

TÜRK İŐ HUKUKU KAPSAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING)¹

Av. Banu ÖZDEN²

ÖZET

Türkiye’de çalışanların işyerinde psikolojik tacize karşı korunması 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Bunun yanında çalışanların uğradığı psikolojik tacizin çalışanların kişilik hakkını ihlal eden bir davranış olması ve işverenle işçi arasındaki borç ilişkisi bakımından borca aykırılık teşkil etmesi nedeniyle Türk Medeni Kanunu’nun kişilik haklarını koruyucu hükümleri ile Türk Borçlar Kanunu’nun haksız fiil düzenlemeleri, işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlara karşı hukuki koruma sağlamaktadır. En yalın olarak, işyerinde, üstlerin astlara karşı sistematik biçimde uyguladığı kötü muamele ve aşağılama davranışları olarak tanımlayabileceğimiz psikolojik taciz, kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışma ilişkilerini ve çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyen, işyerinin ve çalışanların verimini düşüren, tek bir nedenle açıklanamayacak kadar karmaşık bir süreçtir. Çalışma konumuzda öncelikle, genel olarak işyerinde psikolojik tacizin tanımı, ortaya çıkış nedenleri, tarafları, unsurları ve türleri, daha sonra da psikolojik tacizin iş hukukundaki yeri ve bu kapsamda psikolojik tacize maruz kalanların başvurabileceği hukuki yollar değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz, Mobbing, Kişilik Hakkı, Haklı Nedenle Fesih.

MOBBING WITHIN THE TURKISH LABOR LAW

ABSTRACT

The protection of employees from mobbing at workplace was ensured in Turkey by the Article 417 of the Turkish Code of Obligations (No. 6098) that went into effect on July 1st, 2012. Besides that, because mobbing is a behavior that violates the personal rights of the employees that are subject to it and it constitutes a contradiction to the obligation between the employer and the employee, the provisions of the Turkish Civil Code that protect personal rights and the regulations of the Turkish Code of Obligations concerning tortious acts provide protection to those that are subjected to mobbing at workplace. We can most simply describe mobbing as acts of systematic maltreatment and humiliation of superiors to subordinates. It affects labor relations and the health of employees in the public and private sectors negatively, and it is a complex process that cannot be explained with one single reason. In our work, we have first evaluated the general definition, reasons, parties, factors and kinds of mobbing at workplace, and then we have discussed the place of mobbing in the labor law and the legal action that can be taken by those that are subjected to mobbing within this framework.

Keywords: Mobbing, Personal Rights, Rightful Termination.

¹ Bu Makale 5-7 Mayıs 2018 tarihleri arasında Antalya’da düzenlenen ASEAD III. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu’nda sunulan bildiriden geliştirilmiştir.

² Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, ozden.banu@hotmail.com

GİRİŞ

Çalışma yaşamında psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

İşyerinde psikolojik taciz veya İngilizce söyleniş şekliyle mobbing yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelinen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin de maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durumdur.

Kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışma ilişkilerini ve mağdurun sağlığını olumsuz yönde etkileyen, işyerinin ve çalışanların verimini düşüren psikolojik taciz; tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreçtir. İşyerlerinde psikolojik taciz, kişilik özellikleri, mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyo-ekonomik koşulların etkileşimi sonucu ortaya çıkan ve tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sıkça kamuoyu gündemine gelen bir işyeri sorunudur.

Türkiye’de çalışanların işyerinde psikolojik tacize karşı korunması 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Bunun yanında çalışanların uğradığı psikolojik tacizin işçinin kişilik hakkını ihlal eden bir davranış olması ve işverenle işçi arasındaki borç ilişkisi bakımından borca aykırılık teşkil etmesi nedeniyle Medeni Kanunu’nun kişilik haklarını koruyucu hükümleri ile Borçlar Kanunu’nun haksız fiil düzenlemeleri, işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlara karşı hukuki koruma sağlamaktadır.

Çalışma konumuzda öncelikle, genel olarak işyerinde psikolojik tacizin tanımı, ortaya çıkış nedenleri, tarafları, unsurları ve türleri, daha sonra da ise psikolojik tacizin iş hukukundaki yeri ve bu kapsamda psikolojik tacize maruz kalanların başvurabileceği hukuki yollar değerlendirilmeye çalışılmıştır.

1. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

1.1. Tanımı

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417.maddesi işyerinde psikolojik taciz düzenlenmiş olup Kanuna göre; *işveren, 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.* Belirtmek gerekir ki bu madde ile hukukumuzda psikolojik taciz konusu düzenlenmiş fakat psikolojik tacizin tanımı yapılmamıştır³.

Psikolojik taciz kavramının ilk kez, 1980’li yılların başında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leyman’ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir⁴. Leymann’a göre psikolojik taciz, bir ya da birkaç kişinin tek bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ile düşmanca davranışlardır⁵. Çalışma yaşamında bu tarz davranışlar, Leymann’dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmamıştır. Bu nedenle Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, bütün dünyada işyerlerindeki psikolojik taciz davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır⁶.

Uluslararası Çalışma Örgütü, işyerinde psikolojik taciz kavramını; hedeflenen bir işçiye karşı hedef oluşturmak, grup halinde saldırmak şeklinde tanımlamış ve sürekli olumsuz sözleri, eleştiriyi, işçiyi sosyal ilişkilerden izole etmeyi, dedikodu yapmayı ya da yanlış bilgi yaymayı saldırı olarak kabul etmiştir⁷.

³ ÇELİK, NURİ/CANIKLIOĞLU, NURŞEN/ CANBOLAT, TALAT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul, 2016, s., 285.

⁴ TINAZ, PINAR, İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing), Çalışma Ve Toplum Dergisi, S.2006/4, s.15.

⁵ ÖZDEMİR, ERDEM, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2014, s.72.

⁶ TINAZ, s.15.

⁷ KARACA GÖKÇEK, Nuray: “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve BM Mücadelede Sendikaların Rolü”, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S.5, Eylül 2009, s.27 .

Türkiye’de psikolojik taciz kavramı ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006 tarih ve 2006/19E., 2006/625K. no’lu kararında tanımlanmıştır. Buna göre; ‘*Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.*’⁸ Söz konusu kararın temyiz edilmesi üzerine, bu karar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 30.05.2008 tarihli ve 2007/9154E., 2008/13307K. sayılı kararı ile onanmıştır⁹.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tanımına göre psikolojik taciz, 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 bütünüdür¹⁰.

Öğretide yapılan bir tanım uyarınca işyerinde psikolojik taciz, işyerinde bir kişiye yönelik olarak onun onurunu zedeleyici, aşağılayıcı, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreçtir¹¹. Diğer bir tanım uyarınca psikolojik taciz, işçinin manevi kişiliğine karşı işveren, işveren vekili veya diğer işçiler tarafından gerçekleştirilen, insanlık onuru ve saygınlığı ile bağdaşmayan, kötü muamele, aşağılama, dışlama vb. biçiminde ortaya çıkan, küçültücü ve yıldırıcı tekrarlanan davranışlardır¹²

⁸ TINAZ, PINAR/ BAYRAM FUAT/ERGİN HEDİYE, Çalışma Psikolojisi Ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ,İstanbul, 2008, s.23.

⁹Söz konusu karara göre; Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (psikolojik taciz) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. İşveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte ve bir yıl içinde kendisinden 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir. <https://www.sinerjias.com.tr/pdf/mobbingin-unsurlari.pdf>, (04,06,2018), Almanya’da Tübingen Federal İş Mahkemesi 2001 tarihli bir kararında, psikolojik tacizi, genel olarak üst durumunda bulunan kişi tarafından gerçekleşen hukuk düzeninin izin vermediği ve bir bütün olarak değerlendirildiğinde ilgilinin genel kişilik hakkı veya şeref veya sağlık gibi hukuken korunan başkaca bir hakkını ihlal eden sürekli, birbiriyle bağlantılı veya iç içe geçmiş davranış biçimleri olarak tanımlamıştır. Bkz. ERDEM MUSTAFA, RUHAN/ PARLAK, BENAY, ‘Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing’, TBB Dergisi, S.88, 2010, s.264.

¹⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Yerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi, Ankara, 2013, s. 10.

¹¹ CANİKLİOĞLU, NURŞEN; ‘Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi’, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul, 2011, s.103.

¹² SÜZEK, SARPER; İş Hukuku, Yenilenmiş 11.Baskı, İstanbul, 2015, s., 429.

Psikolojik taciz kavramı öğretilerde ve uygulamada farklı şekillerde isimlendirilse de¹³ çalışmamızda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde tercih edilen "psikolojik taciz" terimi kullanılmıştır.

1.2. Nedenleri

1.2.1. Genel Olarak

İşyerinde psikolojik tacizin belli bir nedeni olmamakla birlikte birçok faktör psikolojik tacizin ortaya çıkmasına neden olabilir. Psikolojik taciz uygulayan kişi, psikolojik tacize maruz kalan kişinin kendine olan saygısını kaybettirerek, kendine karşı saygılı, terbiyeli ve koşulsuz itaat eden biri haline getirmeye çalışır¹⁴. Bundan başka psikolojik tacizin en önemli sebebinin işçinin alışma ortamını katlanılmaz bir duruma getirmek suretiyle onu yıldırma ve kendi isteği ile işten ayrılmasını sağlamak olduğu düşünülmektedir¹⁵. Belirtilen bu nedenlerin yanında hiyerarşik yapı, ekip çalışmasının yetersizliği, sorun çözmede kurumsal yetersizlik, çatışma yönetiminin etkinsizliği, şikâyet prosedürlerinin belirsizliği ve bunlardan bir sonuç alınmaması da psikolojik tacize eylemlerine neden olmaktadır¹⁶.

Genel olarak bir ayırım yapıldığında psikolojik tacizin nedenlerini kişisel nedenler ve kurumsal nedenler olarak sınıflandırmak mümkündür.

1.2.2. Kişisel Nedenler

Psikolojik taciz mağdurlarının kişilikleri ve psikolojik tacizin psikolojik nedenlerine odaklanan çalışmalarda, işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının genellikle dürüst, çalışkan, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken, nitelikli, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, kişilerle ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı seven insanlar olduğu görülmektedir¹⁷.

¹³ "Zorbalık (Bullying)", "İş/İşgören tacizi (Work/Employee Abuse)", "Kötü muamele (Mistreatment)", "Duygusal taciz (Emotional Abuse)", "Kurban etme/ Haksızlığa uğratma (Victimization)", "Gözdağı verme/yıldırma/sindirme (intimidation)", "Sözlü taciz (Verbal Abuse)", "Yatay şiddet (Horizontal Violence)", "Psikolojik terör (psychological terrorization)", "Psikolojik şiddet (psychological violence)", "İşyerinde Moral Taciz", "İşyerinde Psikolojik Taciz", "Yıldırkaçır" gibi.

¹⁴ TUTAR, HASAN, İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı; Nedenleri Ve Sonuçları, Atatürk Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, (2:2) Erzurum, 2004, s.110.

¹⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ/ASTARLI, MUHİTTİN/BAYSAL, ULAŞ, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara, 2014, s.712, TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.86, BOZBEL, SAVAŞ /SERAP,PALAZ, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçlar', TISK Akademi, 2007/I, s., 69.

¹⁶ TUTAR, s. 110.

¹⁷ İZMİR, GÖKALP/FAZLIĞLU, AYGÜL, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Çözüm Önerileri ve Komisyon Raporu', Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Ankara, 2011, s. 11.

Çoğu durumda mağdurlar, daha yüksek mevkilerdekilere tehdit oluşturdukları için seçilmiş kişiler olup duygusal zekâları yüksek, dolayısıyla, esnek, hassas ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen, başkalarının davranış ve duygularını yüksek seviyede hissedebilen, yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açıları ile dünyayı yorumlayabilen kişilerdir¹⁸.

1.2.3. Kurumsal Nedenler

Kurumlardaki hiyerarşik bir örgüt yapısı çoğu zaman otoriter bir yönetim tarzını da beraberinde getirmekte ve bu durum psikolojik taciz için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Hiyerarşik bir örgütlenme, psikolojik taciz failinin kendisini saklaması açısından elverişli bir zemin oluşturmaktadır. Böylece uzun dönemde psikolojik taciz, yönetim biçiminin bir parçası haline gelebilmektedir¹⁹.

Yatay örgütlenmede hiyerarşik örgüt yapısında bulunan tabiiyet ilişkisi söz konusu olmadığından, geniş bir esneklik söz konusu olabilmekte, kötü yönetim, yetersiz iletişim, zayıf liderlik yapısı, stresli ortamın varlığı, insanların kendilerinden beklenenleri yerine getirememesi, yeniden yapılanma, rekabetçi ortamlarda kendi işini kaybetmekten korkma, kendi durumunu koruma durumu, yeni fikirlerin ortaya çıkmaması, sürekli aynı şeylerin tekrarlanması gibi davranışlar işyerinde psikolojik tacize yol açabilmektedir²⁰. Yöneticilerin işyerinde psikolojik tacizin varlığına inanmamaları da söz konusu davranışın sürmesine neden olabilmektedir²¹.

1.3. Tarafları

İşyerinde psikolojik taciz süreci içinde rol alan tarafları işyerinde psikolojik taciz uygulayıcıları (saldırganlar, tacizciler, zorbalar) ve psikolojik tacize maruz kalanlar (mağdurlar, kurbanlar, hedefler) olmak üzere iki grupta toplamak mümkündür.

1.3.1. Psikolojik Taciz Uygulayanlar (Saldırganlar, Tacizciler, Zorbalar)

Psikolojik taciz uygulayanların ruhsal durumlarıyla ilgili olarak yapılmış deneysel bir araştırma mevcut olmamasına rağmen genellikle bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek amacıyla diğer çalışanlara psikolojik taciz uyguladıkları görülmektedir²².

¹⁸ TEMİZEL, YAVUZ, 'Mobbing Ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri', Adalet Dergisi, S.45, Y., 2013, s.205.

¹⁹ İZMİR, FAZLIĞLU, s.12.

²⁰ TEMİZEL, s.,205.

²¹ TEMİZEL, s.205.

²² TINAZ/ BAYRAM/ERGİN, s.23.

Bu kişilerin ortak özelliklerini ilgi görmek isteyen, zayıf kişilikli, övgüye aşırı ihtiyaç duyan, silik karakterli, suçlayıcı, yargılayıcı, güçten hoşlanan, çalışanları motive edemedikleri için onları kontrol altına almaya çalışan kişiler olarak tanımlamak mümkündür²³.

İşyerinde psikolojik taciz olgusunu diğer olgulardan ayıran en önemli fark failin taciz edici davranışlarının temelinde daima bir ince hesap, bir art niyet bulunmasıdır²⁴.

1.3.2. Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar (Mağdurlar, Kurbanlar, Hedefler)

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma riski çalışma yaşamında yer alan herkes için geçerlidir. Leymann'a göre mağdur, kendisinin mağdur olduğunu hissedendir²⁵. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda yaratıcılıkları yüksek olan çalışanların, zorunlu çalıştırılma nedeniyle işe alınmış engelli veya çalışma yeteneği düşük bireylerin, kültür, cinsiyet etnik gibi yönlerden farklı çalışanların ve yabancı işçilerin, amirlerinin ve çalışma arkadaşlarının yasal olmayan davranışlarına maruz kalma olasılığının daha fazla olduğu doğrultusunda sonuçlara varılmıştır²⁶. Psikolojik tacizde taciz eyleminde bulunan taraf ile tacize maruz kalan taraf arasında hiyerarşik anlamda olmasa da bir eşitsizlik durumu hâkimdir ve söz konusu eşitsizlik, tacize uğrayan tarafın her zaman kaybeden taraf durumunda olmasını ifade eder²⁷.

1.4. Unsurları

İşyerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış psikolojik taciz olarak algılanmamalıdır. İşyerlerinde psikolojik tacizden söz edebilmek için bazı unsurları içermesi gerekmektedir.

1.4.1. İşyerinde Gerçekleşmelidir

Bir çatışmanın psikolojik taciz olarak tanımlanabilmesi için işyerinde gerçekleşmesi gerekir²⁸. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/1. maddesinde verilen tanıma göre "*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir*".

²³ ATALAY İRFAN, Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Kamu Sektöründen Bir Örnek, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s.6

²⁴ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.68.

²⁵ TINAZ/BAYRAM/ ERGİN, s.43.Psikolojik taciz uygulayanların özelliklerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. BİLGİLİ, ABBAS; İş Hukukunda Mobbing, 3.Baskı, Adana, 2015, s., 9-11.

²⁶ TINAZ /BAYRAM/ERGİN s.43, ATALAY, s.12, SAVAŞ, FATMA BURCU, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, 2007, s. .17

²⁷ DEMİRCİOĞLU, HURİYE REYHAN, 'Kişilik Hakkı İhlalinin Ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz', Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XI, S.1-2, Ankara, 2007, s. 118.

²⁸ TINAZ /BAYRAM/ERGİN, s.64.

Ayrıca maddenin 3. fıkrasında “işyerine bağlı yerlerin, eklentilerin ve araçlarla oluşturulan iş organizasyonu”nun bir bütün olduğu belirtilmiş ve işyeri dışında çalışanlarda, iş organizasyonunda yer almak şartıyla, işyerinde çalışan işçi olarak iş kanunu kapsamında değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bununla beraber işçinin bir başka işyerine çalışmak için gönderilmesi halinde eğer dürüstlük kuralı bazı önlemlerin alınmasını gerektiriyorsa işveren işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği bu hususa dikkat etmek zorundadır²⁹. Ancak belirtelim ki kanaatimizce işyeri dışında meydana gelebilecek bütün tacizlerden işverenin işçiyi koruma yükümlüğü söz konusu değildir. Öğretide belirtildiği üzere, yürütülmekte olan iş ile taciz arasında uygun illiyet bağının kurulabildiği durumlarda işçinin psikolojik tacize uğraması halinde, işverenin, işveren sıfatıyla konuya müdahale edebilecek durumda olması gerekli ve yeterlidir³⁰.

1.4.2. Sistemli Bir Şekilde Yapılmalıdır

Psikolojik tacizde taciz edici davranışların “ısrarlı” ve “sistemli” bir şekilde sürdürülmesi gerekmektedir³¹. Bu durum, psikolojik taciz eylemini, iş yaşamındaki alelade ve münferit çatışma hallerinden ayıran en belirgin noktadır³². Psikolojik taciz, birbirini takip eden taciz edici davranışların aynı zamanda birbiriyle ilişkili, bağlantılı olması halinde söz konusu olur³³. Sıradan bağımsız çatışma davranışları psikolojik taciz oluşturmayacağı gibi her rahatsız edici davranış da psikolojik taciz olarak nitelendirilemez³⁴. Belirtmek gerekir ki sağlıklı bir çatışma ortamında doğrudan bir iletişim, işbirliğine dayanan ilişki, ortak hedef ve paylaşımlar bulunurken, psikolojik taciz ortamında ise belirsiz, işbirliğinin olmadığı, rol ve sorumlulukların açık ve net tanımlanmadığı ilişkiler, düşmanca davranışlar ve çatışmanın gizlendiği bir ortam söz konusu olmaktadır³⁵.

²⁹ CANIKLIOĞLU, NURŞEN, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu’, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 41.

³⁰ SEVİMLİ, AHMET, ‘6098 sayılı Borçlar Kanununda İşçinin Genel Olarak Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve Mevzuatımızdaki Yeni Gelişmeler’, IV. İş Yaşamı Kongresi, Ankara, 2014, s.102.

³¹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.,286, DEMİRCİOĞLU, s. 117, SÜZEK, s. 430, ÖZDEMİR, s.77, İNCİRLİOĞLU, LÜTFİ, İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri, Kamu-İş, C:13, S:1/2013 s.55.

³² DEMİRCİOĞLU, , s. 117

³³ DEMİRCİOĞLU, , s. 117, TINAZ /BAYRAM/ERGİN, s.44.

³⁴ BOZBEL/PALAZ, s.68.

³⁵ İZMİR/ FAZLIĞLU, s.8, Bir görüşe göre, psikolojik taciz sendromunda nihai amaçlardan bir tanesi mağdurun pes etmesi ve zorbanın gücünü kabul etmesidir. Bu nedenledir ki bazı durumlarda; korkak insanlara yapılmak istenen psikolojik tacizin başlamasıyla bitmesi bir olur. Ancak, cesur ve kendine güvenen mağdura yapılan psikolojik taciz ise daha uzun sürer ve şiddeti de çok yüksek olur. Bazen de saldırgan, kurbanın özgüven

Öğretide, psikolojik tacizden söz edebilmek için failin kastının aranması gerektiği kabul edilmektedir ³⁶. Bununla beraber katıldığımız bir görüşe göre tacizi oluşturan davranışların mutlaka işçinin işyerinden uzaklaştırılması amacına yönelik olması gerekmekte, psikolojik tacizin faili böyle bir amaç gütmese de diğer unsurların da mevcut olması koşuluyla işyerinde psikolojik tacizden söz etmek mümkündür ³⁷. Diğer bir görüşe göre psikolojik tacizde işçinin kendi isteği ile işten ayrılmasının sağlanması amaçlanmaktadır ³⁸.

1.4.3. Süreklilik Kazanmış Bir Sıklıkla Tekrarlanmalıdır

Psikolojik taciz olgusu durağan bir süreç değildir. Yönetici ya da iş arkadaşları ile yaşanan anlık olaylar ve çatışmalar psikolojik taciz olarak tanımlanamaz ³⁹. Sürekliliğin kesilmesi, davranışların nitelendirilmesinde önem taşımakta ve meydana gelen olaylar arasında zaman geçtikçe psikolojik tacizden söz etmek de o ölçüde güçleşmektedir ⁴⁰. Bir işyeri çatışmasının psikolojik taciz sayılabilmesi için olayın ya da olaylar zincirinin belirli bir süre devam etmesi gerekmekte olup Heinz Leymann, psikolojik tacizden bahsedebilmek için taciz eylemlerinin en az altı aydan beri sürdürülüyor olması gerektiğini ileri sürmüştür ⁴¹. Buna karşılık Harald Ege, psikolojik tacizin tespiti bakımından süre unsurunun bazı olaylar bakımından esnetilebileceği görüşündedir. Buna göre, saldırgan davranışların şiddeti ve uygulama sıklığı, tacizcilerin konumu ve sayısı, mağdurda oluşan hasarın ciddiyeti dikkate alınarak üç ay gibi kısa bir sürede ortaya çıkan “hızlı mobbing” olgularından bahsetmek de mümkündür ⁴².

eksikliğinin ne kadar çok farkındaysa psikolojik tacizini de o denli arttırır. bkz, TINAZ / BAYRAM/ ERGİN, s.44.

³⁶İNCİRLİOĞLU, s.,55, Öğretice bir görüşe göre psikolojik taciz vakıaları hukuki zemine taşındığında birçok davranışın varlığı iddia edilmekte, çoğu zaman karşılıklı etki tepki niteliğinde davranışla söz konusu olmakta ve psikolojik tacizin varlığı veya yokluğu konusunda bir kanaate varılması zorlaşmaktadır. Dolayısıyla kötüniyet ve kast unsurları psikolojik taciz davalarında dikkate alınması gereken çok önemli ölçütlerdir. bkz, ÖZDEMİR, s., 76,

³⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.,287.

³⁸ TINAZ /BAYRAM/ ERGİN s.86, SÜZEK, s.430, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s., 712.

³⁹ BOZBEL/PALAZ, s.69.

⁴⁰ ÖZDEMİR, s.78.

⁴¹ TINAZ /BAYRAM/ ERGİN s.65.

⁴² TINAZ /BAYRAM/ ERGİN s.65.

Benimsediğimiz görüş uyarınca psikolojik tacizin teşhisi için taciz eylemlerinin süresinden ziyade, sonuçları üzerinde durulmalıdır. Zira hangi süre ve yoğunluğun neticesinde tazmini gereken bir zararın ortaya çıkmış sayılacağı, psikolojik tacize uğrayan kişinin tahammül seviyesine göre, kişiden kişiye değişebilecek bir durumdur⁴³. Psikolojik taciz yoğunlaştıkça ve süresi uzadıkça etkisi şiddetlenir, kişilerin dayanma sınırları farklılık gösterir ki; birisi için hala dayanabilir olan bir başkasına çok büyük zararlar verebilir⁴⁴. Ciddi koşullar oluşturan tek bir hareketin dahi psikolojik taciz sayılması söz konusu olabilir⁴⁵. Psikolojik tacizde bulunan kişinin tek başına hareket etmesi veya birden fazla kimsenin bir grup oluşturacak şekilde taciz eylemlerinde bulunması, psikolojik tacizin belirlenmesi bakımından bir fark oluşturmamaktadır⁴⁶.

1.4.4. Mağdurun Kişiliğinde, Mesleki Durumunda veya Sağlığında Zarar Ortaya Çıkmalıdır

Psikoloji literatürü, yol açtığı zararların ölçüsüne göre psikolojik tacizin üç derecesinden bahsedilmekte olup buna göre, birinci derece psikolojik tacizde, mağdur, karşılaştığı tacizler karşısında şaşkınlık ve üzüntü duyar; bunlara karşı koymaya çalışır veya tam tersini yaparak tacizleri hoş görür⁴⁷. İkinci derece psikolojik tacizde mağdur, uğradığı psikolojik tacizin neticesinde yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozukluğu, mide problemleri, kilo kaybı veya alımı gibi fiziksel rahatsızlıklar ve psikolojik bunalımlar yaşamaya başlar⁴⁸. Nihayetinde üçüncü dereceye ulaşan psikolojik taciz, mağduru iş yapamaz duruma getirir ve son aşamada depresyon, panik atak, kalp krizi gibi ciddi rahatsızlıklar baş gösterir; kendini koruma mekanizmasının işlemez hale gelmesiyle birlikte kendine zarar verme, hatta intihar girişimi gibi ileri derecede davranış bozuklukları veya üçüncü kişilere yönelik şiddet eylemleri gibi fiziksel ve psikolojik semptomlar ortaya çıkabilir⁴⁹.

⁴³ DEMİRCİOĞLU, s. 119.

⁴⁴ TEMİZEL, s.19.

⁴⁵ LİMONCUOĞLU, S. ALP, 'İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar', TBB Dergisi, Y. 2003, s.55.

⁴⁶ DEMİRCİOĞLU, s. 118.

⁴⁷ DEMİRCİOĞLU, s. 119.

⁴⁸ DEMİRCİOĞLU, s. 119.

⁴⁹ DEMİRCİOĞLU, s. 119.

1.5. Türleri

Psikolojik tacizin özel ya da kamu her türlü işyerinde olması mümkün olup, herhangi bir çalışan da psikolojik taciz mağduru olabilir. Psikolojik taciz işyerinin seçtiği hiyerarşik yapı ve örgüt kültürüne göre hiyerarşik (yatay) veya fonksiyonel (dikey) olabilir⁵⁰.

1.5.1. Hiyerarşik (Dikey) Psikolojik Taciz

Hiyerarşik psikolojik taciz, sadece üst yönetimden alt kademelere yöneltilmiş bir psikolojik taciz değil, çift yönlü, başka bir deyişle yukarıda aşağıya ve aşağıdan yukarıya görülebilen psikolojik taciz şeklidir⁵¹. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz, bir amirin astlarına yönelik olarak uyguladığı davranışlar bütünü, aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz ise astların bireysel olarak veya birlikte hareket ederek amirlerine uyguladığı davranışların bütünüdür⁵².

1.5.2. Fonksiyonel (Yatay) Psikolojik Taciz

Yatay psikolojik taciz, aynı düzeyde veya aynı hiyerarşik grupta olanların birbirlerine karşı uyguladıkları davranışların bütünüdür⁵³.

Dikey psikolojik taciz genellikle açık ve görünür psikolojik taciz biçimiyken, yatay psikolojik taciz, dikey psikolojik taciz kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle psikolojik taciz uyguladıklarını kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler⁵⁴.

2. TÜRK İŞ HUKUKU AÇIDAN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

2.1. Genel Olarak

İşverenin, işyerinde psikolojik tacizden ötürü Anayasa başta olmak üzere, 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve Türk Ceza Kanunu açısından sorumlulukları vardır.

⁵⁰ ÖZDEMİR, s., 79, SAVAŞ, s.12-15.

⁵¹ MİMAROĞLU HANDE/ ÖZGEN HÜSEYİN, Örgütlerde Güncel Bir Sorun Mobbing, SÜİİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Y., 2008, C., 8, S., 15, s.207.

⁵² Bilgilendirme Rehberi, s.13, İZMİR, FAZLIĞLU, s.10.

⁵³ Bilgilendirme Rehberi, s.13,

⁵⁴ MİMAROĞLU/ÖZGEN, s.207.

Diğer taraftan, 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi başlıklı Başbakanlık Genelgesi'nde ⁵⁵ de çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla alınması gereken önlemler sayılmıştır ⁵⁶.

Bilindiği üzere çalışanların büyük çoğunlu 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir. Ancak çalışma hayatı sadece İş Kanunu'nun uygulama alanı bulduğu iş ilişkilerinden ibaret değildir. Bu kanunun kapsamı dışında kalan iş ilişkileri ile özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulandığı işyerleri ya da üniversiteler gibi kamusal çalışma alanlarını da kapsayan bir bütündür ⁵⁷ ve işyerinde psikolojik tacize yönelik hukuki düzenlemelerin bu alanları da içine alacak bir biçimde değerlendirilmesi icap eder ⁵⁸. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenleme bulunmayan hallerde, bu yasaya tabi çalışanlar için de Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama imkânı bulacaktır. Belirtmek gerekir ki 4857 sayılı İş Kanunu psikolojik tacize ilişkin herhangi bir düzenleme içermemektedir. Özel bir düzenleme mevcut olmaması karşısında, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik tacizin hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmektedir ⁵⁹.

⁵⁵ RG. 19.03.2011T., S., 27879.

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

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

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

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

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

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

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

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

⁵⁷ Psikolojik tacize maruz kalan kamu görevlisinin uğradığı zarar iki şekilde tazmin edilebilir. Birincisi, psikolojik taciz nedeniyle uğranılan zararın tazmini istemiyle, kamu görevlisinin kişisel kusurundan dolayı, doğrudan doğruya kamu görevlisine karşı adli yargıda tazminat davası açılabilir. İkincisi ise hizmet kusuru nedeniyle idareye karşı idari yargıda tam yargı davası açılabilir. bkz, KASAPÖĞLU, TURHAN, MİNE, 'Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz Ve Hukuki Korunma Yolları', TBB Dergisi, Ankara, 2013, S.105, s.109.

⁵⁸ DEMİRCİÖĞLU, s.126.

⁵⁹ LİMONCUOĞLU, s.58.

Psikolojik tacizin hedefinde mağdur işçinin kişilik hakkı, özellikle kişilik hakkı kapsamında korunan onur ve saygınlık değeri bulunmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin kişilerin mutlak haklarından olan ve temel koruma normları ile korunan kişilik değerlerini ihlal ettiğine şüphe yoktur⁶⁰. Gerçekten işyerinde hedefteki kimseyi aşağılayan, dışlayan, yok sayan, onun kendisine olan güvenini sarsan her türlü taciz eyleminin, kişinin ruh bütünlüğü ile sosyal ve manevi kişiliğini ihlal ettiği; hatta bu tür bir ihlale en tipik ve kaba bir örnek teşkil ettiği açıktır⁶¹. Süreci oluşturan davranışların işyerinde işveren veya diğer işçiler tarafından icra edilmesi, sürecin odağında olan ve kişilik hakkı ihlal edilen kişinin işçi olması, gözetme borcu kapsamında işverenin, işçinin tüm kişilik değerlerini korumakla yükümlü olması gerçeği, işyerinde psikolojik taciz konusunda Türk iş hukuku yapısının ana ekseninin haksız fiil ve borca aykırılık yolu ile işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi olduğunu göstermektedir ve psikolojik taciz sürecinin yaşandığı hukuki zemin iş sözleşmesi ve iş ilişkisidir⁶². İşyerinde psikolojik taciz, işverenin işçiyi gözetme borcuna ve eşit davranma borcuna aykırılık taşımaktadır.

2.2. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcuna Aykırılık

Psikolojik tacizin ihlal ettiği ilk yükümlülük, hizmet sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan işverenin işçiyi gözetme (koruma) borcudur. İşverenin işçiyi gözetme borcu yasal dayanağını hem Türk Borçlar Kanunu'ndan hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan almaktadır. Ancak belirtelim ki 6038 sayılı TBK, işçi ile işveren, 6331 sayılı İSGK hükümleri ise işveren ile devlet arasındaki yükümlülükleri düzenler. Bunun sonucu olarak da TBK'na aykırılık halinde özel hukuk yaptırımları, İSGK'na aykırılık halinde ise kamu hukuku yaptırımları söz konusu olur⁶³.

⁶⁰TUNÇOMAĞ, KENAN/CENTEL, TANKUT, İş Hukukunun Esasları, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 8.Baskı, İstanbul, 2016, s., 137.

Bu konuda Yargıtay 9. HD. 2008/3122E., 2008/4922K. 14.03.2008T. kararına göre; ... 'Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır....Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur.' Kararın tam metni için bkz, BİLGİLİ, s., 133-134.

⁶¹ DEMİRCİOĞLU, s. 127.

⁶² TINAZ/BAYRAM/ERGİN s.82, LİMONCUOĞLU, s, 58.

⁶³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1356

İşverenin işçiyi gözetme borcunun başında işçinin kişiliğinin korunması gelmekte olup işçinin kişiliği içinde yer alan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması da işverenin işçiyi gözetme borcunun gereğidir ⁶⁴.

2.2.1. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Gözetme Borcu

TBK'nun 417. maddesine göre; *İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Bu düzenleme ile işverenin işçiyi koruma borcunun işçinin tüm kişilik değerlerinin korunmasını içerdiği ve bu borcun pozitif dayanağının bulunduğu; bu dayanağın da TBK m.417/I olduğu noktaları tartışmasız hale gelmiş bulunmaktadır ⁶⁵.

Madde metninden anlaşılacağı üzere psikolojik tacizin işçinin kişiliğine yönelen saldırılar olduğu noktasında duraksama yoktur. Kanun, işverene açıkça işçilerin psikolojik tacize uğramamaları ve şayet uğradılar ise daha fazla zarar görmemeleri için gerekli tüm önlemleri alma borcu getirmektedir. ⁶⁶. TBK'na tabi hizmet ilişkilerinde de işçi veya işveren aynı nedenlerle TBK'nun 435. maddesine dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkını kullanabileceklerdir ⁶⁷. Ancak burada önemli olan, işverenin öncelikli yükümlülüğü işçinin psikolojik tacize uğramamasını sağlamak olup bunun için de işverenin, bu konuda işçilerini ve yöneticilerini bilgilendirmesi, ne gibi davranışların psikolojik taciz oluşturduğunu ya da oluşturmadığını anlatması; işyerinde psikolojik taciz olaylarının olup olmadığı konusunda gerektiğinde memnuniyet anketleri ile araştırma yapması, psikolojik tacizin olduğu ya da olma tehlikesinin mevcut olduğunu gördüğünde de hemen önlem alması yararlı olacaktır ⁶⁸.

⁶⁴ SÜZEK, s. 426

⁶⁵ SEVİMLİ AHMET, Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma Ve Toplum Dergisi, S.2013/1, s.111.

⁶⁶ LİMONCUOĞLU, , s. 57.

⁶⁷ SÜZEK, s.430.

⁶⁸ CANIKLIOĞLU, Genel Değerlendirme, s.,118.

Ancak tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak, işçinin tacize uğramamasını sağlamak yükümlülüğünden sonra gelir. Tacizi önlemek için gerekli sistemi kurmayan ve önlemleri almayan işverenin taciz sonrası mağdurun daha fazla zarar görmemesi için harekete geçmesi olumludur ancak koruma borcunun hakkıyla yerine getirildiğinin kabulü için yeterli değildir ⁶⁹.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki 417. maddesindeki düzenleme incelendiğinde yasa koyucunun, işverenin bu maddedeki yükümlülüğüne aykırı davranışını hizmet sözleşmesinden doğan borca aykırılık olarak kabul ettiği açıkça görülse de psikolojik taciz aynı zamanda haksız fiil teşkil ettiğinden işçinin işvereni haksız fiil hükümlerine göre de sorumlu tutması mümkündür ⁷⁰. Burada sözleşmeden doğan sorumluluk ile haksız fiilden doğan sorumluluğun birbiriyle yarışması söz konusudur ve mağdur işçi bu iki sorumluluk hallerinden birini seçmekte serbesttir ⁷¹.

İşveren, psikolojik taciz fiilini kendisi oluşturmaya bile bu taciz olaylarını bilmesine veya bilmesi gerekmesine rağmen gerekli ve olanaklar dâhilinde mümkün olan tüm önlemleri almaması, başka bir ifade ile gözetme borcuna aykırı davranması şartıyla TBK 112 uyarınca sorumlu olacaktır ⁷². Öğretide bir görüşe göre böyle bir durumda borçluyu ifa yardımcısının işlem ve eylemlerinden akdi sorumluluk esaslarınca sorumlu tutan TBK. m. 116 hükmüne gitmeye gerek yoktur. Zira burada işverenin sorumluluğu, diğer bir işçinin gerçekleştirdiği psikolojik taciz niteliğindeki davranışlardan değil, bu tür davranışların kendisine bildirilmiş olmasına rağmen mağdur işçiyi korumak için gerekli tedbirleri almamış olmasından dolayıdır ⁷³. Başka bir ifadeyle gözetme borcunun gereği olarak işveren her açıdan güvenli bir işyeri ortamı sağlamakla yükümlüdür ⁷⁴. Diğer bir görüşe göre işyerinde çalışanların kendi arasında sözleşmesel bir ilişki olmadığından TBK m.116'ya göre, işveren, yanında çalışanların işi yürüttüğü sırada diğer tarafa verdikleri zararları gidermekle yükümlü olduğundan emri altında çalışan bir kimsenin yapmış olduğu psikolojik tacizden dolayı mağdura karşı sorumlu olacaktır ⁷⁵.

⁶⁹ SEVİMLİ, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.122.

⁷⁰ SAVAŞ, s.95, TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.102.

⁷¹ SÜZEK, TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.101

⁷²TINAZ/BAYRAM/DEMİR, s.105., DEMİRCİOĞLU, s., 137, ERDOĞAN, GÜLNÜR, 'İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının Hukuksal Açıdan Değerlendirilmesi', Bilim İnsanları Derneği, Uluslararası Kongre, İzmir, 10-20 Nisan, 2012, s. 114.

⁷³ DEMİRCİOĞLU, s., 137.

⁷⁴ TINAZ/BAYRAM/DEMİR, s.105.

⁷⁵ BOZBEL/PALAZ, s., 74.

Psikolojik taciz eylemi işveren vekili tarafından yapılıyorsa işverenin ifa yardımcılarının fiillerinden TBK'nun 116. maddesi uyarınca sorumlu tutulabileceği gündeme gelse de İşK'nun 2. maddesinin 4. fıkrası işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olduğunu düzenlediğinden ve İşK. düzenlemesi, TBK düzenlemesi karşısında özel hüküm teşkil ettiğinden bu durumda işverenin sorumluluğunun hukuki temelinde TBK'nun 116. maddesi değil İşK'nun 2. maddesinin 4. fıkrası yer alacaktır ⁷⁶.

2.2.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Gözetme Borcu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesine göre *'İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede, a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*

İSGK 4/1-a'da yer alan 'mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması' ifadesi nedeniyle TBK'nun 417. maddesinin ikinci fıkrasında olduğu gibi işverenler, 6331 sayılı Kanun açısından da gerekli her türlü önlemi almakla yükümlüdürler ⁷⁷. Önemlerin alınmamış olması işvereni kusurlu duruma sokar ⁷⁸.

Psikolojik taciz, insan sağlığı açısından önemli sonuçlar doğuran bir olgu olması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği ile yakın ilişki içerisinde ⁷⁹. Psikolojik tacizin iş sağlığı ve güvenliği ile bu ilişkisi göz önünde tutulduğunda işyerindeki risk değerlendirmesinde bu tür risklerin de göz önünde bulundurulması ve işçilere verilmesi gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde taciz riskinin de konu edilmesinin gereği ortadadır ⁸⁰.

İşyerinde psikolojik taciz nedeniyle çalışmada ortaya çıkan rahatsızlık durumlarının iş kazası ya da meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı hususunun tespit edilmesi gerekmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3/1-g maddesine göre, iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı ifade eder.

⁷⁶ SAVAŞ, s., 96

⁷⁷ SÜZEK, s. , 878.

⁷⁸ CANIKLIOĞLU, Hukuki Sorumluluk, s., 49, SEVİMLİ, İşçinin Kişiliğinin Korunması , s., 130, SÜZEK, s., 907

⁷⁹ İNCİRLİOĞLU, s, 108, TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.101.

⁸⁰ ÖZDEMİR, s., 83, SEVİMLİ, İşçinin Kişiliğinin Korunması ,s. 123.

İş kazasının meydana gelmesi için işçiyi bedenen veya ruhen zarara uğratan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olması gerekir. Aynı zamanda iş kazası, aniden veya çok kısa bir zaman aralığı içinde meydana gelen bir nedenle ortaya çıkan bir olgudur⁸¹. Psikolojik taciz, zarar verici davranışların sistematik olarak tekrarlanması ve belli bir dönem devam etmesi sonucu gerçekleşen bir süreç olup ani bir şekilde ve kısa zamanda ortaya çıkmayan bu davranışların iş kazası olarak değerlendirilmesi söz konusu olmayacaktır⁸². İşçinin işyerinde psikolojik taciz sonucu intihar etmesi halinde ise işçinin intiharı iş kazası olarak nitelendirilecek ise de salt psikolojik taciz eylemleri iş kazası olarak nitelendirilmeyecektir⁸³.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3/1-l maddesine göre göre meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder. Bir olayı meslek hastalığı sayabilmek için hastalığın yürütülen işin sonucunda ortaya çıkması, işçinin bedenen veya ruhen bir zarara uğraması, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde⁸⁴ yer alması ve hastalığın hekim raporu ile tespit edilmesi gerekmektedir⁸⁵. Belirtmek gerekir ki iş kazası ani bir hareket sonucu gerçekleşirken meslek hastalığı zamanla oluşmaktadır⁸⁶. Öğretide bir görüşe göre, meslek hastalığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebepten dolayı ortaya çıkan bir sakatlık ya da hastalıktır. İşyerinde psikolojik taciz ise işin yürütümü esnasında ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla yapılan işle arasında objektif bir bağ kurmak mümkün değildir. Zira mağdurun maruz kaldığı davranışlar yaptığı işten kaynaklanmamakta, faillerdeki çeşitli amaçlar doğrultusunda meydana gelmektedir. Dolayısıyla iş yerinde psikolojik taciz sonucunda ortaya çıkan etkiler meslek hastalığı olarak nitelendirilmeyecektir⁸⁷. Katıldığımız diğer bir görüşe göre psikolojik taciz sonucunda mağdurda meydana gelen psikolojik ya da fiziksel rahatsızlıkların da meslek hastalığı sayılması mümkündür.

⁸¹ OLGAÇ CÜNEYT/BULUT MEHMET, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları, 2. Baskı, Ankara, 2013, s., 59.

⁸² SAVAŞ, s. 126.

⁸³ Yargıtay'a göre işyerinde meydana gelen intihar, iş kazasıdır. İntihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 506 sayılı Yasanın 110 maddesi açıklığı gereği olay yine de iş kazasıdır. Yargıtay 10. HD. 2004/4465E., 2004/6425K., 05.07.2004T , <https://www.kayihukuk.com.tr/haber-332-sigortalinin-is-yerinde-intihar-etmesi-is-kazasi-sayilir-mi.html> (08.06.2018)

⁸⁴ RG. 10.11.2008, S.27021

⁸⁵ OLGAÇ/BULUT, s. 71-72.

⁸⁶ OLGAÇ/BULUT, s. 71-72.

⁸⁷ SAVAŞ, s.127, TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 102

Zira burada psikolojik neticesinde meydana gelecek hastalıklar ile psikolojik taciz davranışı arasında doğrudan bir illiyet bağı kurulmaktadır. Dolayısıyla psikolojik taciz neticesinde çalışmada meydana gelecek hastalıkların meslek hastalığı sayılması ve SGK kapsamındaki yardımlardan faydalanması gerekmektedir⁸⁸.

3. İşverenin Eşit İşlem Borcuna Aykırılık

İşverenin işçiye eşit davranma borcunun yasal dayanağının temelini Anayasa'nın 10. maddesi oluşturur. İşK'nun 5. maddesine göre; "(1) İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (2) İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. (3) İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. (4) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. (5) İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz". (6) İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. (7) 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.

Her ne kadar işverenin eşit işlem borcu ile psikolojik taciz kavramı farklı kavramlar olsa da iç içe geçtikleri durumlar da bulunmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin ayrımcılık yapma amacı ile işveren tarafından gerçekleştirilmesi durumunda işverenin eşit işlem borcunu ihlali söz konusu olmaktadır⁸⁹. Buna göre, işverenin işçilerden birisini hedef alan psikolojik taciz tipi bazı davranışları, örneğin, işçiyi diğer işçilerden ayrı bir çalışma ortamına yerleştirmesi, işin ve işçinin niteliği elvermesine rağmen ona hiçbir özel iş vermemesi veya verilen işleri geri alması ya da işçiye yetenekleri ile bağdaşmayacak anlamsız işler vermesi, işini sürekli değiştirmesi ve böylece işçinin mesleki açıdan kendisini göstermesini engellemesi, onun işçisine karşı eşit davranma borcunu da ihlâl ettiği anlamına gelir⁹⁰.

⁸⁸ İNCİROĞLU s.109. İNCE, ERGUN, Yıldırı Olgusu ve Tarafların Sorumlulukları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık, 2012, Y.7, S.28, s.96,

⁸⁹ LİMONCUOĞLU, s.66.

⁹⁰ DEMİRCİOĞLU, s.137.

3. İŞÇİNİN PSİKOLOJİK TACİZ KARŞISINDA BAŞVURACAĞI HUKUKİ YOLLAR

3.1. İş Sözleşmesini Feshi Hakkı

İş sözleşmesinin taraflarına haklı nedenle fesih hakkını tanıyan haller İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinin, sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler bentlerinde düzenlenmiştir.

İş Kanunu 24/I-a hükmüne göre, iş sözleşmesinin konusu olan işi yapılması için niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa derhal fesih için haklı neden oluşturur. Psikolojik taciz halinde işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı tehlikeye girmemekte, işçinin bir hastalığa tutulması söz konusu olmamakta, dolayısıyla işçinin psikolojik tacize uğraması halinde sağlık sebeplerine dayalı olarak iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı bulunmamaktadır⁹¹.

İş Kanununun 24. maddesinin ikinci fıkrasına göre ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebeplerin olması durumunda işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Maddenin (b) bendine göre işverenin, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması halinde işçi iş sözleşmesinin derhal feshedebilecektir. İşçinin işyerinde psikolojik tacize uğraması haklı nedenle feshe neden olan durumlar arasında sayılmamasına rağmen maddede ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri hallerde de fesih yapılabileceği belirtildiği için işçi işyerinde psikolojik taciz sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirebilecektir⁹². Ancak maddede bu tür söz söyleme ve davranma eylemlerinin açıkça işveren tarafından gerçekleştirilmesi şartı getirildiğinden, işçinin bu maddeye dayanarak iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı sadece işveren tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz eylemlerinde söz konusu olabilecek, işverenin bir başka işçisi tarafından işçiye psikolojik taciz gerçekleştirildiğinde ise İşK.m. 24/II, b hükmüne dayanılamayacaktır⁹³.

Kanunu'nun 24. maddesinin II/c bendine göre de işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması da fesih sebebidir.

⁹¹ LİMONCUOĞLU, s. 72.

⁹² SÜZEK, s. 430, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.712, TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.138, DEMİRCİOĞLU, s.136, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.,288,

⁹³ LİMONCUOĞLU, s.73

Psikolojik tacizin bir işçiye gözdağı verilerek, sataşmada bulunularak veya işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız isnat ve ithamlarda bulunarak gerçekleştirilmesi de mümkündür. Bu tür olayların gerçekleşmesi halinde, işçi, İş Kanununun tanıdığı bu haktan yararlanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir⁹⁴.

İşyerinde psikolojik taciz failinin işveren değil de başka bir işçi veya üçüncü kişiler olması ihtimalinde ise işçi, İşK.m. 24/II-d uyarınca, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmadığından bahisle iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Bu fıkra her ne kadar cinsel tacizi düzenlese de işyerinde psikolojik taciz durumunda bu düzenlemenin kıyasen uygulanması söz konusu olacaktır⁹⁵.

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi belirtilen fıkralar uyarınca iş sözleşmesini derhal feshetme hakkını İş.K. m 26/1'de öngörülen süre içinde kullanmalıdır. Buna göre bu davranışları öğrenmeden itibaren altı işgünü içinde ve her halde bir yıl içinde fesih hakkını kullanılabilir. Ancak işyerinde psikolojik taciz tek bir hareketle oluşmadığından ve belli bir sürece yayıldığından bu süre ile sıkı sıkıya bağlı kalmak doğru olmayıp olaylar arasından süre geçse de hukuken bir kesintinin olduğu kabul edilmez⁹⁶. Diğer bir ifadeyle psikolojik taciz süreci içinde yer alan her hareketle yeni bir sürenin başlayacağını kabulü gerekir⁹⁷.

İşçinin psikolojik taciz nedeniyle iş sözleşmesini derhal feshetmesi halinde işverenin en azından ihmal düzeyinde kusurlu sayılması, diğer işçiler dâhil üçüncü kişilerden mağdur işçiye yönelen saldırılara karşı koruma sağlayabilecek konumda olması, durumu bilmesi ve buna rağmen kasten ya da ihmal sonucu koruma sağlamaması, mağdur işçi için derhal fesih hakkı doğurur⁹⁸.

⁹⁴ LİMONCUOĞLU, s.73

⁹⁵ SAVAŞ, s.113, SEVİMLİ, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s. 136, Yargıtay da bir kararında cinsel tacizin sonuçları itibariyle psikolojik tacize dönüştüğüne karar vermiştir. Davacı, amiri tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, kabul edilmeyince performans notunun düşürüldüğünü, işyerinde olayın duyulması neticesinde bunalıma girerek çalışamaz hale gelmesi nedeniyle iş akdini sonlandırmak zorunda kaldığını iddia etmiş, iş akdini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatı ile yıllık izin alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mevcut delillerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır. Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürede fesih hakkının kullanılmadığından da bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir'. Yargıtay 9. HD. 2008/37500E., 2010/31544K., 04.11.2010T, bkz, BİLGİLİ, s.,138-139.

⁹⁶ SAVAŞ, 115, LİMONCUOĞLU, s.77, SEVİMLİ, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s, 138

⁹⁷ SAVAŞ, s.115.

⁹⁸ SEVİMLİ, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.137.

Ancak işveren, alınan tüm önlemlere rağmen gerçekleşen taciz durumundan haberdar olduğunda, gecikmeksizin, tacizin önlenmesi ya da tacize son verilmesi için harekete geçmişse, mağdur işçinin derhal fesih hakkından söz edilemez.⁹⁹

İşçi tarafından işverene veya yine işçi tarafından başka bir işçiye yapılan psikolojik tacizlerde de, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını benzer bir biçimde düzenleyen İşK. m. 25 hükmü kapsamında değerlendirilecektir. Buna göre, işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması (İşK. m. 25/II-d) başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması (İşK. m. 25/II-c); işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması (İşK. m. 25/II-d) ve yine bu sebeplerin tahdidi bir biçimde düzenlenmemiş olmasından hareketle, psikolojik taciz teşkil ettiği kabul edilebilecek benzer hallerde işveren, kendisine veya bir başka işçiye psikolojik taciz uygulayan işçinin iş sözleşmesini, haklı sebeple derhal feshedebilir¹⁰⁰.

İşyerinde psikolojik taciz nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi halinde, İş Kanunu'nda ispata ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından ispat yükü karşı tarafın sözleşmenin feshini gerektirecek haklı bir neden yarattığını ileri süren tarafa düşecektir¹⁰¹. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf aynı zamanda maddi ve manevi tazminat talebinde de bulunmuşsa ayrıca zararının bulunduğunu da ispatlayacaktır¹⁰².

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca konu değerlendirildiğinde, işçinin 13. madde kapsamında bir fesih hakkı vardır. Bu madde uyarınca işçi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya olduğu düşüncesinde ise iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edecektir. Talep etmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması halinde işçi, tabi olduğu kanun hükmüne göre iş sözleşmesini feshedebilecektir¹⁰³.

⁹⁹ SEVİMLİ, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.137.

¹⁰⁰ DEMİRCİOĞLU, s.136.

¹⁰¹ SAVAŞ, s.123.

¹⁰² SAVAŞ, s.125.

¹⁰³ SEVİMLİ, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.135.

3.2. Zararın Tazmini Hakkı

İşveren veya başka bir işçi tarafından psikolojik tacize uğrayan ve bundan zarar gören işçi, işverenin Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan doğan gözetim borcuna aykırılığı iddiası ile Türk Borçlar Kanunu'nun 112. maddesi kapsamında maddi ve manevi zararının tazminini talep edilebilecektir ¹⁰⁴. Bu kapsamda işyerinde psikolojik tacizi engellemeyen veya psikolojik tacizi uygulayarak işçiyi gözetme yükümüne aykırı davranan işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan bir sorumluluğu doğmaktadır ¹⁰⁵. Bir çalışanın diğerine psikolojik taciz uygulamasını engellemeyen işveren gözetim ve koruma yükümlülüğünü gereği gibi yerine getirmemiş demektir. Bu durumda kişilik hakkı ihlal edilen çalışanın maddi ve manevi tazminat hakkı doğmaktadır ¹⁰⁶. Belirtelim ki mağdur işçinin, tacize son verme noktasında başarıya ulaşılsa bile, işveren harekete geçene dek, taciz nedeniyle meydana gelmiş olan zararı talep etmesi mümkündür ¹⁰⁷. Türk Borçlar Kanunu'nun 112. maddesi sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu düzenlemektedir. Buna göre *“Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür”*. Görüleceği üzere, ilgili madde bir kusurlu sorumluluk hali düzenlemiştir. Buna göre psikolojik tacize ilişkin gerekli önlemleri, gerek Türk Borçlar Kanunu gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri çerçevesinde almayan işverenin bu noktada kusurlu olduğu kabul edilebilecek ve bundan dolayı işçinin zararından sorumlu olacaktır ¹⁰⁸.

Türk Borçlar Kanunu'nun 112. maddesi kapsamında açılacak olan zararların tazmini davalarında, işçi hizmet ilişkisinin yanı sıra sözleşmeye aykırılık teşkil eden psikolojik taciz davranışlarını ve bu nedenle uğradığı zararları ispat edecektir; ancak, işverenin kusurlu olduğunu ispat yükü işçinin üzerinde değildir. TBK'nun 112. maddesi ispat yükünü tersine çevirdiği için, işveren, sorumluluktan kurtulmak istemekteyse, hukuka aykırı davranışların gerçekleşmesinde ve zararların doğmasında kusuru bulunmadığını, işçiyi koruma ve gözetim borcunu gereği gibi ifa ettiğini ispat etmekle yükümlüdür ¹⁰⁹.

¹⁰⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.,288,

¹⁰⁵ ERDOĞAN, s.115.

¹⁰⁶ ERDOĞAN, s.115.

¹⁰⁷ SEVİMLİ, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.137.

¹⁰⁸ LİMONCUOĞLU, s.62.

¹⁰⁹ TINAZ/BAYRAM/ERGİN s.102, BOZBEL/PALAZ, s.78, LİMONCUOĞLU, s. 62.

Bu durumda haksız fiil sorumluluğu ve sözleşmeden doğan sorumluluk hallerinden birini seçmekte serbest olan işçinin sözleşmeden doğan sorumluluğa ilişkin hükümlere başvurması daha lehine olacaktır. Zira haksız fiil hükümlerine dayanması halinde işverenin kusurunu ispat etmesi gerekmektedir. (TBK. m.50/1). Ayrıca TBK 112. madde kapsamında açılacak davalarda zamanaşımı on yıl iken (TBK. m.146); haksız fiile dayalı davalarda zamanaşımı zarar ve tazminat yükümlüsünün öğrenildiği andan itibaren iki ve herhalde psikolojik taciz olayının gerçekleşmesinden itibaren on yıldır .(TBK m.72)

Hukuka aykırı bir fiil olan psikolojik taciz, HMK'ya göre caiz olan (ispata elverişli, hukuka aykırı yollardan elde edilmeyen) her tür takdiri delille ispat edilebilir. Davacı işçinin işyerinde darp edildiği, bu nedenle rapor aldığı ve bu sebeple işten ayrıldığı bir olayla ilgili davada Yargıtay psikolojik taciz konusunu yabancı mahkeme kararlarından da alıntı yaparak psikolojik tacizin ispatında “emare” üzerinden gidilerek işçi lehine ispat kolaylığı sağlandığı da görülmektedir ¹¹⁰. 2010 yılında vermiş olduğu bir kararda tanık beyanlarını ispata yeterli olduğunu hüküm altına almıştır ¹¹¹. 2013 yılında vermiş olduğu kararında da işyerinde mobbingin gerçekleşmediğinin ispat yükünün işverende olduğuna, işçinin kendisine mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları işleri sürmesinin yeterli olduğuna ve mobbing davalarında şüpheden uzak kesin delillerin aranmayacağına karar vermiştir ¹¹².

¹¹⁰ Yargıtay 9. HD. 14.03.2008T., 2008/3122E., 2008/4922K. göre; “İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuk kurumudur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık belsemsi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (Üstündağ, Saim; Medeni Yargılama Hukuku B. 6, İstanbul 1997; sh. 622) Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi bozmayı gerektirmiştir’ https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf (08.06.2018)

¹¹¹ Yargıtay 9.HD., 18.03.2010T, 2008/22535E., 2010/7225K., göre; ‘Davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alındığı bu şekilde huzursuz edildiği, işverence psikolojik tacize maruz kaldığı (mobbing) tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının işyerini terk etmesi haklı nedene dayanmaktadır.’https://www.academia.edu/6817145/%C4%B0%C5%9Fyerinde_Psikolojik_Taciz_Mobbing_Yarg%C4%B1tay_Kararlar%C4%B1 (08.06.2018)

¹¹² Yargıtay 22. HD., 2013/693E., 2013/30811K., 27.12.2013T., Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm

Maddi zarar kapsamında konu ele alındığında özellikle işyeri gibi, ekonomik anlamda bağımlılığın da söz konusu olduğu bir ortamda yaşanan taciz sürecinin, kişinin kariyerini, meslek veya sanatındaki beceri ve yeterlilik düzeyini, kendisini geliştirme imkânını engellediği oranda, şahıs varlığı değerlerinin yanı sıra malvarlığı değerlerinde de bir azalmaya sebebiyet verebilir¹¹³. Bunun dışında, kişinin uğradığı tacizler sebebiyle yaşadığı fiziksel ve/veya ruhsal sıkıntıların tedavisi için yapmak zorunda kaldığı masraflar da malvarlığı değerlerinde ortaya çıkan bir azalma olarak görülür ve ortaya çıkan bu zararların giderilmesi de, açılacak bir maddi tazminat davası ile sağlanır¹¹⁴.

