİLDİ.