

İŞ HUKUKU BOYUTUYLA TÜRKİYE’DE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) VE DÜNYADAN ÖRNEKLER (*Psychological Harassment in Turkish Labor Law and Global Applications*)

Arzu ARSLAN ERTÜRK*

ÖZET

Bu makalede, günümüzde çalışma hayatının önemli bir sorunu olarak karşımıza çıkan, işçinin gerek kişilik haklarına ve sağlığına gerekse kariyerine ağır şekilde zarar veren psikolojik taciz (mobbing) süreci incelenmektedir. Bu kapsamda, psikolojik taciz kavramı, tanımı, unsurları, ortaya çıkışı, sonuçları, konuya ilişkin mevcut kanuni düzenlemeler, Yargıtay’ın ilgili kararları da dikkate alınmak suretiyle açıklığa kavuşturulmaktadır. Yine uluslararası alanda sergilenen bakış açısına örnek teşkil etmesi amacıyla, bazı ülkelerin psikolojik tacize ilişkin yasal düzenlemeleri de ele alınmaktadır.

Anahtar kelimeler: Psikolojik taciz, mobbing, psikolojik şiddet, manevi taciz, taciz.

Abstract

The aim of this article is to review the psychological harassment issue that heavily damages the worker’s personal rights, health and professional career, and which also is one of the important problems that we encounter in the professional life of today. Within this context, the concept of psychological harassment, definition, factors, occurrence, results, related legal regulations are being clarified while also taking decisions of the Turkish Supreme Court into consideration. In addition to these, in order to provide examples for the global perspective, legal regulations of some countries regarding psychological harassment are also reviewed.

Keywords: Psychological harassment, Mobbing, Psychological violence, Harassment, Bullying, Moral harassment.

* Yrd. Doç. Dr., Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

Giriş

Psikolojik taciz (mobbing), günümüzde tüm kültürlerde ve tüm iş kollarında; cinsiyet, yaş, tecrübe hiyerarşi, eğitim gibi bir takım farklar gözetmeksizin karşılaşılan bir davranış biçimidir. Bu davranış biçimi eski olmasına rağmen kavram olarak ortaya çıkışı oldukça yenidir¹. Psikolojik taciz önceleri, küreselleşmenin beraberinde getirdiği rekabet ortamından kaynaklanan, artan bu rekabet ortamında, çalışanların birbirlerine uyguladığı bir baskı olarak düşünülmüştü. Ancak zaman içerisinde bu baskının boyutu ve şiddeti genişleyerek artmış, hem işçi hem de işyeri açısından ciddi olumsuz kayıplara sebep olan bir işyeri terörüne dönüşmüştür².

Psikolojik taciz öncelikle Avrupa'da ve Amerika'da 1990'lı yılların başında hukuk literatürüne girmiş ve mağdura hukuki koruma sağlamak amacıyla uygun yasal zemin inşa edilmeye başlanmıştır. Türkiye'de psikolojik taciz olgusu 2005 yılından bu yana tartışılmaktadır. Son yıllarda bu konu hakkında yürütülen farkındalık çalışmaları ve mağdurların açtığı emsal davalar ile psikolojik taciz, ülkemizde gündem güne dikkat çeken ve önem kazanan bir olgu haline gelmiştir. Bunda basının etkisi de gözardı edilemeyecek kadar büyüktür. Zira basın psikolojik tacize ilişkin mahkeme kararlarına detaylı bir şekilde yer vermekte, dava sonucunda ceza alan davalıların ünvanlarıyla ve isimleriyle ifşa etmekte ve verilen cezalara dikkat çekmektedir. Bu durum ise, iş hayatında gerek işyerindeki verimlilik açısından gerekse çalışanların psikolojileri açısından büyük önem taşıyan böylesine bir konunun sürekli gündemde kalmasını sağlamaktadır³.

Psikolojik taciz kavramı değişik açılardan tıp, psikoloji, insan kaynakları ve hukuk gibi pek çok alanı ilgilendiren bir kavramdır. Özellikle çalışma hayatı kapsamında değerlendirildiğinde, psikolojik tacizin önlenmesinin insan kaynaklarının görev alanı içerisinde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Şöyle ki; söz konusu kavram öncelikle kurumların ve işyerlerinin insan kaynakları departmanlarında değerlendirilmeli ve gerekli önlemler alınmalıdır. Zira bir işyerinde psikolojik taciz olaylarının dallanıp budaklanmasının, olayın herhangi bir mağdur tarafından dava konusu edilmesinin ve ardından da basına yansımalarının bu işyerinin kurumsal kimliğine zarar vereceği şüphesizdir. Diğer yandan, psikolojik taciz olaylarının ardından, işyerinde çalışanlarda gözlenen performans düşüklüklerinin, devamsızlıkların, işten ayrılmaların, dava giderlerinin, ödenecek tazminatların, sağlık giderlerinin, erken emeklilik maliyetlerinin getireceği maddi yük de oldukça yüksektir⁴. Ancak

¹ Güzel ve Ertan, 2007: 511; Demircioğlu, 2007: 115; Ergin, 2010: 245; Özgün, 2014: 1; Büyükkılıç, 2012: 72; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, 2014: 7.

² İlhan, 2010: 1175; Akı, 2011: 87.

³ Arslan Ertürk, 2012: 47.

⁴ Cobb, 2012: 7; Ayrıntılı bilgi için bkz. Preventing Violence and Harassment in the Workplace at: <http://www.workplacebullying.org/res/articles/F6.pdf>.

buna rağmen günümüzde işyerlerinde, adlandırılan veya adlandırılmayan sayısız psikolojik taciz olayının yaşandığı ve hatta bazı büyük işletmelerin dahi insan kaynakları stratejilerini psikolojik taciz sayılabilecek pek çok esasa göre yapılandırdığı yaşanmakta olan bir gerçektir.

Diğer yandan, karşılıklı menfaatleri dikkate alındığında, işçi ve işveren her ne kadar birbirinin hasmı gibi görünse de, iş ilişkisi her iki tarafın karşılıklı menfaatlerinin dengede tutulmasını gerektiren bir ilişkidir. Taraflardan birisinin madden ya da manen zarara uğraması diğer tarafın da dolaylı olarak zarara uğraması sonucunu beraberinde getirecektir. Özellikle psikolojik taciz gibi bir durum söz konusu olduğunda, olayın işçi için olduğu kadar işveren için de tarafsız bir tutum içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira bu kavram işveren aleyhine de kötüye kullanılmaya açık bir kavramdır. Bu nedenle, asılsız psikolojik taciz suçlamalarının işveren aleyhine olduk olmadık bir şekilde kullanılmasının önüne geçmek, işçinin psikolojik tacize uğramasının önüne geçmek kadar önemlidir. Bunun sağlanabilmesi için, psikolojik taciz kavramının çok iyi bir şekilde tanımlanması, içeriğinin iyi bir şekilde doldurulması, olayların tarafsız bir şekilde değerlendirilmesi ve her iki taraf açısından da kötüye kullanılmalarının önüne geçecek yasal zeminin en iyi şekilde oturtulması gerekmektedir.

Yukarıda bahsettiğimiz şekliyle, birden fazla alanı ilgilendiren psikolojik taciz kavramı, bu çalışmamızda sadece konuya ilişkin İş Hukuku esasları dikkate alınarak incelenecektir. Bu kapsamda öncelikle terimsel ve kavramsal olarak psikolojik taciz açıklığa kavuşturulduktan sonra konuya ilişkin Türk Hukukunda yer alan yasal düzenlemeler ile yaptırımlar ortaya konulacak ve dünyadan bazı örneklerle yer vermek suretiyle farklı ülkelerin konuya bakış açıları değerlendirilecektir.

Terminoloji Sorunu

Literatürde psikolojik taciz kavramına ilişkin bir terminoloji sorunu mevcuttur. Zira bu kavram çeşitli ülkelerde farklı şekillerde adlandırılmaktadır:

Kuzey ülkeleri ile Anglosakson ülkelerinde “*mobbing*” olarak adlandırılan söz konusu kavram, Latince’de “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” teriminin “mob” kökünden türemiştir⁵. İngilizce’de çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamına gelen “*mobbing*” sözcüğü, daha çok bir hayvan sürüsünde zayıf üyenin diğer güçlü üyeler tarafından etrafının sarılıp yok edilmesini ifade etmek için kullanılmaktaydı⁶.

İş yaşamında *mobbing* kavramı ilk kez 1980’li yılların başında İsveç’te yaşayan psikolog *Heinz Leymann* tarafından kullanılmıştır. *Leymann*, çalışanlar arasında

⁵ The New Webster Encyclopedic Dictionary of The English Language, Ed. Virginia S. Thatcher, New York, 1980: 541.

⁶ Tınaz, 2006: 7; Savaş, 2007: 5; Tınaz ve Bayram ve Ergin, 2008: 3.

benzer tipte, uzun dönemli, düşmanca ve saldırgan davranışların varlığını saptamış ve bu davranışları “mobbing” sözcüğü ile ifade etmiştir⁷.

Terminolojide işyerinde bu çeşit benzer eylemleri ifade etmek için: bullying (zorbalık), work or employee abuse (iş ya da işçi tacizi), mistreatment (kötü muamele), emotional abuse (duygusal taciz), victimization (kurban etme), intimidation (gözdağı verme), verbal abuse (sözlü taciz), horizontal violence (yatay şiddet), psychological terror (psikolojik teör), psychological violence (psikolojik şiddet) gibi kavramlar da kullanılmaktadır⁸.

Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Avustralya’da, psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek bir çok davranış, “zorbalık” anlamına gelen “bullying” terimi ile de ifade edilmektedir. Ancak “bullying” “mobbing”den farklı olarak, fiziksel saldırı ve tehdit anlamı da içermektedir. Bu nedenle iki terimin farklı kavramları ifade ettiği şüphesizdir. Söz konusu ülkelerde okul örgütlerinde geçen araştırmalarda “bullying” teriminin, işyerinde gerçekleşen araştırmalarda “mobbing” teriminin kullanıldığı görülmektedir⁹. Yine Avrupa’da Almanya, İtalya, Avusturya ile İsviçre’nin almanca ve italyanca konuşulan kantonlarında orjinal şekliyle “mobbing” terimi kullanılmaktadır.

Fransa’da söz konusu olguyu ifade etmek için “manevi taciz” anlamına gelen “le harcèlement moral” terimi ve Kanada’nın fransızca konuşulan Quebec Eyaleti iş kanunlarında “psikolojik taciz” anlamına gelen “harcèlement psychologique” terimi kullanılmaktadır¹⁰.

Yabancı kökenli bir kavram olması nedeniyle, mobbing kavramı ile ilgili olarak dünyada yaşanan terminoloji sorunu Türk literatürü için de mevcuttur. Türk Dil Kurumu bu sözcüğün Türkçe’deki karşılığına “bezdiri” olarak yer vermiştir¹¹. Ancak söz konusu olguyu bilimsel zeminde tek bir sözcükle ifade etmek mümkün

⁷ Tınaz, Bayram, Ergin, 2008:4; “Mobbing” terimini kullanmamakla beraber, bu konu hakkındaki ilk çalışmalar, Leymann’dan önce Amerikalı psikiyatrist Carroll Brodsky tarafından 1976 yılında, “zorbalık” (bullying) kavramı esas alınarak yapılmıştır. Brodsky bu kavramı “bir kişi tarafından başkasına ızdırıp verme, başkasını yıpratma veya başkasından tepki almak için tekrar eden ve sürekli girişimler tacizdir.” şeklinde tanımlamıştır. Bkz NG, 2010-2011:214; Guerrero, 2004: 480-481.

⁸ Guerrero, 2004: 477; Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 6; Savaş, 2007: 7; Eser, 2012: 3; Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011: 5; Cobb, 2012: 2 .

⁹ Leymann, Heinz, “Psychological Terrorization -The Problem of Terminology”, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/11310E.HTM> (Erisim tarihi: 02.02.2014); Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Clarke, 2011: 1263; Cobb, 2012: 3; Aynı yönde bkz. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 5-6; Tınaz, 2006:16; Savaş, 2007: 7; Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 7; İlhan, 2010: 1177.

¹⁰ Béchamp, 2005: 1-2; Clarke, 2011: 1262; Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 6.

¹¹ Tınaz, eserinde bilimsel Türk Literatürü için “yıldırkaçır”deyiminin kullanılmasını önermektedir. Bkz, Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 11.

görünmemektedir. Bu nedenle pek çok internet sayfasında konuya ilişkin açıklamalarda aslından ayrılmaksızın “mobbing” sözcüğünün kullanılması tercih edilmiştir. Söz konusu olgunun nadiren “işyerinde duygusal taciz”, “duygusal saldırı”, “işyerinde moral taciz”, “işyeri sendromu”, “psikolojik şiddet” “işyerinde manevi taciz”¹² şeklinde kullanıldığı görülmektedir.

Türk Hukuk literatüründeki terminolojik gelişmeye göz attığımızda, “mobbing”in en çok “işyerinde psikolojik taciz” deymi ile ifade edildiği görülmektedir. Mobbing olgusunda işçiyeye bir taciz uygulandığı şüphesizdir. Ancak bu taciz fiziksel bir taciz olmayıp, hedef aldığı kişiyi, küçültücü, aşağılayıcı, dışlayıcı yok sayan sözlü davranışlarla ve yazılı beyanlara ortaya çıkan ve kişinin psikolojisini bozmaya yönelik bir tacizdir. Bu nedenle söz konusu eylemi ifade eden en uygun sözcük grubu “psikoloji taciz”dir¹³. İş Hukuku öğretisinde yapılan çalışmalarda da¹⁴ “işyerinde psikolojik taciz” söylemi tercih edilmekte ancak kavramın tam anlamını ifade edebilme kaygısıyla, orjinal “mobbing” kelimesine de yer verilmektedir. Yine konuya ilişkin yargı kararlarında, öğretiye paralel olarak, “mobbing” teriminin “psikolojik taciz” deymiyle yan yana kullanıldığı görülmektedir¹⁵.

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun¹⁶, işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin m. 417 hükmü, işçinin “psikolojik taciz”e karşı korunmasından bahsetmek suretiyle söz konusu terminoloji tartışmalarına son vermiştir. Kanun Koyucunun Borçlar Kanununda söz konusu kavrama türkçe bir karşılık ararken fazla zorlama ifadelerle gitmemesi, anlamı en yalın ve iyi şekilde ifade eden “psikolojik taciz” deyimini benimsemesi gayet yerinde bir yaklaşım olmuştur. Ancak yukarıda da belirttiğimiz üzere “mobbing”, köken itibarıyla ulusal bir kavram olmayıp yabancı sistemlerden adapte edilmiştir. Kavramın Türkçe’de kelime olarak birebir karşılığının bulunmaması da bu durumun doğal bir sonucudur.

¹² Savaş, çalışmasında psikolojik tacizi yer yer cinsel taciz kavramıyla ilişkilendirmiş ve Fransızca’da kullanılan “harcèlement moral” teriminin Türkçe karşılığı olan “manevi taciz” söyleminin kullanımının doğru olacağını belirtmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Savaş, 2007: 8; Yine Mollamahmutoğlu ve Astarlı, “manevi taciz” ifadesini tercih etmektedir. Bkz. Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012: 747-748.

¹³ Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 10.

¹⁴ Bkz Güzel ve Ertan, Emre, 2007: 509-549; Bayram, 2007: 551-574; Çelik, “psikolojik taciz” ifadesinin yanında, “bezdiri” deyimine de yer vermektedir. Bkz. Çelik, 2012: 274; Tınaz, Bayram, Ergin, 2008:10; Süzek, 2013: 712 vd.; Narmanlıoğlu, 2012: 426; İlhan, 1177; Özgün, 2014: 2; Akı, 87, Büyükkılıç, 2012: 71 vd.

¹⁵ Yarg. 9. HD 30.5.2008, E. 2007/9154, K. 2008/13307, Kazancı İçtihat Bankası; Yarg. 9. HD 14.3.2008 E. 2008/3122 K. 2008/4922, Çil, 2011: 465; Yarg. 9. HD 22.3.2010, E. 2010/10905, K. 2010/7511, Kazancı İçtihat Bankası; Yarg. 9. HD 4.11.2010, E. 2008/37500, K. 2010/31544, Kazancı İçtihat Bankası; Yarg. 9. HD 12.7.2011 E. 2009/13475 K. 2011/23573, Çil, 2011: 457-459; Yarg. 9. HD 10.5.2009 E. 2008/10408 K. 2009/26968, Çil, 2011: 463; Yarg. 9. HD 2.6.2009 E. 2008/375 K. 2009/15531, Çil, 2011: 463-464; Yarg. 9. HD 1.4.2011 E. 2009/8046 K. 2011/9717, Çil, 2011: 459-460.

¹⁶ RG 4.2.2011, 27836.

Bu nedenle, TBK'da yer verilen "psikolojik taciz" ifadesinin yanında orijinal şekliyle "mobbing" deyiminin de kullanılabilir olması, kavramı tam olarak ifade edebilme kaygısının önüne geçilmesi açısından önem taşımaktadır.

Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing)

Psikolojik Taciz Kavramı ve Belirleyici Unsurları

Psikolojik taciz kavramı

Psikolojik taciz, işyerinde işçinin manevi kişiliğine yöneltilen, işveren, işveren vekili veya diğer işçiler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan, kötü muamele, tehdit, şiddet, dışlama gibi düşmanca, aşağılayıcı ve yıldırıcı davranışlarla ortaya çıkan psikolojik bir terördür¹⁷. Bu kavramın, tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşık olması nedeniyle, genel geçer bir tanımının yapılması ve sınırlarının kesin olarak belirlenmesi mümkün olmamıştır¹⁸. *Leymann* psikolojik tacizi, "bir veya birkaç kişi tarafından genellikle bir kişiye karşı sistematik bir biçimde uygulanan ve onu çaresiz ve savunmasız konuma iten, düşmanca ve etik olmayan bir iletişim biçimi" olarak tanımlamaktadır¹⁹. Psikolojik taciz kavramı üzerinde çalışan ve bu kavramın detaylarını ortaya koyan Fransız Psikolog *Marie-France Hirigoyen* ise 1998 tarihinde yazdığı eserinde psikolojik tacizi, "sözle, yazıyla, mimiklerle, bakışla ya da hareketle, tekrarlanmak ya da sistematik olarak uygulanmak suretiyle ortaya konan, işyerinde çalışanın kişiliğini, onurunu, fiziksel ya da ruhsal vücut bütünlüğünü ihlal eden ve aynı zamanda işyeri ortamını da bozan istismara yönelik davranışlar" olarak tanımlamıştır²⁰.

ILO, "zalimce, kötü niyetli ve aşağılayıcı girişimler yoluyla bir bireye veya bir gruba zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışları" psikolojik taciz olarak nitelendirmektedir²¹. Amerika-İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (Occupational Society and Health Administration) *Psikolojik şiddet* olarak ele aldığı bu kavramı "İşyerinde gerçekleştirilen, kötü niyetli saldırgan eylemler veya taciz içerebilen şiddet" şeklinde genel bir ifadeyle tanımlamaktadır²². Yine İşyerinde Psikolojik Taciz Enstitüsü (The Workplace Bullying Institute) psikolojik tacizi, "sindirme, tehdit sözlü taciz veya aşağılama ile çalışanların çalışmalarını engelleyerek onları sabote eden tekrarlanan

¹⁷ Süzek, 2013: 408; Tınaz, 2006: 8; Bayram, 2003: 552; Mollamahmuoğlu ve Astarlı, 2012: 747; İlhan, 2010: 1177-1178; Özgün, 2014: 2; Akı, 87.

¹⁸ Tınaz, 2006: 48; Savaş, 2007: 43; Guerrero, 2004: 478.

¹⁹ Leymann, <http://www.leymann.se/English/11120E.HTM> (erişim tarihi 22.01.2014); Guerrero, 2004: 481; Cobb, 2012: 3.

²⁰ Hirigoyen, 2001, 13; Guerrero, 2004: 483; Cobb, 2012: 3.

²¹ International Labour Office: Workplace Violence, 1998: 1; Cobb, 2012: 3.

Büyükkılıç, 2012: 79; Bayram, 2003: 552.

²² Cobb, 2012: 4.

kötü muamele” olarak tanımlamaktadır²³. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu (European Agency for Safety and Health at Work) da psikolojik tacize ilişkin uluslararası tek bir tanımda mutabık kalamamıştır. Kurum “taciz”i “*çalışana ya da bir grup çalışana yöneltilmiş, onları mağdur etmeyi, aciz durma düşürmeyi, aşağılamayı ya da tehdit etmeyi amaçlayan, tekrarlanan ve makul olmayan davranışlar*” olarak ana hatlarıyla tanımlamaktadır²⁴.

Türk İş Hukuku doktrininde konu ile ilgili kesin sınırları olan global bir tanımlamaya ihtiyaç olmadığı, İş Hukukunun barındırdığı temel ilkeler ve özel düzenlemeler çerçevesinde, hakimlerin önlerine gelen her olayın özelliklerine göre olayı yorumlayarak kavramın sınırlarını belirgin hale getirecekleri belirtilmektedir²⁵. İşyerinde psikolojik taciz, bir yanıyla işçinin kişilik haklarını, iş sağlığını ve çalışabilirliğini etkileyen, diğer yanıyla da işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren, taraflarca kötü kullanıma açık bir İş Hukuku kavramıdır. Ayrıca kavramın hukukumuz için oldukça yeni olması, yerel bir kavram olmaması ve başka hukuklardan adapte edilmiş olması da bir belirsizlik yaratmaktadır. Bu nedenle, psikolojik taciz kavramının İş Kanununda açık bir şekilde düzenlenmesi, en azından genel çerçevesinin çizilmesi ve unsurlarının belirlenmesi, bu kavramın bazı benzer kavramlardan ayırıldılmesinin sağlanması açısından önemlidir. Ayrıca işyerinde psikolojik tacizin yaptırımının açık bir şekilde ortaya konulması, tarafların hak ve sorumluluklarının belirginleşmesi açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle, İş Hukukunun temel ilkelerine ve yargı kararlarının yorumuna bırakılmaksızın, konuya ilişkin esaslı düzenlemelerin öncelikle İş Kanununda yapılması kanaatimizce önem taşımaktadır. Yapılacak uygun hukuki düzenlemelerin ardından, somut olayın özelliklerine göre hüküm ihdas eden yargı makamları, iş kanunlarında yer alan temel ilke ve prensipler ışığında konuya daha sağlıklı bir şekilde yön verecektir.

Türk iş kanunlarında işçiye yönelik psikolojik tacizi tanımlayan, yasaklayan ve yaptırıma bağlayan açık ve doğrudan bir hüküm mevcut değildir. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanununda, psikolojik taciz niteliği taşıyan bazı hukuka aykırı davranışları yaptırıma bağlayan ve işçinin maruz kalacağı bu tip davranışlar karşısında işverenin sorumluluğunu öngören dolaylı hükümler mevcuttur.

Psikolojik taciz kavramına 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda yer verilmiştir. TBK'nın “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı m. 417 hükmünde işverene, işçilerin psikolojik tacize ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış

²³ Cobb, 2012: 3.

²⁴ Cobb, 2012: 3.

²⁵ Öğretide, İş Hukukunda yapılan düzenlemelerin amacının işverenin hatalı davranışının cezalandırılması olduğu, bu nedenle yapılacak kesin tanımlamaların uygulama alanını daraltacağı, söz konusu durumun ise İş Hukukunun esnek yapısına uygun olmayacağı, Ceza Hukukunun aksine İş Hukukunda global ve belirli bir tanımlamaya gidilmesinin tehlikeli olabileceği üzerinde durulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Savaş, 2007: 44.

olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü yüklenmiş; bu yükümlülüğe aykırılığın tazmini, sözleşmeye aykırılığa ilişkin hükümlere tabi kılınmıştır. Ancak söz konusu hüküm salt psikolojik tacizi düzenleyen bir hüküm olmayıp, bu kavramı daha genel bir şekliyle işçinin kişilik hakları kapsamında ele almaktadır. Bu nedenle hüküm, işçinin psikolojik tacize uğraması halinde işverene sorumluluk yüklemekle beraber, psikolojik taciz kavramına ilişkin herhangi bir tanıma ya da açıklamaya yer vermemektedir.

İşyerinde psikolojik tacizle mücadele edilmesi yolunda atılan en önemli adımlardan birisi Başbakanlığın yayınladığı “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Önlenmesi” konulu genelgedir²⁶. Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerine yönelik olan genelgede söz konusu taciz, “*Kastlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışmanı aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz*” şeklinde ifade edilmiştir. Genelge işçiye uygulanan psikolojik tacizin önlenmesini, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve çalışma barışını geliştirmek kapsamında ele almış ve bu doğrultuda bir takım tedbirler öngörülmüştür. Bu tedbirler sırasıyla şöyledir:

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 şikayetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

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

²⁶ Genelge 2011/2, RG. 19.03.2011 Tarih, Sayı 27879.

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.

Konuya ilişkin Yargıtay kararlarına baktığımızda, psikolojik tacize yönelik net bir tanım kullanıldığı görülmektedir. Yargıtay'a göre psikolojik taciz²⁷, “*işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanları ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar*”dır.

Doktrinde yer verilen tanımlar, genelgede yer alan ifadeler ve Yargıtayın benimsemiş olduğu tanımdan yola çıkarak daha belirleyici bir tanımlama yapmak gerekirse psikolojik taciz; *aynı kişi ya da kişileri hedef almak suretiyle, çalışan kişiyel kişilere, üstleri, eşit düzeyde çalışanlar, astları veya işyeri ile bağlantılı 3. kişiler tarafından, sindirmek, yıldırım, bezdirmek, itaate zorlamak amacıyla, sistemli ve bilinçli bir şekilde uygulanan, belirli bir süre devam eden, varlığı hareket, söz ve yazı ile keskinleşen, çalışanın kişiliğine, sağlığına ve çalışma yaşamına ağır bir biçimde zarar veren duygusal saldırı niteliğinde ve nadiren de şiddet içeren her türlü kötü muamele, tehdit ve aşağılama şeklindeki davranışlardır*²⁸.

Belirleyici Unsurları

İşyerinde meydana gelen her rahatsız edici davranış psikolojik taciz değildir. İşçinin işyerinde maruz kaldığı bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için zorunlu bazı unsurları içermesi gerekmektedir:

Psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için öncelikle, taciz olarak nitelendirilecek davranış işyerinde meydana gelmelidir²⁹. Şüphesiz ki buradaki işyeri kavramı belirlenirken İş K. m.2'deki yasal esasların yanında, üretim yapısının ve çalışma türlerinin değişmesiyle beraber, modern İş Hukukunda esas alınan “işverenin iş organizasyonuna dahil olma” ölçütü de değerlendirilmelidir. Zira günümüzde işyeri eski dönemlerde olduğu gibi fiziki mekanla sınırlandırılabilir bir nitelik taşımamaktadır. Artık işyeri işverene bağımlılığın tespitinde yararlanılan göstergelerden birisi olup önemli olan “işin yapıldığı yer” değil, işçinin “işverenin iş organizasyonuna dahil olmasıdır³⁰. Bu durumda, işyerinde başlamak veya yapılan işle bağlantılı olmak kaydıyla, aynı işverenin iş organizasyonu dahilinde çalışan işçiler, astları ve üstleri arasında, mağdurun mesleki geleceğine zarar vermek kastıyla, fiziki işyeri ortamı dışına taşan, yazılı, sözlü olarak, gerçek ortamlarda ya da internet ortamında gerçekleşen psikolojik taciz nitelikli davranışlar da bu kapsamda değerlendirilmelidir.

²⁷ Yarg. 9. HD., 30.05.2008 T., E. 2007/9154, K. 2008/13307; Yarg. 9. HD., 23.06.2008 T., E. 2007/42976, K. 2008/17137.

²⁸ Benzer tanımlar için bkz. Büyükkılıç, 2012: 73; Tınaz, 2006: 8.

²⁹ Büyükkılıç, 2012: 79.

³⁰ Doğan Yenisey, 2007: 85.

Bir işyerinde yaşanan psikolojik taciz olayının mağduru, o işyerinde çalışan kişi veya kişilerdir. Bu tür davranışları genellikle işveren ya da yönetici konumundaki “üst”, işçi konumundaki “ast”a yönelik olarak gerçekleştirmektedir (düşey psikolojik taciz). Yine eşit şartlar altında, aynı konumda çalışanlar arasında da psikolojik taciz olayları yaşanabilmektedir (yatay psikolojik taciz). İşçi konumundaki ast’ın yönetici konumundaki “üst”üne psikolojik taciz uygulaması (dikey psikolojik taciz) ise nadir görülen bir davranış biçimidir³¹. Bu noktada doktrinde tartışmalı olan husus, işyerinde çalışan sıfatı taşımayan müşteri, tedarikçi veya alt işveren gibi 3. kişilerin psikolojik taciz olayının faili olup olamayacağıdır. ILO, hangi seviyede olursa olsun yöneticinin, iş arkadaşının hatta müşterinin sergilediği bu niteliği taşıyan davranışların psikolojik taciz oluşturacağını kabul etmektedir³². Doktrinde işyeri dışındaki kişilerce gerçekleştirilen eylemlerin psikolojik taciz olarak nitelendirilerek kavramın sınırlarını genişletmenin doğru olmadığı, bu tür davranışların sadece Türk Ceza Kanunu kapsamında değerlendirileceği ileri sürülmektedir³³. Ancak işyerinde meydana gelecek psikolojik taciz niteliği taşıyan bir eylem ister çalışanlar tarafından isterse de işyeri dışında kalan 3. kişiler tarafından gerçekleştirilsin, fiil ceza hukuku kapsamında suç niteliği taşımakta ise her iki durumda da Türk Ceza Kanunu kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Bunun önüne geçen mevcut yasal bir düzenleme bulunmadığı gibi şu anki sistem failin cezalandırılması açısından bu durumu gerekli kılmaktadır. Kanaatimizce bu noktada işverenin “işçiyi gözetme borcu” kapsamında değerlendirme yapmak yerinde olacaktır. Bu borç kapsamında işveren, işçinin sağlığını ve güvenliğini korumakla yükümlü olup Kanun işverenin bu yükümlülüğünü işyerinde çalışan diğer kişilerin işçinin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden eylemleri ile sınırlı kılmamaktadır. İşveren işçinin sağlığını ve güvenliğini, tehdit -ister işyeri içinden gelsin ister işyeri dışındaki 3. kişilerden kaynaklansın- korumakla yükümlüdür. Bu kapsamda, olayın işyerinde gerçekleşmesi veya işçinin yaptığı işle bağlantılı olarak meydana gelmesi kaydıyla, özellik gösteren bazı 3. kişilerin örneğinin mağdurun yaptığı işle alakalı olarak sürekli irtibatla bulunduğu müşteri yahut başka bir işyeri çalışanı tarafından maruz kaldığı fiiller de psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmeli ve işverenin sorumluluğuna gidilebilmelidir³⁴.

Psikolojik taciz kavramının belirleyici unsurlarını, konuya ilişkin yargı kararlarını, 2011/2 sayılı “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Önlenmesi” konulu Başbakanlık genelgesini ve doktrinde yapılan tanımları da esas alarak ortaya

³¹ Demircioğlu, 2007: 118; Büyükkılıç, 2012: 80; Şen, 2009: 51. Yapılan araştırmalar işyerlerinde uygulanan psikolojik tacizin %55’inin üstten asta uygulandığı, %45’inin ise aynı konumda çalışan işçiler arasında yaşandığı tespit edilmiştir. Bkz. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 46; Hirigoyen, 2001: 56-61; Guerrero, 2004: 481.

³² Cobb, 2012: 4.

³³ Şen, 2009: 60; Büyükkılıç, 2012: 80; Guerrero, 2004: 483; Hirigoyen, 2001: 26-27.

³⁴ Karşı görüş bkz. Büyükkılıç, 2012: 80.

koymak doğru olacaktır. Buna göre, davranışın; *kasıt içermesinin*, *devamlılık arzemesinin* ve *sistemik olarak ve belirli sıklıkla uygulanmasının* ortak temel unsurlar olduğu görülmektedir. Ancak burada belirtilen unsurların işçinin çalıştığı yere, yapılan işin özelliklerine, sektörel bir takım uygulamalara ve şirket kültürüne göre de objektif olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kasıt unsuru

Konuya ilişkin 2011/2 sayılı Başbakanlık genelgesinde yer alan psikolojik taciz tanımında da belirtildiği üzere, bir hareketin psikolojik taciz kapsamında değerlendirilmesi için “kasıtlı” bir hareket olması gerekmektedir. Şöyle ki; psikolojik tacizin varlığını tespiti için, işçinin mağruz kaldığı davranışta psikolojik taciz kasıtının var olup olmadığı başka bir söylemle, davranışta “kötüniyet”in varlığı tespit edilmelidir³⁵.

Kasıt unsuru, psikolojik tacizi “işyeri stresi”nden ayıran önemli bir husustur. İşyeri stresi, “*bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik ve fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum*” dur. İşyeri stresi işyeri içinden, dışından gruplardan ya da işçinin kendisinden kaynaklanabilmektedir. Aşırıya kaçmamak kaydıyla işyeri stresinin bireyin uyanık olmasını ve öğrenmesini sağlamak gibi bir takım olumlu etkilerinin bulunduğu, psikolojik büyüme, başarı ve yeni becerilerin kazanılması için bir miktar işyeri stresinin bulunması gerektiği söylenmektedir. Bununla beraber yoğun işyeri stresinin işçi ve işyeri açısından olumsuz etkileri olduğu da şüphesizdir³⁶.

İşyerinde “psikoloji taciz” ve “stres” kavramları çoğunlukla birbirine karışan iki kavramdır. Zira işyerindeki stres, psikolojik tacizin işyeri kaynaklı nedenleri arasında yer almaktadır. Stresin bir işyeri kültürü haline geldiği işyerlerinde çalışan herkes psikolojik taciz riski altındadır. Ayrıca işyerindeki psikolojik tacizin mağdur üzerinde yarattığı etkilerden birisi de strestir³⁷. Aralarındaki benzerliklere rağmen işyeri stresi ile işyerinde psikoloji taciz birbirinden farklı iki kavramdır. Bu iki kavram oluşumları, süreçleri ve hukuki nitelikleri açısından farklılıklar göstermektedir; İşyeri stresi iş hayatının bir parçasıdır. İşçiden işçiye öznel nitelik taşıyan bir kavram olmasına rağmen stresi yaratan faktörleri tümüyle ortadan kaldırmak mümkün değildir. Ayrıca, belli oranda stresin işçinin verimliliğini arttıracığı üzerinde durulmaktadır. Buna karşılık işyerinde psikolojik taciz, çalışma hayatında istenmeyen ve hukuka aykırı bir olgu olup, bu olgunun çeşitli hukuki düzenlemelerle ve işyerlerinde alınan önlemlerle önüne geçilmesi mümkündür³⁸.

³⁵ Özgün, 2014: 3.

³⁶ Savaş, 2007: 41-42; Işıkhana, 2001: 2; Ünal, 2005: 18.

³⁷ Savaş, 2007: 42; Çobanoğlu, 2005: 40-41 ve 76.

³⁸ Savaş, 2007: 42-43; Çobanoğlu, 2005: 76.

İşyeri stresi ve işyerinde psikolojik taciz kavramlarını birbirinden ayırabilmek için kullanılacak ölçütlerden bir tanesi de *kasıt* unsurudur. Bu noktada öncelikle psikolojik taciz olarak nitelendirilecek davranışın o işyerinde belirli kişileri hedef alan bireysel bir davranış biçimi mi yoksa o işyerinde herkese uygulanan kolektif bir davranış biçimi mi olduğu değerlendirilmelidir. Bununla beraber, kasıt unsuru irdelenirken psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışın amacını da tespit etmek önemlidir. Burada dikkat edilecek husus, söz konusu davranış ile kişiyi yıldırmak ve kendi inisiyatifi ile işten uzaklaştırmak mı hedefleniyor³⁹ yoksa psikolojik taciz olarak nitelendirilemeyecek, ölçülü bir davranış biçimi ile uygun rekabet ortamı yaratılarak verimlilik ve başarı artırılmaya mı çalışılıyor noktasıdır.

Diğer yandan, işyerinde psikolojik tacizi tespit etme noktasında failin kasıt tüm hukuk sistemlerinde bu kavrama özgü ayırıcı bir unsur olarak nitelendirilmemektedir. Özellikle Fransız Hukuku'nda, failin kastına önem atfedilmemesi, sırf kasıt yoktur diyerek işverenin sorumluluktan kurtulmasının söz konusu olmayacağı üzerinde durulmaktadır⁴⁰. Ancak Finlandiya Hukuku'nda, Fransız Hukuku'nun gösterdiği bu yaklaşımın aksine, psikolojik taciz oluşturacak davranışın kasıtlı bir güç kullanımı olduğu ifade edilmektedir⁴¹.

Kanaatimizce Türk Hukuku açısından, gerek 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde gerekse Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın psikolojik tacize ilişkin olarak yayınladığı bilgilendirme rehberinde⁴² açıkça yer verilmiş olan kasıt unsurunun, bir davranışın psikolojik taciz oluşturup oluşturmadığını tespit için aranacak bir unsur olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Diğer yandan, işyerinde psikolojik taciz gibi olumsuz bir hareketi, neredeyse çalışma hayatının bir parçası haline gelen ve tümüyle ortadan kaldırılması mümkün olmayan *işyeri stresi*, *çatışma* gibi kavramlardan ayırmaya yarayan tek ölçüt olması sebebiyle, failin kastının belirleyici unsurlardan birisi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Eğer işyerinde çalışan herkesin üstünde işyeri stresi olarak adlandırabileceğimiz kolektif bir baskı mevcutsa ve bu baskı bir kişi veya bir grup çalışanı taciz etme kasıt taşımıyorsa artık psikolojik tacizden bahsedilemeyecektir. Bu nedenle psikolojik taciz vakıalarında hakim önüne gelen olayda kasıt unsurunu irdemesi gerekmektedir.

Devamlılık unsuru

İşyerinde bir davranışın psikolojik taciz olarak adlandırılabilmesi için taciz içeren söz konusu davranışın belirli bir süreden beri devam ediyor olması gerekmektedir.

³⁹ Bayram, 2003: 553; Süzek, 2013: 409.

⁴⁰ Guerrero, 2004: 488-489.

⁴¹ Cobb, 2012: 11; Bkz. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>;

⁴² ÇSGB İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi, 2014: 10 .

Leymann, işyerinde yaşanan çatışmanın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için söz konusu davranışların en az 6 aydan beri sürüyor olması gerektiğini vurgulamaktadır⁴³. Ege ise, süreye ilişkin parametrenin bazı durumlarda daha esnek tutulabileceğinden bahisle saldırgan davranışların şiddeti, uygulanma sıklığı, tacizcilerin konumu, sayısı, mağdurda meydana gelen psikolojik ve fizyolojik hasarı da dikkate alarak “hızlı mobbing” olgusundan bahsetmiş ve bu durum için de 3 aylık süre öngörmüştür⁴⁴. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun yaptığı çalışmada, en kısa psikolojik taciz sürecinin 6 ay ve genelde ortalama sürenin 15 ay olduğu, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönemin ise 29-46 aylar olduğu belirtilmektedir⁴⁵. Konuya ilişkin yargı kararlarında da öngörülen kesin bir süre mevcut olmamakla beraber, yargıya yansıyan kararlarda psikolojik taciz oluşturan davranışların genellikle 1- 1,5 yıldır devam etmekte olduğu görülmektedir. Bununla beraber doktrinde, bir davranışın psikolojik taciz olup olmadığı belirlenirken zamana değil, sürecin ortaya çıkardığı sonuçlara dikkat edilmesi gerektiği de öne sürülmektedir⁴⁶.

Görüldüğü üzere, işyerinde meydana gelen bir olayın psikolojik taciz olarak adlandırılabilmesi için taciz olarak nitelendirilebilecek fiilin ne kadar süreden beri devam ediyor olması gerektiği konusunda birbirinden farklı sonuçlar mevcuttur. Ancak bu kavramın kötüye kullanımlara açık olduğu gözardı edilmemesi gereken bir gerçektir. Diğer yandan konunun çok güncel olması sebebiyle, çalışanlar çoğu kez günlük işyeri çatışmalarının, tek defalık olayların ve hatta işverenin yönetim hakkından kaynaklanan ikaz ve ihtarların dahi psikolojik taciz olduğu fikrine kapılmaktadırlar. Konuya ilişkin süreli sınırın mevcut olmadığı bir zeminde bu kavramın asgari bir süre belirlemeksizin sadece sonuca endeksli olarak yaptırıma bağlanması bir yandan işverenin işçiyi gözetme borcunun sınırını belirsiz bir hale getirecek diğer yandan da kötüye kullanımların önünü açacaktır. Bu nedenle, hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçmek amacıyla, konuya ilişkin asgari bir süre belirlenmek suretiyle objektif bir kriter öngörülmesi kaçınılmazdır. Ancak, her somut olayın özelliklerine göre yapılacak değerlendirmede mağdurun kişisel farklılıklarının da dikkate alınması, fiilin, mağdurun fiziksel ve ruhsal durumu, mesleki geleceği, itibar ve saygınlığı ile özgüveni üzerindeki olumsuz etkilerinin sabit olması durumunun süre koşulu ile birlikte değerlendirilerek sonuca varılması daha doğru olacaktır⁴⁷.

⁴³ Leymann, Heinz, “The Definition of Mobbing at Workplace”, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12110E.HTM> (Erisim tarihi: 02.02.2014); Tınaz ve Bayram ve Ergin, 2008: 65; manevi tacizin tekrarlanan davranışlardan oluşan bir süreç olduğu yolunda bkz. Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012: 747; Büyükkılıç, 2012: 81.

⁴⁴ Tınaz ve Bayram ve Ergin, 2008: 65’den naklen.

⁴⁵ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 6, 16.

⁴⁶ Demircioğlu, 2007: 119.

⁴⁷ Aynı görüş Bkz. Büyükkılıç, 2012: 82.

Yine devamlılık kavramı içerisinde, “devamlılığın belirli bir süre kesilmesi” halinde psikolojik tacizin varlığına hükmedilip hükmedilmeyeceği de ayrı bir tartışma konusudur. Psikolojik tacizin varlığından bahsedebilmek için davranışın belirli bir süre devam etmesi şarttır. Ancak bu devam süreci içerisinde taciz olarak nitelendirilecek davranışlar belirli aralıklarla devam edebilir. Davranışların psikolojik taciz oluşturmak için gerekli olan illiyet bağına kopartacak şekilde kesilmesi halinde artık psikolojik tacizden bahsedilememekle beraber bu durumun her olayın kendi özelliklerine göre değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Sistemik olarak ve belirli sıklıkla uygulanma

İşyerinde psikolojik tacizden bahsedebilmek için var olması gereken diğer bir unsur da mağdura uygulanan ve taciz niteliği taşıyan davranışların sistemik olarak, belirli sıklıklarla meydana gelmesidir. Bu nedenle, bireyler arasında görülen tek defalık düşmanca davranışlar psikolojik taciz olarak nitelendirilemeyecektir. *Leymann*, işyerinde yaşanan düşmanca bir iletişimin psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için en az haftada bir, dolayısıyla da ayda 4 kez tekrarlanıyor olmasını aramaktadır. *Ege* ise davranışın ayda bir ya da birkaç kez tekrarlanmasını yeterli görmektedir⁴⁸.

Konuya ilişkin yargı kararlarına bakıldığında, psikolojik tacizin varlığını tespit ederken hakimın mağdura uygulanan davranışın sistemik olarak uygulanıp uygulanmadığını değerlendirdiği görülmektedir. Örneğin; “failin mağdurdan 1 yıl içinde 5 kez yazılı savunma talep etmesi”⁴⁹, yine “ failin mağdurdan 1,5 yıl içinde 5 defa yazılı savunma istemesi ve bir yıl içinde aynı disiplin suçundan 3 kez kınama cezası verilmesi”⁵⁰ failin belirli sıklıkla sistemik olarak uygulanması noktasında değerlendirilmiştir. Yargıtayın mağdurun failin davranışına sistemik olarak belirli sıklıkla mağruz kalıp kalmadığını değerlendirirken herhangi bir ölçüt belirtmediği, olayın objektif özelliklerini dikkate aldığı görülmektedir.

Psikolojik taciz niteliği taşıyan bazı davranış örnekleri

Psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışlar tek tip davranışlar olmayıp bu konuda farklı bir çok örnek vermek mümkündür. Bu davranışlardan bazıları da bir kez için hoşgörülebilir ya da tolere edilebilir olup, sürekli olarak ve değişik şekillerde yapıldıklarında kasıtlı bir tacize dönüşmekte ve terör yaratmaktadır⁵¹.

Hakaret içeren aşağılayıcı sözler, ırkçı söylemler, yazılar, e-mailler, e-maillerde sürekli olarak kullanılan bol ünlemler dikkat çeken, sürekli büyük harfli yazılar, ba-

⁴⁸ Tınaz/Bayram/Ergin, 2008: 65'den naklen; ayrıca bkz. *Leymann*, “The Definition of Mobbing at Workplace”. <http://www.leymann.se/English/12110E.HTM> (02.02.2014); Süzek, 2013: 408.

⁴⁹ Yarg. 9. HD., 30.05.2008 T., E. 2007/9154, K. 2008/13307.

⁵⁰ Yarg. 9. HD., 23.06.2008 T., E. 2007/42976, K. 2008/17137.

⁵¹ Savaş, 2007: 19; Tınaz, 2006: 16.

ğırıp çağırarak iş yaptırma, sürekli eleştiri ve gereksiz sorularla rahatsız etme, işçiyi aşırı yük altına sokma, yetenek veya uzmanlık alanına girmeyen işler verme, konuşmama, alaya alma, hataya yönlendirme, küçük düşürücü şekilde engelleme, söz vermeme, yalnız bırakma, sosyal açıdan izole etme, dış görünüşü ve giyim tarzıyla alay etme, soyutlama, diskalifiye etme şeklinde devam eden davranışlar, uzun zaman iş vermeme, görevini değiştirme, görevinin ifasını zorlaştırma, orantısız disiplin cezaları, yeteneğine saldırma, sözlü ve fiziksel agresyon, kişisel eşyaların aranması, ayrımcı işlemlere muhatap kılınması gibi pek çok hareket işyerinde psikolojik taciz oluşturabilecek davranış türleridir⁵².

İşverenin yönetim hakkını kullanırken sergilediği bazı davranışlar psikolojik taciz oluşturmayacaktır. Bu kapsamda; çalışanın hatalarını söylemek, hataların tekrarlanmaması için uyarıda bulunmak, makul eleştiriler, toplantı sırasında zor soru yönelmek psikolojik taciz değildir. Yine kişiler arasında meydana gelen kişisel çatışmalar ve günlük tartışmalar da psikolojik taciz olarak yorumlanmamalıdır.

Psikolojik Tacizden Doğan Hukuka Aykırılığın Normatif Dayanakları

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, işyerinde meydana gelen psikolojik taciz bir süreçtir. Bu süreci oluşturan ayrımcılık, iftira, hakaret gibi bazı davranışlar hukuka aykırı fiiller olup, tek başlarına hukuka aykırılık oluşturabilecek niteliktedir. Ancak sosyal faaliyetlere devam etmeme, yalnız bırakma, sürekli eleştirme, nezaket kurallarına aykırı davranma gibi psikolojik taciz oluşturabilecek bir takım davranışlar tek başlarına hukuka aykırı fiil niteliği taşımamaktadırlar. İşte tek başına hukuka aykırı fiil niteliği taşımayan ancak sistematik olarak sürekli tekrarlanan bu tip davranışlardan oluşan *sürecin kendisi* hukuka aykırılık oluşturmaktadır⁵³. Buradaki hukuka aykırılığın normatif dayanakları; işçiyi gözetme borcu (TBK. m.417), eşitlik ilkesi (İş K. m. 5) ve dürüstlük kurallarıdır (MK. m.2).

İşverenin işçiyi gözetme borcu ve psikolojik taciz

İş sözleşmesi, sadece maddi edimlerin değiş-tokuşundan ibaret bir sözleşme olmayıp, bunun yanında işçi ve işveren arasındaki kişisel ilişkileri de ihtiva eden bir sözleşmedir. Bu durumun bir sonucu olarak, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan en önemli yan yükümlülüklerinden birisi de “işçiyi gözetme borcu”dur⁵⁴.

⁵² Psikolojik taciz oluşturabilecek davranış örnekleri ana hatları ile *iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, sosyal imaja saldırılar, mesleki ve özel konumun kalitesine yönelik saldırılar ile sağlığa yönelik saldırılar* olmak üzere 5 kategoride sınıflandırılmaktadır. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Cobb, 2012: 4; Guerrero, 2004: 481; Leymann, Heinz, *The Mobbing Encyclopaedia, Bullying; Whistleblowing*, Information <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM> (erişim tarihi 02.02.2014); Tınaz/Bayram/Ergin, 2008: 53 vd.; Süzek, 2013: 408; İlhan, 2010: 1178; Akı, 2011: 89; Büyükkılıç, 2012: 83-84.

⁵³ Bayram, 2003: 553; Süzek, 2013: 408; Büyükkılıç, 2012: 74; Cobb, 2012: 2.

⁵⁴ Bu borç doktrinde “gözetim borcu”, “koruma borcu”, “ihtimam borcu”, gibi değişik deyimlerle de ifade edilmektedir. Bkz. Çelik, 2004: 153, dn.76.

Gözetme borcu, işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçiyi koruma, işçinin çalıştığı iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli tedbirleri alma ve işçinin menfaatlerinin zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınma gibi yükümlülüklerinin bütünüdür⁵⁵. İşverenin gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur. Bu borç kapsamında işçinin korunması: onun yaşam, sağlık, vücut bütünlüğü, ücret ve sosyal hakları gibi ekonomik, maddi değerlerinin yanında onur, saygınlık gibi manevi nitelikli tüm kişilik değerlerinin korunmasını ve gözetilmesini de ifade etmektedir⁵⁶.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun önemli bir kısmı, işçinin sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması noktasında kendisini göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği yasaları uzunca bir dönem işçinin sağlığının ve vücut bütünlüğünün korunmasını hedeflemiş ve bu kapsamda daha çok “fiziksel riskler” üzerinde durmuştur. Ancak geçen zaman içerisinde, işçinin kişilik değerlerinin korunmasının önemi daha da belirginleşmiştir. Zira işyerlerinde yaşanan önemli değişiklikler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Günümüzde zorbalık, şiddet, taciz, ayrımcılık, stres gibi “psikolojik riskler” de tıpkı fiziksel riskler gibi çalışanları tehdit etmektedir. “İşle ilgili psikolojik riskler” olarak adlandırılan bu risklere, iş sağlığı ve güvenliğinin çağdaş sorunları demek yanlış olmayacaktır. İşyerinde stres, ayrımcılık, psikolojik şiddet gibi pek çok davranışla ortaya çıkan psikolojik taciz, iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden önemli bir risktir. İşçinin çalışma hayatı içinde sıkça karşı karşıya kaldığı bu risk sebebiyle, artık işveren, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında, işçinin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını korumaya yönelik bir yaklaşım içerisinde hareket etmek zorundadır⁵⁷.

4857 Sayılı İş Kanununda genel anlamda işverenin işçiyi gözetme borcu başlığını taşıyan ve borcun sınırlarını çizen bir hüküm mevcut değildir. Yine Kanunun m. 77 ile 89 arasında yer alan ve işverenin işçiyi gözetme borcuna ilişkin düzenlemeleri içeren “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlıklı beşinci bölümü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.37 hükmü ile yürürlükten kaldırılmıştır⁵⁸. Ancak 6331

⁵⁵ Ulsan, 1990, 1; Ekonomi, 1980: 142-143; Çelik, 2012: 174; Süzek, 2013: 405; Centel, 1994: 162-163; Eyrenci, ve Taşkent ve Ulucan, 2010: 144; Narmanlıoğlu, 1998: 245-247; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012: 638; Bayram, 2003: 554; Güneş/Mutlay çalışmasında, Borçlar Kanununun konuya ilişkin bölümünde “işçinin kişiliğinin korunması” başlığının kullanılmasını eleştirmekte, m. 417, m. 418 ve m. 419 hükümleri ile yapılan düzenlemelere bakıldığında, bu başlık yerine “işverenin işçiyi gözetme borcu” başlığının tercih edilmesinin daha yerinde olacağını belirtmektedir. Bkz. Güneş ve Mutlay, 2011: 257; İlhan, 2010: 1181; Özgün, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm 4.

⁵⁶ Süzek, 2013: 405 vd; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012: 637 vd.; Bayram 2003: 556; Ayrıntılı Bilgi için Bkz. Bayram, İşinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, 2003: 421.

⁵⁷ Cobb, 2012: 2 ; Sevimli, 2013/I: 125.

⁵⁸ İş Kanununun yürürlükten kalkan m. 77/I hükmü “işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, bu önlemlerle ilişkili olarak her türlü araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurmakla yükümlüdür” şeklinde bir düzenlemek içermekteydi.

sayılı Kanun, yürürlükten kalkan hükümlere benzer düzenlemeler içeren, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğüne ilişkin çerçeve hükümlere yer vermektedir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun⁵⁹ “İşverenin genel yükümlülüğü” başlıklı m.4 hükmü işverene, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü yüklemektedir. İşveren bu çerçevede, işyerinde mesleki risklerin önlenmesi, çalışanlara eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Ayrıca, gerekli organizasyonun kurulması, gerekli araç-gerecin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi de işverenin bu yükümlülüğünün bir parçasını oluşturmaktadır. Kanun hükmü kapsamında işverenin görevi sadece önlem almakla sınırlı değildir. İşveren, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek, varsa uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla da yükümlüdür.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.4/ç bendinin işverene yüklediği bir diğer önemli yükümlülük de çalışanların sağlık ve güvenliklerine *uygun işlerde çalıştırılmalarını* sağlamaktır. Madde hükmünde yer alan “işe uygunluk” kavramı, çalışanın yaptığı işe hem “bedenen” hem de “ruhen” uygunluğudur. Zira çalışanın sağlığı, onun beden sağlığının yanında ruh sağlığını da içermektedir⁶⁰. İşverenin, gerek çalışanın işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamaya ilişkin genel yükümlülüğü gerekse çalışanı bedenen ve ruhen uygun işte istihdam etme yükümlü-

Yine aynı maddenin II. fıkra hükmü uyarınca ise işverenlere, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, bu risklere karşı alınması gereken önlemler, haiz oldukları hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimi vermek yükümlülükleri yüklenmekteydi.

⁵⁹ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20.06.2012 tarihinde kabul edilmiş olup, 28339 sayı ve 30.06.2012 tarihli resmi gazetede yayımlanmıştır. Kanunun maddeleri m. 39 hükmü uyarınca farklı yürürlük tarihlerine sahiptir. Söz konusu Kanunun en önemli özelliği kişiler açısından uygulama alanının geniş tutulmuş olması ve sadece işçilere değil *faaliyet alanına bakılmaksızın tüm çalışanlara* uygulanacak olmasıdır.

⁶⁰ Belirtmek gerekir ki 6331 sayılı Kanun da tıpkı Borçlar Kanunu m. 417 hükmünde amaçlandığı şekliyle işçinin sadece işyerinde iş kazası ve meslek hastalıkları kapsamında karşılaşılabilecek mesleki tehlikelere karşı maddi varlığının korunmasını değil, kişisel varlığında korunmasına yönelik düzenlemeler içermektedir. Bunun en önemli kanıtlarından birisi, 6331 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı m.3/g bendinde yer verdiği “iş kazası” tanımıdır. Söz konusu tanıma göre iş kazası “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü *ruhen* ya da *bedenen* özre uğratan olay”dır. Madde hükmü vücut bütünlüğü kavramını hem bedenen hem de ruhen bir bütünlük hali olarak algılamaktadır. Şüphesiz ki işyerinde istihdam edilen işçinin sağlığı, onun beden sağlığının yanında ruh sağlığını da kapsamaktadır. Bu bağlamda, işçinin psikolojik sağlığının korunması için işyerinde uygun bir psiko-sosyal ortamın sağlanması da söz konusu hükümde belirtilen işverenin gözetme borcu kapsamında yer almaktadır.

lülüğü, onun işveren tarafından, ruh sağlığını ve mesleki geleceğini olumsuz etkileyecek olan iş ortamından ve çalışma şartlarından kaynaklanan her türlü olumsuzluğa karşı korunmasını gerektirmektedir.

İşverenin işçiyi gözetme borcu 6098 sayılı Borçlar Kanununda “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında m. 417 ile m. 419 hükümleri arasında düzenlenmiştir⁶¹:

Borçlar Kanunu m. 417/f 1 hükmü uyarınca, 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 yükümlüdür⁶². Aynı maddenin ikinci fıkraya hükmü ise işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alma, araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurma yükümlülüğünden bahsetmektedir⁶³. Daha önceki şekliyle işçinin sadece iş sağlığı ve güvenliği açısından maddi kişilik değerlerinin korunmasına ilişkin anlayış, söz konusu hüküm ile yerini işçinin manevi nitelikli kişilik değerlerinin korunması anlayışını da içeren daha geniş nitelikli bir düzenlemeye bırakmıştır. Ancak doktrinde haklı olarak⁶⁴, anılan hükümle işverene atfedilen yükümlülüğünün “dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlama” şeklinde ifade edilmesinin yerinde olmadığı üzerinde durulmaktadır. Şöyle ki; madde metninde “dürüstlük” sözcüğü ile ifade edilmek istenen MK. m. 2 anlamında “objektif iyiniyet” olmayıp madde metninin gerekçesinde yer verildiği şekliyle “ahlaka uygunluk” tur⁶⁵. Esasen hüküm kapsamında düzenlenen psikolojik taciz ve cinsel taciz kavramlarının ahlaki kavramlar olduğu da şüphesizdir. Yine mehz İBK'nın konuya ilişkin m. 328/I hükmünün 1. cümlesinde de “ahlaka uygunluk” ifadesine

⁶¹ Borçlar Kanunu'nda m. 417 işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin genel bir genel hüküm niteliğindedir. Madde 418 hükmünde “ev düzeni içine çalışmada”, m. 419 hükmünde ise “kişisel verilerin kullanılmasında” işçinin kişiliğinin korunması ele alınmıştır. Söz konusu maddelere ilişkin bu kapsamlı düzenlemeler dikkate alındığında, کنار başlık olarak “işçinin kişiliğinin korunması” yerine “işverenin işçiyi gözetme borcu”nun tercih edilmesinin daha yerinde olacağına ilişkin görüş için bkz. Güneş /Mutluay, 2011: 257.

⁶² Yargıtay 9. HD de 01.04.2011 tarihinde verdiği 2009/8046 E, 2011/9717 K. no'lu kararında, işçinin kişilik haklarının ve sağlığının ağır saldırıya uğraması durumunda psikolojik tacizin varlığının tartışmasız olduğu yolunda karar ihdas etmiştir. Bkz. Çil, 2011: 459- 460.

⁶³ İlga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda işvereni işçiyi koruma borcunu düzenleyen m. 332 hükmünde “İş sahibi akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz etme ve müsasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.” denilmektedir.

⁶⁴ Centel, 2011: 14; Süzek, 2013: 407.

⁶⁵ BK. m. 417 hükmünün gerekçe metninde, “ Maddenin birinci fıkrasında, ... 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.” denilmektedir. Gerekçe Metni için bkz. Başöz ve Çakmakçı, 2011: 535.

yer verilmiş olduğu görülmektedir. Bu nedenle işverenin söz konusu yükümlülüğünün gerekçe metninde de belirtildiği şekliyle “ahlaka uygun bir düzenin sağlanmasına” yönelik olduğunun kabul edilmesinin hükmün amacı ve yorumu açısından daha doğru olacağı şüphesizdir.

Borçlar Kanunu m. 417 hükmü, modern anlamda işçinin korunmasını yönelik bir hüküm niteliği taşımaktadır. Söz konusu madde hükmü ile işverene getirilen önlem alma yükümlülüğü, işçinin sadece iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında karşılaşacağı mesleki tehlikeler açısından maddi varlığının korunmasına yönelik olmayıp; aynı zamanda onun kişiliğinin korunmasını da öngörmektedir. Zira işyerinde istihdam edilen işçinin sağlığı, onun beden sağlığının yanında ruh sağlığına da kapsamaktadır⁶⁶. Bu bağlamda, işçinin psikolojik sağlığının korunması için işyerinde uygun bir psiko-sosyal ortamın sağlanması da söz konusu hükümde belirtilen işverenin gözetme borcu kapsamında yer almaktadır.

İşçinin işyerinde psikolojik tacize karşı korunmasına ilişkin düzenlemeye ilk defa m. 417/f 1 hükmü ile Borçlar Kanununda yer verilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununda bu konuya ilişkin herhangi bir açık düzenlemenin mevcut olmaması sebebiyle, söz konusu hüküm İş Kanununa tabi tüm iş ilişkileri açısından da uygulama alanı bulacaktır.

TBK.m. 417/f I hükmü, işçinin işyerinde psikolojik tacize karşı korunmasını sağlamaya yönelik olarak işverene iki aşamalı bir sorumluluk atfetmiştir; Buna göre işveren, öncelikle işyerinde ahlaka uygun bir düzeni sağlayarak işçilerinin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli her türlü önlemi almakla ve bu tür davranışlara göz yummamakla yükümlüdür. İşyerinde konu ile ilgili iletişim açıklığının sağlanması, işyerinde doğru işleyen bir şikayet mekanizmasının kurulması, işverenin işyerinde bu konudaki hassasiyetini hissettirmesi, işyeri iç yönetmeliklerinde konuya ilişkin düzenlemelerin yer alması işverence alınması gereken tedbirlerinin başlıcalarıdır. Alınan her türlü önleme rağmen işyerinde psikolojik veya cinsel tacize uğramış olan işçiler mevcut ise, bu durumda işverenin söz konusu kişilerin daha fazla zarar görmelerini önlemek için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü gündeme gelecektir. Örneğin; psikolojik taciz niteliğindeki davranışları sergileyen işçi veya işçiler ikaz edilmeli, bu tür hareketlere maruz kalan işçilerin yerleri değiştirilmeli, hatta tüm bu önlemler sonuç vermezse tacizci işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmelidir (İş K. m. 25/II)⁶⁷. İşverenin tüm bu önlem alma yükümlülüğünü yerine getirebilmesi şüphesiz ki onun işyerinde meydana gelen psikolojik taciz niteliğindeki olaylardan haberdar olmasına bağlıdır.

İşverenin işyerinde psikolojik taciz oluşturacak nitelikteki davranışların önüne geçmesi, bu tür davranışlara maruz kalan işçilerini koruması ve daha fazla zarar

⁶⁶ Centel, 2011: 13; Süzek, 2013:406; Özsunay, 1979: 123; Bayram 554; Aksi görüş Büyükkılıç, 2012: 96.

⁶⁷ Tuncay Kaplan, 2011: 49.

görmelerini önlemesi, onun koruma ve gözetme borcunun bir gereği olup, gerekli tedbirleri almaması ve bu tür davranışlara engel olmaması gözetme borcunun ihlali oluşturacaktır⁶⁸.

İşverenin eşit davranma borcu ve psikolojik taciz

Anayasal temelini “Kanun önünde eşitlik” başlıklı AY. m 10. hükmünde⁶⁹ bulan işverenin eşit davranma borcu, “Eşit davranma ilkesi” başlığı ile İş Kanunu m. 5 hükmünde yer almaktadır. Söz konusu hüküm bir yandan işverenin işçilerine yönelik keyfi davranışlarını yasaklarken diğer yandan da işverene eşit davranma borcu yüklemektedir⁷⁰.

İş K. m. 5/ f I hükmü uyarınca, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep, engellilik hali ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı maddenin 6. fıkra hükmüne göre, ayrıma uğrayan işçi, 4 aya kadar ücreti tutarında bir ayrımcılık tazminat ile yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilecektir. Ayrımcılık yapıldığının ispat yükü işçiye aittir. Ancak işçi, böyle bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyarsa, bu takdirde artık işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır.(m.5/ VII).

İş Hukukunun en temel ilkelerinde birisi olan, hakkaniyet esasına dayanan “eşit davranma ilkesi” gereği işveren, haklı ve makul bir neden bulunmadığı sürece, işyerinde eşit değerlerde çalışan işçilerine eşit çalışma koşulları uygulayacak ve farklı davranamayacaktır. Böylece işverenin keyfi ayrımlarının önüne geçilmiş olacaktır⁷¹.

İşverenin eşit davranma borcu ile işyerinde psikolojik taciz kavramı birbirinden farklı kavramlar olsalar da bazı durumlarda birbirleri ile kesişmekte ve hatta iç içe geçmektedirler. Şöyle ki; eğer psikolojik taciz işyerinde ayrımcılık yapma saiki ile gerçekleştirilmişse, diğer bir söylemle; psikolojik taciz, ayrımcılığı gerçekleştirmenin aracı olarak kullanılmış ve ayrımcılığa ilişkin kanun hükmünde yer alan dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi bir takım öğeler kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmişse, işverenin eşit işlem borcunu ihlali söz konusu

⁶⁸ Tuncay Kaplan, 2011: 49.

⁶⁹ X. Kanun önünde eşitlik

Madde 10- “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadın ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

.....

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

.....”

⁷⁰ Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, 2006: 66 vd; Savaş, 2007: 29

⁷¹ Tuncay, 1982: 5 vd; Ekonomi, 1980: 144-145; Çelik, 187; Centel, 1994: 165; Doğan Yenisey, 2006: 66; Bayram, 560; Zöllner ve Loritz, 1998: 216; İlhan, 1181-1182.

olmaktadır. İşyerinde bu şekilde psikolojik tacize uğrayan işçi, İş K. m. 5 hükmü uyarınca ayrımcılık tazminatı ile yoksun bırakıldığı haklarına yönelik talepte bulunabilecektir.

Belirtilen durumlardan biri ile karşılaşan mağdur işçi, m. 5/f 7 hükmünde yer alan ispat kolaylığından da yararlanabilecektir. Madde hükmü uyarınca işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığının ispat yükü işçiye ait olmakla beraber, işçinin aykırılığın varlığı olasılığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması yeterli olacak ve artık böyle bir durumda ispat yükü yer değiştirecek; işveren, aykırılığın var olmadığını kanıtlamak durumunda kalacaktır. Böylece hüküm ile ispat yükü yumuşatılmakta; psikolojik taciz gibi ispatı çok zor hatta bazen imkansız olan bir olguyu ispat edilebilir hale getirmektedir⁷².

Konuya ilişkin Avrupa Birliği direktiflerinde⁷³ ve buna paralel olarak, başta Fransa olmak üzere pek çok Avrupa ülkesinde ve Amerikan Hukuku'nda psikolojik tacizi ayrımcılıkla aynı esaslara bağlama ve ispat yükünü işverene atfetme eğilimi söz konusudur. Özellikle psikolojik tacizin bir alt kavramı olarak nitelendirilen cinsel taciz "cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık" olarak nitelendirilmektedir. Bu gelişmelere paralel olarak, ülkemizde İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan "Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı" nda da psikolojik taciz ve cinsel taciz ayrımcılık kapsamında değerlendirilerek aynı esaslara tabi kılınmıştır.

Tasarı taslağında, Kanunun uygulamasına ilişkin tanımlara yer veren m. 2 hükmünde, "İşyerinde yıldırma" kavramı, ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı ile kasıtlı olarak yapılan eylemler şeklinde tanımlanmışken aynı maddenin k bendinde "taciz" kavramı, psikolojik taciz ve cinsel taciz de dahil olmak üzere insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran, yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış olarak tanımlanmıştır. Tasarı taslağının 4. maddesinde "İşyerinde yıldırma" ve "taciz" kavramları, bu kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri arasında sayılmıştır.

Söz konusu Tasarı taslağı ile, ayrımcılık olaylarını incelemek, ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik faaliyetlerde bulunmak, re'sen ya da başvuru üzerine ayrımcılık iddialarını sonuçlandırmak, ayrımcılık iddiaları üzerine gerektiğinde uzlaştırma sürecini sonuçlandırmak üzere "Ayrımcılıkla Mücadele Kurulu" adı verilen bir kurulun oluşturulması öngörülmüştür (m.11-12). Ayrımcılık iddiasında bulunan herkes Kurula başvurma hakkına sahip olup, başvurular; yazılı dilekçe, elektronik posta, tutanağa geçirilen sözlü başvuru yolları ile de yapılabilecektir. Ayrıca Kurula, bütün operatörlerden ücretsiz olarak ulaşılabilecek bir başvuru hattı tahsis edilecektir (m.8). Ayrımcılık iddiasıyla Kurula, adli veya idari

⁷² Özdemir, 2006: 218; Özdemir, 2006: 93; Savaş, 2007: 111.

⁷³ 05.07.2006 tarih ve 2006/ 54/EC sayılı Yönerge (<http://eur-lex.europa.eu>).

yargı organlarına yapılan başvurularda ispat yükü, iddianın açıkça dayanaktan yoksun bulunduğu veya başvuru hakkının kötüye kullanıldığı haller dışında, ayrımcılık yaptığı iddia edilen kişi veya kuruma aittir. İspat yüküne ilişkin bu hüküm ceza yargılamasında uygulanmayacaktır (m. 10).

Tasarı taslağı ile getirilen önemli yeniliklerden birisi de taraflar arasında “uzlaşdırma” yoluna gidilmesidir. Buna göre; Kurula yapılan başvurular, Başkan tarafından görevlendirilecek bir uzmanca raportör sıfatı ile incelenecektir. Raportör, yaptığı incelemenin sonucuna ilişkin yazılı raporunu, en geç bir ay içinde başkana sunacak ve başkan da başvurunun kabulü ya da reddi şeklinde bir ön karar verecektir. Başvurunun kabul edilmesi halinde görevlendirilecek uzman, soruşturmacı sıfatıyla şikâyet edilen taraftan savunmasını isteyecek; Başkan, savunma ve şikâyetçinin görüşünün alınmasından sonra, re’sen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilecektir. Uzlaşma, en geç bir ay içinde sonuçlandırılacak olup, uzlaşma ayrımcı uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi, mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilecektir (m. 9).

Dürüstlük kuralı ve psikolojik taciz

Dürüstlük Kuralı, namuslu ve dürüst bir insandan beklenebilecek davranışları ifade etmektedir. Burada, ahlaklı, orta vasıflı, makul bir kişinin davranışı esas alınmakta ve bir davranışın dürüstlük kuralına uygun olup olmadığı, topluma hakim ahlaki ölçülere, geçerli adetlere, hakları sağlayan ilişkilerin amacına göre belirlenmektedir⁷⁴.

Medeni Kanunun “Dürüst davranma” başlıklı m. 2 hükmü uyarınca, “ *Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*” Söz konusu madde hükmü kapsamında kişilerin dürüstlük kuralına uygun davranmaları; hak sahiplerinin haklarını kullanırken ve borçlarını ifa ederken, dürüst, namuslu, makul ve eylemlerinin sonuçlarını öngörebilecek orta zekalı bir kimsenin, benzer bir olay karşısında davranacağı gibi, hukuka, genel ahlaka, örf ve adet kurallarına, doğruluk ilkelerine uygun davranmaları; haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken, ilişkinin karşı tarafındaki kişilerin güven duygusunu zedelememeleri gerekmektedir⁷⁵.

MK. m. 2/f 1 kapsamında değerlendirilmesi gereken bir diğer husus da “güven düşüncesi” dir. Sözleşmeden doğan hukuki ilişkilerde, taraflardan herbiri verilen sözle bağlı kalacak, başka bir deyişle “ahde vefa” gösterecek ve karşı taraf da bu söze güvenebilme inancı içinde olacaktır. Böylece taraflar arasında “karşılıklı güven

⁷⁴ Oğuzman, 1990: 164; Akyol, 1995: 11.

⁷⁵ Edis, 1993: 287; İmre, 1980.; 290;Tınaz/Bayram/Ergin, 119; Bayram, 563.

ilişkisi” kurulacaktır⁷⁶. Taraflar arasındaki güven ilişkisi gereği, “hiç kimse haklı beklentilerinde hayal kırıklığına uğratılamaz.”

Dürüstlük kuralı, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinde de uygulama alanı bulan bir kuraldır⁷⁷. İşveren özellikle iş sözleşmesinden kaynaklanan⁷⁸ “yönetim hakkını” kullanırken ve/veya gözetim borcunu yerine getirirken bu hakkın sınırını oluşturan hukuk kurallarına, örf ve adet kurallarına ve dürüstlük kuralına uygun davranmakla yükümlüdür.

Esasen işverenin yönetim hakkı ile işçinin kişilik hakları arasında çok ince bir çizgi bulunmaktadır. İşveren, yönetim hakkını kullanırken çoğu kez bu çizgiyi geçerek işçinin kişilik hakkı alanına girmektedir. Kuşkusuz ki bu durum her zaman işçinin kişilik haklarının ihlal edildiği anlamına gelmez. Zira iş hukukunun kendine özgü yapısı işverene işçinin bazı kişilik hakları üzerinde tasarruf etme yetkisi verirken işçiye de buna katlanma zorunluluğu getirmektedir⁷⁹. Ancak bu durum, işverenin yönetim hakkını dürüstlük kuralına uygun bir şekilde kullanma yükümlülüğünü bertaraf etmemektedir. Yine, işverenin yönetim hakkı ile işçinin kişilik hakları arasındaki ilişkinin diğer bir boyutu da; işverenin işçinin kişilik haklarını gözetme borcunu yerine getirirken önemli ölçüde yönetim hakkından yararlanacak olmasıdır. Zira işveren işçinin kişilik haklarının korunması bağlamındaki pek çok yükümlülüğünü, yönetim hakkını kullanmak suretiyle gerçekleştirecektir⁸⁰. Bu nedenle, işverenin yönetim hakkını kullanma biçimi son derece önemlidir. Söz konusu hakkın işveren tarafından kötüye kullanılmasını bertaraf etmek için uygun bir denetim mekanizmasının etkin bir şekilde işletilmesi gerekmektedir.

İşverenin psikolojik taciz niteliğindeki davranışlarının hemen hemen hepsi, hakkın kötüye kullanılmasının somut örnekleridir⁸¹. Psikolojik taciz içeren davranış ister işveren tarafından isterse de işveren dışında kalan 3. kişiler tarafından uygulansın, işçinin yaşanan süreç içerisinde, işyerinde bu tür davranışlara katlanmak zorunda bırakılması dürüstlük kuralını ihlal etmektedir. Böyle bir durumda, iş sözleşmesinin tarafı olarak işveren, sözleşmeden kaynaklanan yönetim yetkisini kullanırken ve/veya gözetim borcunu yerine getirirken hukuka, genel ahlaka, örf ve adet kurallarına, doğruluk ve güven ilkesine aykırı davranmakta; işçinin nezdinde var olan güven duygusunu zedelemektedir. İş ilişkisinden doğan hak ve yükümlülüklerin işveren tarafından dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacak şekilde, işçiye zarar vermek kastıyla veya onu güç duruma sokacak şekilde kullanması durumu şüphesiz ki açık bir şekilde hakkın kötüye kullanılmasıdır.

⁷⁶ Egger/Çernis, 1947: m. 2, No.1; Edis, 1993: 290; İmre, 1980: 295.

⁷⁷ Tınaz/Bayram/Ergin, 2008: 119; Centel, 1994: 162-163.

⁷⁸ Türk İş Hukukunda işverenin yönetim hakkının yasal dayanağına ilişkin açık bir hüküm mevcut olmamakla beraber, doktrinde genel kabul gören görüş, bu hakkın dayanağının *iş sözleşmesi* olduğu yolundadır. Bkz. Taşkent, 1981: 37; Süzek, 1988: 226; Tınaz/Bayram/Ergin, 2008: 122.

⁷⁹ Tınaz/Bayram/Ergin, 2008: 127.

⁸⁰ Tınaz/Bayram/Ergin, 2008: 126-127; Büyükkılıç, 2012: 111-112.

⁸¹ Bayram, 2003: 563; Tınaz/Bayram/Ergin, 2008: 119-120; Büyükkılıç, 2012: 74.

Psikolojik Tacize Uğrayan İşçinin Başvurabileceği Hukuki Yollar

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçinin başvurabileceği önemli hukuki yollardan birisi işgörme borcunu ifadan kaçınmaktır. İşverence gerekli tedbirler alınarak uygun çalışma ortamı sağlanıncaya kadar “çalışmaktan kaçınma hakkı”, psikolojik tacizin işçinin sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerinin bertaraf edilebilmesi açısından aynı zamanda son derece etkili bir tedbirdir. Mevzuatta işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, mülga BK. m. 325’in yerini alan TBK. m. 408 hükmü ile İş Kanununun mülga 83. maddesinin yerini alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13 hükmü kapsamında düzenlenmektedir:

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin olarak, İSGK m. 13’e göre genel hüküm niteliği taşıyan Borçlar Kanunu m. 408 hükmüne göre, “İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücret ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir işi yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.”

Söz konusu hükümde “işçinin iş görme ediminin yerine getirilmesinin işverenin kusuruyla engellenmesi” hususu üzerinde durulmaktadır. Buna göre işverenin, işçisine gerek fiziksel gerekse ruhsal sağlığı açısından iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir çalışma ortamı sağlamaması, bunu sağlamak için işyerinde gerekli önlemleri almaması ve işçinin sağlığına uygun bir iş vermemesi halleri işverenin temerrüdü kapsamında değerlendirilerek işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmakta ve işverenin ücret ödeme borcu da devam etmektedir. İşyerinde psikolojik tacize uğrayan Borçlar Kanununun uygulama alanı içindeki işçi de söz konusu madde hükmü kapsamında, kendisine uygun çalışma ortamı sağlanana kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.

İş Kanunu kapsamında işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen İş Kanunu m. 83 hükmü⁸² 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” nun 37. mad-

⁸² İş Kanunu m. 83 hükmü “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tesbitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

desi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak İş Kanunu'nda işçilere tanınan bu önemli hak, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında, 6331 sayılı Kanunun m.13 hükmü ile "Çalışmaktan kaçınma hakkı" başlığı altında, sadece İş Kanununa tabi işçiler için değil, Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilere ve hatta tüm çalışanlara yönelik olarak düzenlenmiştir (İSGK m. 2/ f I).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13 hükmüne göre; İşyerinde *ciddi ve yakın* tehlike⁸³ ile karşı karşıya kalan çalışan, *iş sağlığı ve güvenliği kuruluna* başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecektir. Böyle bir durumda kurul acilen toplanarak, durumu tutanakla tespit edecektir. Kurul kararı, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilecektir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde ise çalışan, aynı nitelikteki başvuruyu işverene yaparak tedbir alınmasını talep edebilecektir. Böyle bir durumda da bu kez işveren derhâl karar vererek kararını yazılı olarak bildirmek yükümlülüğü altındadır.

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Ancak çalışanın çalışmaktan kaçındığı döneme ilişkin ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan tüm hakları m. 13/f 2 hükmü uyarınca saklı tutulmaktadır.

İSGK m. 13/f 3 hükmü ile, ilga İş K. m. 83'ten farklı olarak, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda, çalışana iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ya da işverene başvurmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gitme hakkı tanınmakta olup çalışanın hükme uygun hareketinden dolayı hakları kısıtlanamayacaktır.

Yine İSGK m. 13/f 4 hükmü uyarınca, işverenin, işçinin talebine rağmen gerekli tedbirleri almaması durumunda işçinin, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmesini feshetme hakkı mevcuttur. Ancak İSGK m. 25'e göre işyerinde işin durdurulması halinde m. 13 hükmü uygulanamayacaktır (İSGK m.13/5).

Söz konusu madde hükmü uyarınca işçinin çalışmaktan kaçınabilmesi için; karşı karşıya kalınan tehlikenin *ciddi ve yakın* olması, çalışmaktan kaçınma talebinin haklılığı yönünde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya işveren tarafından verilmiş bir kararın bulunması ve işyerinde işin durdurulması yoluna başvurulmaması olması

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanununun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu Kanununun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz." şeklinde bir düzenleme içermekteydi.

⁸³ İş Kanunu mülga m. 83 hükmü, işçinin çalışmaktan kaçınabilmesi için işyerinde karşı karşıya kaldığı tehlikenin yakın, acil ve hayati nitelikte olması gerekliliği üzerinde dururken, İSGK m. 13/I hükmü "acil ve hayati tehlike" kavramı yerine "ciddi tehlike" kavramını tercih ederek, tehlikenin *ciddi ve yakın* olması gerektiği yönünde hüküm ihdas etmektedir.

gerekmektedir. İşyerinde yaşanan psikolojik taciz sürecinin mağdur işçinin çoğunlukla ruhsal, kimi zaman da fiziksel sağlığını bozacak nitelikte ciddi ve yakın tehlike oluşturacağı şüphesizdir. Böyle bir durumun varlığı halinde, işçinin talebi üzerine, iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya işveren tarafından derhal gerekli tespitler yapılmalı ve tedbirlerin alınması yolunda karar verilmelidir. İşçi bu kararın ardından, maruz kaldığı psikolojik taciz davranışlarını sona erdirmeye yönelik uygun tedbirler işverence alınıp kendisine uygun çalışma ortamı sağlanıncaya kadar, madde hükmü uyarınca çalışmaktan kaçınabilecektir⁸⁴. Böyle bir durumda işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi geçerliliğini korumaya devam edecek, iş görme edimini yerine getirmemesine rağmen, işçinin çalışmaktan kaçındığı döneme ilişkin ücret alacağı ile gerek kanunlardan gerekse iş sözleşmesinden doğan diğer hakları işlemeye devam edecektir. İşçi ancak işverence gerekli önlemleri alınmasının ardından tekrardan çalışmaya başlayacaktır. İşveren, söz konusu hüküm kapsamında çalışmaktan kaçınılan dönemde ücret ve çalışma koşullarında bir değişiklik olmamak kaydıyla işçiye, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olmayan benzer bir işte çalışmasını önerebilecektir. Bu halde işçinin öneriyi kabul etmesi gerekmektedir. Zira işçinin böyle bir öneriyi reddetmesi dürüstlük kuralına aykırılık oluşturacaktır⁸⁵.

İSGK m. 13/f 1 hükmü ile öngörülen çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması her ne kadar işçinin yakın ve ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya olması sebebiyle, bu konudaki talebinin haklılığına ilişkin olarak, iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya işveren/işveren vekili tarafından verilmiş bir kararın bulunması prosedürüne bağlı kılınmışsa da İSGK m. 13/f 3 hükmü ile bu duruma bir istisna getirilmiştir; *ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda* çalışan, iş sağlığı ve güvenliği kuru-

⁸⁴ İş K. mülga m. 83'ün yürürlükte olduğu dönemde doktrinde yer alan bir görüş, m. 83 hükmünde yer verildiği şekliyle, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararı ya da işveren/işveren vekili kararının işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının doğumu için kurucu nitelik taşıdığını, söz konusu karar mevcut olmaksızın bu hakkın kullanılamayacağını, zira hükmün gerekçesinde de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen işçinin, konunun teknik özellik taşıması sebebiyle kendi başına bu kararı veremeyeceğinin belirtildiğini, ileri sürmekteydi. Söz konusu görüşe göre, mülga m. 83 hükmünde belirtilen karar alınmaksızın ya da işçinin talebinin reddedilmesi durumunda BK. m. 325 (Şimdiki TBK m. 408) hükmü uyarınca işçinin çalışmaktan kaçınmasının mümkün olmayacağı, işçinin ancak m. 83'de belirtilen kurul ya da işveren/işveren vekili tarafından 6 iş günü içerisinde karar verilmediği veya dürüstlük kuralları gereğince işçiden çalışmasının beklenemeyeceği durumlarda çalışmaktan kaçınabileceği üzerinde durmaktaydı. Ayrıntılı bilgi için bkz. Engin, 2003: 88; Aydın, 2004: 245; Savaş, 2007: 99; Ünal, 2013: 58. Ancak doktrinde yer alan bir başka görüş ise ; İş K. mülga m. 83 hükmünün, genel hükümler arasında yer alan ve alacaklı temerrüdünün özel bir şeklini oluşturan işveren temerrüdüne ilişkin hükmün (mülga BK m.325- TBK. m. 408) uygulanma olanağını ortadan kaldırmayacağı yolundaydı. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 2013: 912; Soyer, 2005: 411; Odaman, 2006: 885; Savaş, 2007: 99; Büyükkılıç, 2012: 103-104; Ünal, 2013: 58. Ancak 6331 sayılı İSGK m. 13/ f 3 hükmünün TBK. m. 408'e paralel yeni düzenlemesi karşısında artık TBK. m. 408'in uygulanma olanağı ortadan kalkmıştır, bkz. Süzek, 2013: 912.

⁸⁵ Süzek 2013: 911; Soyer, 2011: 683; Odaman, 2006: 885; Savaş, 2007: 99; Büyükkılıç, 2012: 103-104.

luna ya da işverene başvurmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. İşçi bu halde, m. 13/f 1'deki prosedürle bağlı olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilecek ve bu hükme uygun hareketinden dolayı hakları kısıtlanamayacaktır. İSGK m. 13/f 3 ile yakın ve ciddi tehlikenin önlenemez olduğu durumlara özgü olarak yaratılan bu istisna, söz konusu madde hükmünü çalışmaktan kaçınma hakkının işçi tarafından herhangi bir şarta veya izine tabi olmaksızın kullanılmasını öngören TBK. m. 408 (mülga BK. m. 325) hükmüne yaklaştırmak suretiyle iki hüküm arasında, tartışmaların önüne geçecek bir paralellik sağlamıştır.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, 6331 sayılı İSGK sadece İş Kanunu kapsamındaki işçileri değil, Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu kapsamındaki işçileri ve hatta tüm çalışanları uygulama kapsamına almaktadır. Bu nedenle iş sağlığı güvenliği kapsamında işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen m. 13 hükmü hangi kanuna tabi olduğuna da bakılmaksızın ve ayırım gözetilmeksizin tüm işçilere ve çalışanlara uygulanacaktır. İşçinin ruhsal ve kimi zaman da bedensel sağlığını tehdit eden psikolojik taciz olaylarının işyerinde yakın ve ciddi bir tehlike oluşturduğu durumlarda mağdur işçi, iş sağlığı güvenliği kuruluna veya işveren/ işveren vekiline başvuracak, durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecektir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınacaktır (İSGK m.13/f 1, 2). Öte yandan, psikolojik tacizin faili bizatihi işverenin kendisinin olması halinde veya işverenin tutum ve tavrından tacize son vermeyeceğinin açıkça anlaşıldığı durumlarda, işyerinde psikolojik tacizin önlenemez olduğundan bahisle, işçi söz konusu prosedüre uymak zorunda olmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir (İSGK. m. 13/f 3)⁸⁶.

İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle derhal feshi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13/f 4 hükmüne göre işçi, talebine rağmen işverenin gerekli tedbirleri almaması durumunda, tabi olduğu kanun hükümlerine göre iş sözleşmesini feshedebilecektir⁸⁷. Söz konusu düzenleme kapsamda işçinin fesih hakkının doğması için, öncelikle ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya bulunması, bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya işverene başvuru-

⁸⁶ Ünal, 2013: 59.

⁸⁷ 6331 Sayılı İSGK m. 37 hükmü ile yürürlükten kalkan İş K. m. 83 hükmü de İSGK m. 13'e benzer bir şekilde işçiye iş sözleşmesini fesih hakkı tanımaktaydı. Söz konusu ilga düzenlemeye göre işçi, sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalması halinde, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilmekteydi. Madde 83 hükmü, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbir alınmayan işyerlerinde işçilere altı iş günü içinde, İş Kanununun m.24/I uyarınca belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini derhal fesih hakkı tanımaktaydı.

arak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirin alınmasını talep etmesi gerekmektedir.

İş K. m. 83 hükmünün İSGK m. 37 hükmü ile ilgasının ardından, işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçinin, iş sözleşmesini fesih hakkını İSGK m. 13/f 4 hükmü kapsamında kullanması mümkün görünmektedir. Ancak söz konusu hükmün işyerinde psikolojik tacize ilişkin fesihlerde uygulanması hususunun ikili bir ayırım yapmak suretiyle ortaya konulması daha doğru olacaktır. Şöyle ki; eğer işyerinde psikolojik taciz işçinin beden ve özellikle ruh sağlığına zarar verecek *ciddi ve yakın bir tehlike* oluşturuyorsa, işçinin psikolojik taciz sebebiyle fesih hakkının doğması için, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etmesi, ancak buna rağmen işverence gerekli tedbirin alınmamış olması gerekmektedir. Madde 13 hükmünden, söz konusu başvurunun, işçinin fesih hakkını kullanabilmesi için bir ön koşul olduğu anlaşılmaktadır. Ancak işyerinde psikolojik tacizin yakın bir tehlike olarak nitelendirilemeyeceği durumlarda, diğer bir söylemle psikolojik tacizin işyerinde zaten ortaya çıkmış olduğu durumlarda, işçi söz konusu prosedüre uymaksızın fesih hakkını kullanabilmelidir⁸⁸. Yine psikolojik tacizin failinin doğrudan işveren olduğu durumlarda, işçinin işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını istemesinin pratik bir faydasının olmayacağı da şüphesizdir. Böyle bir durumda işçinin fesih hakkını kullanmasının işverene başvuru ve tedbir alınmasını talep etme koşuluna bağlanamayacağı söylemek yanlış olmayacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13/f 4 hükmü, işverenin talebe rağmen gerekli tedbirleri almaması durumunda işçinin tabi olduğu Kanun hükümlerine göre iş sözleşmesini feshedebileceğine işaret etmektedir. Psikolojik taciz işçi için, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil eden bir haklı nedenle fesih sebebidir. Ancak İş K. m. 24/II hükmünün b ve d bendlerinde, işçinin gerek işveren tarafından gerekse diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması haklı nedenle fesih sebeplerinden birisi olarak zikredilmişken, işçinin psikolojik tacize uğramasına haklı nedenle fesih sebebi olarak yer verilmemiştir. Yine İş K. m. 24/II b ve c'de yer alan haklı nedenle fesih sebeplerinden "işverenin işçinin namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması" ile "işverenin işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı ağır isnad ve itamlarda bulunması" halleri tek başlarına değerlendirildiğinde psikolojik taciz oluşturmamakla beraber, bu tür davranışların bir süreç içerisinde tekrarlanarak devam etmesi durumu bu tür davranışlara psikolojik taciz niteliği kazandıracaktır. Bu nedenle İş K. m. 24/II hükmünün söz konusu bendleri haklı nedenle fesih sebebi olarak, maddi vakıalara uygun olduğu ölçüde kıyas yoluyla psikolojik taciz olaylarına da uygulanacaktır. Diğer bir söylemle; işyerinde yaşanacak psikolojik taciz olaylarına karşı gerekli önlemleri almakla yükümlü bulunan işveren, söz konusu yükümlülüğünü yeterince yerine getirmez veya bizzat

⁸⁸ Sevimli, 2013/I: 139; Ünal, 2013: 59.

kendisi psikolojik tacizde bulunursa, mağdur işçi İş Kanunu m. 24/II, b,c ve d hükümleri kıyasen uygulanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

İşyerinde psikolojik tacizin faili işveren ise işçi, “işveren, işçinin veya aile üyelerinde birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa”, şeklindeki İş K.m. 24/II, b hükmündeki düzenleme uyarınca iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Yine psikolojik tacize uğrayan işçi, “işveren....işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı ağır isnad ve itamlarda bulunursa” şeklindeki m. 24/II c hükmü uyarınca da iş sözleşmesini feshedebilecektir⁸⁹. Söz konusu fıkraların uygulama alanı bulabilmesi için bu davranışların Türk Ceza Kanununa göre suç oluşturması zorunlu değildir⁹⁰.

İşyerinde meydana gelen psikolojik tacizin faili işveren değil de başka bir işçi ya da üçüncü kişiler ise işçinin bu defa, “işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” şeklindeki m. 24/II, d hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshedebilmesi mümkündür. Söz konusu fıkra ile işverenin gözetim borcu gereği, işçisini diğer işçilere ve üçüncü kişilere karşı koruma, bunlardan gelebilecek cinsel tacizlere karşı önlem alma yükümlülüğü öngörülmekte olup⁹¹, işyerinde psikolojik taciz durumunda da söz konusu hükmün kıyasen uygulanması mümkündür⁹². Ancak hükmün uygulama alanı bulabilmesi için, işçinin tacize uğraması yeterli olmayıp, bu durumu işverene bildirmesi ve işverenin de bu bildirime rağmen gerekli önlemleri almamış olması gerekmektedir⁹³. Durumun işverene bildirilmemesi yahut bildirim üzerine işverenin gerekli tedbirleri alması halinde bu fıkranın uygulanması mümkün olmayacaktır.

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi, yukarıda belirtilen fıkralar uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme hakkını, İş K. m. 26/1’de belirttiği üzere manevi taciz teşkil eden davranışları öğrenmesinden itibaren altı iş günü içinde ve her halde bir yıl içinde kullanmalıdır. Bu süreler hak düşürücü sürelerden olup durmaz ya da kesilmezler⁹⁴. Dolayısıyla buradaki altı iş günlük süre, failin ve fiilin feshe yetkili tarafça öğrenildiği tarihten itibaren başlayacak ve söz konusu sürenin

⁸⁹ Süzek, 2013: 712; İlhan, 1182; Doktrinde Narmanlıoğlu, İş Kanununun bildirimsiz fesih sebebi olarak cinsel taciz teşkil edecek davranışları esas aldığına işaret etmektedir. Yazar bu nedenle madde metnine bağlı kalınarak söz konusu feshi sadece “cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı olup istenmeyen” davranışlarla sınırlamanın yerinde olacağını belirtmektedir. Bkz. Narmanlıoğlu, 2012: 426; Aynı görüş, Aydın, 2002: 91.

⁹⁰ Süzek, 2013: 712; Çelik, 2012: 274; Centel, 1994: 179; Bayram, 2003: 564.

⁹¹ Süzek, 2013: 409, 712; Savaş, 2007: 113; İlhan, 1182.

⁹² Savaş, 2007: 113; Mollamahmutöğlü ve Astarlı, 2012: 749; İlhan, 2010: 1182; Ünal, 2013: 60.

⁹³ Süzek, 2013: 714; Eyrenci ve Taşkent ve Ulucan, 2010: 189; Mollamahmutöğlü ve Astarlı, 2012: 748; Savaş, 2007: 113.

⁹⁴ Çelik, 2012: 301; Süzek, 2013: 719-720.

geçmesi halinde yapılan fesih haklı nedenle fesih olarak nitelendirilemeyecektir⁹⁵. Ancak failin psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışları, madde hükmünde söz konusu 6 iş günlük ve bir yıllık sürelerinin uygulanabilirliği açısından, haklı nedenle fesih sebebi oluşturan diğer davranışlara göre farklılık göstermektedir. Öncelikle mağdur işçinin maruz kaldığı davranışın psikoloji taciz olduğunun farkına varması çoğu kez uzun zaman almaktadır. Diğer yandan, psikolojik taciz tek bir hareketle oluşmamakta ve belli bir sürece yayılmaktadır. Bu nedenle fesih sürelerine sıkı sıkıya bağlı kalmak, söz konusu hükümlerin psikolojik taciz için uygulanabilirliğini ortadan kaldıracak ve mağdur işçiyi savunmasız bırakacaktır. Uygulamada *Yargıtay*'da bu duruma dikkat çekerek, taciz olayının etki ve sonuçlarının temadi etmekte olduğu, bu nedenle psikolojik tacize dönüşen eylemlerde 6 günlük hak düşürücü sürede fesih hakkının kullanılmadığından bahsedilemeyeceği yolunda karar ihdas etmiştir⁹⁶. *Yargıtay*'ın söz konusu kararı uygulamanın ihtiyaçlarına cevap vermek açısından son derece isabetlidir. En azından konuya ilişkin yasal düzenleme yapılmaya kadar söz konusu süreler sıkı sıkıya bağlı kalınmamalı ve psikolojik taciz süreci içinde yer alan failin her hareketi ile yeni bir sürenin işlemeye başlayacağı kabul edilmelidir⁹⁷.

Yine işyerinde psikolojik tacizin işverenin bir işçisi tarafından başka bir işçiye uygulanması durumunda işveren, gerekli önlemler almak ve psikolojik tacizi bertaraf etmek üzere, "*işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması*" şeklindeki İş K. m. 25/II, c hükmü uyarınca psikolojik tacizin faili olan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Yukarıda da değindiğimiz üzere, söz konusu fıkrada her ne kadar psikolojik tacize ilişkin bir düzenleme mevcut değilse de, hükmün tıpkı m. 24/II, d'de olduğu gibi, cinsel tacize oranla işyerlerinde daha geniş ve yaygın bir şekilde ortaya çıkan ve daha üst bir kavram olan psikolojik taciz vakıalarına kıyasen uygulanması söz konusudur. Doktrinde bir görüş, işyerinde başka bir işçiye psikolojik taciz uygulayan İş K. m. 18 kapsamındaki iş güvencesine tabi işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle feshedilebileceği üzerinde durmaktadır⁹⁸. Ancak kanaatimizce bu görüşe katılmak mümkün görünmemektedir. Zira faili kim olursa olsun mağdur işçi açısından bakıldığında, işyerinde psikolojik taciz dürüstlük kuralları uyarınca iş ilişkisini sürdürülmesi beklenemez derecede ağır bir durum yaratmaktadır. Böyle bir hal fesih için geçerli sebepten öte bir haklı sebeptir. Diğer taraftan, işçinin iş güvencesi kapsamında olması, işçiler arasında sadece işe iadeyi talep etme hakkına sahip olup olmama konusunda bir fark yaratmaktadır. Yoksa kanun koyucunun iş güvencesine ilişkin İş K. m. 18 vd. hükümlerini ihdas ederken gözettiği amaç, geçerli nedenle fesih sebepleri ile haklı nedenle fesih sebeplerini iş güvencesine tabi olan işçilerle tabi olmayan işçi-

⁹⁵ Savaş, 2007: 115.

⁹⁶ Yarg. 9. HD 4.11.2010, E. 2008/37500, K. 2010/31544, Çil, 460-463.

⁹⁷ Savaş, 2007: 115; Aydın, 2004: 223; Çelebi, 2004: 716.

⁹⁸ Tınaz, 2006: xiii; Savaş, 2007: 113.

ler arasında fark yaratarak uygulamak değildir. Bunun aksini düşünmek işyerinde psikolojik taciz sebebiyle fesihlerde, iş güvencesi kapsamında olan işçilerle kapsam dışında kalan işçiler arasında kıdem tazminatı alacağından doğması açısından yerinde olmayan ve haksız bir ayırım yaratacaktır.

Türk Borçlar Kanununa tabi işçilerin haklı nedenle fesih sebepleri TBK. m. 435 hükmünde düzenlenmektedir. TBK. m. 435 hükmü, İş K. m. 24 hükmünden farklı olarak haklı fesih sebeplerini sayarak belirlemek yerine genel bir tanım vermek suretiyle belirleme yoluna gitmiştir. Madde hükmüne göre, sözleşmeyi feshe den taraftan, dürüstlük ilişkisine göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durumlar ve koşullar haklı neden sayılmıştır. İşyerinde psikolojik tacizin faili ister işveren olsun isterse de işverenin diğer bir işçisi veya üçüncü kişiler olsun, bu durumun mağdur işçiden dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisini sürdürmesini bekleyemeyeceğimiz bir hal yaratacağı şüphesizdir. Bu sebeple, tıpkı İş Kanununa tabi işçilerde olduğu gibi Borçlar Kanununa tabi işçiler için de psikolojik tacize uğrama hali TBK. m. 435 hükmü kapsamında haklı nedenle fesih sebebidir. İşverenin işyerinde psikolojik taciz uygulaması yahut işçilerden birinin veya üçüncü kişilerin işyerinde psikolojik taciz uyguladığı kendisine bildirilmesine rağmen gerekli tedbiri almaması sözleşmeye aykırılık oluşturacaktır. Böyle bir durumda TBK. m. 437/f I hükmü gereğince işveren, iş ilişkisine dayanan bütün hakları da gözönünde tutarak, sebep olduğu zararı tamamen gidermekle yükümlüdür. İşverenin söz konusu yükümlülüğü sadece maddi tazminatla sınırlı olmayıp manevi tazminatı da kapsamaktadır⁹⁹.