Manevi zararın tazminine ilişkin açılan davalara örnek olarak başına "top sakal davası" olarak yansıyan dava örnek gösterilebilir. Söz konusu davada Türk Telekom'da şef mühendis olarak çalışan işçi Ankara İş Mahkemesi'ne yaptığı başvuruyla, kendisine uygulanan sistematik psikolojik tacizin tespitini ve manevi tazminat ödenmesini talep etmiştir. 2010 yılında karara bağlanan davayla mahkeme, davacı işçinin mesleğine uygun iş verilmeyerek, çöp tenekesi, perdesi, kalorifer tesisatı, telefonu, bilgisayarını askısı olmayan odada yıllarca tek başına oturtulmasını, top sakal bırakması nedeniyle hukuka aykırı disiplin cezaları verilmesini sistematik psikolojik taciz kabul ederek şirketi manevi tazminat ödemeye mahkûm etmiştir¹¹⁵. İzmir'de açılmış olan bir davaya göre de bölge şefinin çalışanlarına yönelik olarak "Huzur evi sakinleri", "Sabunluklar", "Kibrit çöpü gibi vasatsınız" şeklinde sözlerle hitap etmesini, çalışmalarını beğenmemesini, onları vasat çalışan olarak suçlamasını yerel mahkeme işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirmiş ve çalışanların manevi zarara uğradığına karar vererek söz konusu bölge müdürünün manevi tazminat ödemesine hükmetmiştir¹¹⁶.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması halinde de işçi İş.K.'nun 5. maddesi uyarınca dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminat ve yoksun hakları talep edebilir. Ancak buradaki tazminat eşit davranma borcuna aykırılığın hukuksal yaptırımını olduğundan teknik anlamda bir tazminat değildir¹¹⁷.

deliller değerlendirildiğinde mobbing iddasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. <http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/377/isyerinde-mobbing/?v=list&aranan=mobbing> (08.06.2018)

¹¹³ DEMİRCİOĞLU, s.131.

¹¹⁴ DEMİRCİOĞLU, s.131.

¹¹⁵ http://www.radikal.com.tr/turkiye/top_sakal_davasini_calisan_kazandi-1027729 08.06.2018

¹¹⁶ <http://www.sabah.com.tr/Yasam/2013/08/03/sabunluk-sozune-mobbing-tazminati> 08.06.2018

¹¹⁷ SAVAŞ, s.111

Bu nedenle sadece eşit davranma borcuna aykırılığın meydana gelmesi yeterli olup işçinin herhangi bir zararı ve işverenin herhangi bir kusuru aranmamaktadır ¹¹⁸.

3.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, kanunun 13. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. 6331 sayılı kanun, kapsamı itibarı ile kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine uygulanacağından, çalışmaktan kaçınma hakkı tüm çalışanlar için mevcudiyet kazanacaktır. Öğretide katıldığımız bir görüşe göre işyerinde psikolojik taciz eylemlerin faili kim olursa olsun bunları sona erdirmek için hiçbir girişimde bulunmayan işveren, işçiye içinde çalışılması beklenemeyecek bir çalışma ortamı sunmaktadır. Bu durumda işçinin iş görme borcunu ifa edebilmesi için kendisine elverişli bir iş ortamının sağlanmasını talep etme hakkı vardır ¹¹⁹. Diğer bir görüşe göre ise psikolojik taciz her durumda işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını bozucu yakın ve acil bir tehlike olarak değerlendirilmez. Bu unsurların varlığı her taciz olayında ayrı ayrı değerlendirilmelidir ¹²⁰.

¹¹⁸ SAVAŞ, s.111.

¹¹⁹ SAVAŞ, s.100, LİMONCUOĞLU, s.84

¹²⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.712.

SONUÇ

Psikolojik taciz; 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 bütünüdür.

Hukukumuzda psikolojik taciz kavramı 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6098 Türk Borçlar Kanunu ile yasama organı tarafından da tanınıp bilinen bir olgu halini almış olsa da tanımı ve unsurları kanunda belirtilmemiştir. Aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu'nda da işyerinde psikolojik taciz ile ilgili herhangi bir düzenleme mevcut değildir.

İşyerinde Psikolojik taciz ile kişilik hakkı ihlal edilen işçi, İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahip olduğunu gibi ve Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde de borca aykırılıktan dolayı m.112 vd. uyarınca uğramış olduğu zararın tazminine yönelik dava açabilecektir.

İşyerinde psikolojik taciz eylemleri işverenin eşit işlem borcuna aykırılık niteliğinde ise işçi, söz konusu borcun ihlali neticesinde işverenin eşit davranma borcunu düzenleyen İşK. m. 5'in VI. fıkrasında öngördüğü dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı ayrıca yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir.

Aynı zamanda psikolojik tacize maruz kalan işçi, psikolojik taciz eylemlerine karşı gerekli tedbirler alınıncaya kadar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.

KAYNAKÇA

- ATALAY, İrfan, Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Kamu Sektöründen Bir Örnek, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010
- BİLGİLİ, Abbas; İş Hukukunda Mobbing, 3.Baskı, Karahan Kitabevi, Adana, 2015
- BOZBEL, Savaş / SERAP,PALAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçlar, TISK Akademi, 2007/I
- CANIKLIOĞLU, Nurşen, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu’, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016 (Hukuki Sorumluluk)
- CANIKLIOĞLU, Nurşen; ‘Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi’, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul, 2011 (Genel Değerlendirme)
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, NURŞEN/ CANBOLAT, TALAT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul, 2016.
- DEMİRCİOĞLU, Huriye Reyhan, ‘Kişilik Hakkı İhlalinin Ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz’, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XI, S.1-2, Ankara, 2007
- ERDOĞAN, Gülnür, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının Hukuksal Açından Değerlendirilmesi’, Bilim İnsanları Derneği, Uluslararası Kongre, İzmir, 10-20 Nisan, 2012
- İNCE, Ergun, ‘Yıldırı Olgusu ve Tarafların Sorumlulukları’, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık, 2012, Y.7, S.28
- İNCİRLİOĞLU, Lütfi, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri’, Kamu-İş, C:13, S:1
- İZMİR, Gökalg/FAZLIĞLU, AYGÜL, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Çözüm Önerileri Ve Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Ankara, 2011
- KARACA, Gökçek, NURAY: “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve BM Mücadelede Sendikaların Rolü”, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S.5, Eylül 2009
- KASAPOĞLU, Turhan, MİNE, ‘Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz Ve Hukuki Korunma Yolları’, TBB Dergisi, Ankara, 2013, S.105
- LİMONCUOĞLU, S. ALP, ‘İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar’, TBB Dergisi, Y. 2003
- MİMAROĞLU Hande/ ÖZGEN HÜSEYİN, Örgütlerde Güncel Bir Sorun Mobbing, SÜİİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Y., 2008, C., 8, S. ,15
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, MUHİTTİN/BAYSAL, ULAŞ, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara, 2014
- MUSTAFA, Ruhan/ PARLAK, BENAY, ‘Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing’, TBB Dergisi, S.88, 2010
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi, Ankara, 2013 (Bilgilendirme Rehberi)
- OLGAÇ Cüneyt/BULUT MEHMET, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları, 2. Baskı, Ankara, 2013
- ÖZDEMİR Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2014
- SAVAŞ, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, 2007
- SEVİMLİ, Ahmet, ‘6098 sayılı Borçlar Kanununda İşçinin Genel Olarak Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve Mevzuatımızdaki Yeni Gelişmeler’, IV. İş Yaşamı Kongresi, Ankara, 2014

SEVİMLİ Ahmet, 'Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması', Çalışma Ve Toplum Dergisi, S.2013/1 (İşçinin Kişiliğinin Korunması)

SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 11.Baskı, İstanbul, 2015

TEMİZEL, Yavuz, Mobbing Ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Adalet Dergisi, S.45, Y., 2013

TINAZ, Pınar, 'İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)', Çalışma Ve Toplum Dergisi, S.2006/4.

TINAZ, Pınar/ BAYRAM FUAT/ERGİN HEDİYE, Çalışma Psikolojisi Ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ,İstanbul, 2008

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, TANKUT, İş Hukukunun Esasları, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 8.Baskı, İstanbul, 2016

TUTAR, Hasan, 'İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı; Nedenleri ve Sonuçları', Atatürk Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, (2:2) Erzurum, 2004.