Ayrımcılık tazminatı

Eğer işyerinde psikolojik taciz, İş K. m. 5 hükmünde “eşit davranma ilkesi” başlığı ile yer alan, işçinin dili, ırkı, cinsiyeti, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi, engellilik hali ve benzeri sebepler kullanılarak, ayrımcılık yapma saiki ile gerçekleştiriliyorsa; diğer bir ifade ile, psikolojik taciz ayrımcılığı gerçekleştirmenin aracı olarak kullanılıyorsa, işverenin eşit işlem borcunu ihlali söz konusu olmaktadır¹⁰⁰. Böyle bir durumda, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçi, söz konusu borcun ihlal edilmesi sebebiyle, m 5/f 6 ve 7 hükmünde öngörülmüş olan “ayrımcılık tazminatı” talebinde bulunabilecektir.

İş K. m. 5/ f 6 hükmü uyarınca ayrımcılık tazminatı, ayırıma uğrayan işçinin 4 aya kadar ücreti tutarındadır. Ayrıca işçi aynı hüküm uyarınca yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. Ayrımcılık yapıldığının ispat yükü işçiye aittir. Ancak işçi, böyle bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyarsa, bu takdirde artık işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır.(m.5/VII).

⁹⁹ Ünal, 2013: 60.

¹⁰⁰ Savaş, 2007: 110; Bayram, 2003: 564.

Konuya ilişkin olarak İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan “Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı” nda da bazı önemli yaptırımlar öngörülmektedir. Taraflar arasında uzlaştırma öngören tasarı taslağı uzlaştırma kapsamında, ayrımcı uygulamaya son verilmesi ve mağdura belli bir tazminatın ödenmesi şeklinde bir takım yaptırımlar öngörülmüştür. Ayrımcılık iddiasıyla Kurula, adli veya idari yargı organlarına yapılan başvurularda ispat yükü, iddianın açıkça dayanaktan yoksun bulunduğu veya başvuru hakkının kötüye kullanıldığı haller dışında, ayrımcılık yaptığı iddia edilen kişi veya kuruma aittir. İspat yüküne ilişkin bu hüküm ceza yargılamasında uygulanmayacaktır (m. 10). Ayrıca söz konusu Kurula, m. 23 hükmü ile idari para cezası verme yetkisi de tanınmıştır. Buna göre, Kurul, ayrımcı uygulamanın etki ve sonuçlarının ağırlığını, tarafların maddi gücünü ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisini dikkate alarak, gerçek kişiler, şahıs şirketleri ve diğer özel hukuk tüzel kişiliği olan kurumlar için 1.000 TL’den 5.000 TL’ye, sermaye şirketleri için 2.500 TL’den 15.000 TL’ye kadar idari para cezası uygulayabilecektir.

Maddi ve manevi tazminat

İşyerinde psikolojik taciz, mağdur işçinin kişilik haklarına yönelik bir tecavüz olması sebebiyle bir haksız fiildir¹⁰¹. Aslında devamlılık gösterdiğinde psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek süreç içerisinde, failin davranışları tek tek değerlendirildiğinde de bunların pek çoğunun tek başına bile haksız fiil niteliği taşıdığı sonucuna ulaşılabilecektir. Ancak, Türk Borçlar Kanununun işçiyi gözetme borcuna ilişkin düzenlemeler içeren ve bu kapsamda psikolojik tacize de yer veren m. 417 hükmü, işverenin söz konusu hüküm de dahil olmak üzere, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümüne, vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararlarının tazminini sözleşmeye aykırılıktan doğan hükümlere tabi kılmıştır. Bu kapsamda işverenin psikolojik tacize uğrayan işçiye karşı olan sorumluluğu TBK. m. 112 vd. da yer alan borca aykırılığa ilişkin hükümler kapsamında çözüme kavuşturulacak; TBK. m. 114/f2 uyarınca, sözleşmeye aykırılık hallerine haksız fiile ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanacaktır. Doktrinde¹⁰² işverenin işyerinde psikolojik taciz niteliğindeki davranışlarının hem haksız fiil sorumluluğu hem de sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk doğurmakta olduğu, bu sebeple de mağdur işçinin psikolojik tacize ilişkin tazminat taleplerinde bu iki sorumluluk halinden doğan dava haklarının yarıştığı üzerinde durulmaktadır. Ancak işverenin psikolojik tacize ilişkin sorumluluğunun sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi kılındığına yönelik TBK. m. 417’nin açık söylemi karşısında, artık burada hakların yarıştığını söylemek kanaatimizce mümkün görünmemektedir. Sorumluluk sebeplerinin yarışmasını düzenleyen TBK. m. 60 hükmünde, bir kişinin sorumluluğunun birden çok sebebe dayandırılabilmesi

¹⁰¹ Ünal, 2013: 49.

¹⁰² Sevimli, 2013/I: 134; Savaş, 2007: 95; Şen, 2009:136; Ünal, 2013: 52.

halinde, zarar görenin farklı bir talebi olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, hakime en iyi sorumluluk sebebine göre karar verme yükümlülüğü yüklenmektedir. TBK. m. 417 hükmünün, bu konuda sözleşmeye aykırılık hükümlerinden doğan sorumluluk esaslarının uygulanacağı hususundaki açık söylemi karşısında artık hakimin TBK. m. 60 hükmü uyarınca en iyi sorumluluk sebebine göre karar vermesi hali dahi söz konusu olamayacaktır. Kaldı ki bu durumda mağdur işçi açısından işverene karşı yönelteceği tazminat talebinde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine dayanmasının ve hakimin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri üzerinden karar vermesinin pek çok açıdan daha lehe olduğu da şüphesizdir¹⁰³.

Psikolojik tacize muhatap olan işçi, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk kapsamında, TBK. m. 112 vd. hükümler uyarınca işverenden maddi tazminat talebinde bulunabilecektir. Bu durumda hakim, tazminatın kapsamını ve ödeme biçimini, durumun gereği ve kusurun ağırlığını gözönüne alarak belirleyecektir (m. 51). Belirtmek gerekir ki psikolojik taciz vakıalarında maddi tazminata ilişkin talepler çok büyük bir kalem oluşturmamaktadır. Ancak tacize uğrayan işçi bu nedenle sağlığını kaybetmiş ve tedavi görmüş ise yapmış olduğu tedavi ve ilaç masrafları bu kapsamda yer alacaktır.

Diğer yandan, psikolojik tacize uğrayan işçi, kişilik hakları ihlal edildiği gerekçesiyle, yine sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk kapsamında, uğradığı manevi zararlara ilişkin olarak, işverenden manevi tazminat talebinde bulunabilecektir (m. 58/I). Ancak hakim, manevi tazminat adı altında bir miktar paranın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimini kararlaştırabilecek veya manevi tazminata ekleyebilecektir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilecek ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilecektir. Mahkeme özellikle psikolojik taciz davalarında, tacize uğrayan işçinin kişilik haklarının ihlalini kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir¹⁰⁴.

İşçinin maruz kaldığı psikolojik tacizin failinin işveren dışında diğer bir işçi veya üçüncü bir kişi olması halinde ise işçinin bu kişilerden talep edeceği maddi ve manevi tazminatlar haksız fiil hükümleri uyarınca hükme bağlanacaktır.

Koruyucu davalar

Koruyucu davalar, işyerinde psikolojik taciz ile kişilik hakları saldırıya uğrayan mağdur işçi tarafından MK. m. 25 hükmü uyarınca açılacak *saldırıya son verilmesi, saldırının önlenmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti* davalarıdır;

¹⁰³ Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri, gerek ispat külfeti (TBK m. 50/I- TBK m.112) gerekse zamanaşımı süresi açısından (TBK m.72- TBK m.146) haksız fiilden doğan sorumluluk hükümlerine göre mağdur işçi için daha lehe olduğu yolunda bkz. Sevimli, 2013/I: 134; Ünal, 2013: 52-53.

¹⁰⁴ Centel, 2011: 15.

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi, oluşan bu durumu sona erdirmek amacıyla MK. m. 25/I hükmü uyarınca, hakimden sürmekte olan bu *saldırıya son verilmesini* yani psikolojik tacizin durdurulmasını talep edebilecektir. Saldırıya son verilmesi davasının açılabilmesi için, psikolojik taciz sürecinin devam ediyor olması gerekmektedir. Zira sona ermiş bir psikolojik taciz vakasında mağdurun bu davayı açmakta hukuki bir yararı mevcut değildir. Psikolojik taciz mağduru olan ve halen süreci yaşayan işçi, bu dava yoluyla saldırıyı durdurduktan sonra ayrıca MK. m. 25/II hükmü uyarınca mahkmeden, alınan kararı üçüncü kişilere bildirilmesini ya da yayınlanmasını isteyebilecektir.

Psikolojik tacize uğrayan işçinin MK. m. 25/I kapsamında açabileceği bir diğer dava da *saldırının hukuka aykırılığının tespiti* davasıdır. Kanun hükmü, bir saldırı sonucunda kişilik hakları zedelenmiş olan kimselere, saldırı bitmiş olmasına rağmen etkilerini halen devam ettiriyorsa bu saldırının hukuka aykırılığını tespit ettirme hakkı tanımaktadır. Buna göre işçi, sona ermesine rağmen etkileri devam eden psikolojik tacizin hukuka aykırılığının tespitini talep edebilecektir. Saldırının etkisini sürdürdüğü duruma örnek olarak, üçüncü kişilerin mağdurun kişilik hakkına yapılan tecavüzü öğrenmesi ve bu durumun onun şeref ve haysiyetine dokunması veya toplumda yanlış izlenimler uyandırması hali verilebilir¹⁰⁵. Madde hükmü uyarınca mağdur işçi, tespit kararının yayınlanmasını ya da üçüncü kişilere bildirilmesini mahkmeden talep edebilecektir.

MK. m. 25 kapsamında başvurulabilecek bir diğer yol da *saldırı tehlikesinin önlenmesi* talebidir. Saldırının önlenmesi davası, kişiliğe tecavüzün henüz başlamadığı fakat saldırı tehdidinin bulunduğu hallerde söz konusu olabilecektir. Bu davanın amacı, failin davranışını yasaklayarak mağduru gelecekte gerçekleşecek bir saldırıdan korumaktır. Bu nedenle söz konusu davayı açabilmek için, saldırı tehdidinin varlığı ile bu tehdidin yakın ve ciddi olması şartı aranmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz belli bir süreye yayılan ve tekrar eden davranışlardan oluşan bir süreç olması nedeniyle, başka bir söylemle, psikolojik tacizde birden fazla hareketin bulunduğu tek bir tecavüzün bulunması sebebiyle, işçinin bu vakılarda tacizin önlenmesi için dava açma şansı bulunmamaktadır¹⁰⁶. Ancak belki iş sözleşmesi geçersiz bir şekilde feshedilen işçi, mahkeme kararı ile işe iadesinin ardından yeniden aynı işyerinde çalışmaya başlarsa, fesihden önceki çalıştığı sorunlu dönem değerlendirildiğinde bu kişinin psikolojik tacize maruz kalacağı yolunda ciddi ve yakın bir tehdit mevcut ise, hakim davayı kabul edebilir ve saldırının önlenmesi yolunda hüküm ihdas edebilir¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Helvacı, 2006:125-126; Oğuzman ve Seliçi ve Oktay-Özdemir, 2005: 159-160 ve 163; Savaş, 2007: 107.

¹⁰⁶ Savaş, 2007: 106; Bayram, 2003: 569; İlhan, 2010: 1182-1183.

¹⁰⁷ Bayram, 2003: 569.

Dünyadan Hukuki Düzenlemelere İlişkin Örnekler

Genel Olarak

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), günümüzde bütün ülke, meslek ve işçileri etkileyen küresel bir olgudur. Çeşitli kurum ve kuruluşlarca dünya çapında yapılan istatistikler bu durumun ne kadar yaygın bir şekilde yaşandığını gözler önüne sermektedir:

Uluslararası alanda faaliyet gösteren bir insan kaynakları şirketi olan “Monster Global Poll”, 2011 Mayıs ayında dünya çapında yaptığı bir ankette “ İşyerinde hiç psikolojik tacize uğradınız mı?” sorusunu yöneltmiştir. Soruyu cevaplayan 16.517 kişinin %64’ü “psikolojik tacize uğradığını ve durumdan fiziksel olarak zarar gördüğünü veya iş performansının düştüğünü”, % 16’sı “psikolojik tacize uğramadığını ancak başkalarının başına geldiğine tanık olduğunu”, %36’sı ise “psikolojik tacize uğramadığını” bildirmiştir¹⁰⁸. Yine, dünya çapında yapılan araştırmalar sonucunda psikolojik tacize uğrayanlardan %83’ünün AB ülkesi vatandaşı işçiler, %65’inin Amerikalı işçiler ve %55’inin Asya kökenli işçiler olduğu tespit edilmiştir¹⁰⁹.

Konuya ilişkin bazı ülkesel verilere göz atıldığında; Amerika’da psikolojik ve fiziksel taciz olaylarına cinsel taciz olaylarından 4 kat daha fazla rastlanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri işgücü raporlarına göre, Amerikalıların en az %50’si çalıştıkları işyerlerinde psikolojik tacize ilişkin bir deneyim yaşamaktadır. Bunların % 35’i psikolojik tacize maruz kalmakta, %15’i ise meydana gelen psikolojik taciz olaylarına tanık olmaktadır. Kaydedilen olayların çoğunda failin yönetici sıfatı taşıyan kişiler olduğu, Yine psikolojik taciz faillerinin % 62’sinin erkek ve mağdurlarının % 58’inin kadın olduğu tespit edilmiştir¹¹⁰. Amerika’da psikolojik tacize uğrayan kişilerin çoğunun işlerini bırakma eğiliminde olduğu ve uğradıkları tacizin uzun süren psikolojik etkileri sebebiyle uzun süre işsiz kaldıkları da tespit edilmektedir¹¹¹.

İngiltere’nin en büyük sendikası olan UNISON’un yaptığı araştırmalara dayanarak yayınladığı 2011 raporunda, İngiltere’de son altı ay içinde her on işçiden 6’sının psikolojik veya fiziksel taciz mağduru olduğuna ya da etrafında yaşanan bu tür taciz olaylarına şahit olduğuna; bu tür taciz olaylarının %40’ının kamu sektöründe, %33’ünün de özel sektörde yaşandığına, problemin en yaygın olduğu sektörlerin, bankacılık-finance, eğitim ve sağlık sektörleri olduğuna işaret etmektedir¹¹².

¹⁰⁸ Cobb, 2012: 5.

¹⁰⁹ European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions Report: Foundation Findings: Physical and psychological violence at the workplace, September 2010, 7 vd.

¹¹⁰ Cobb, 2012: 6. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi ve veriler için bkz. The Workplace Bullying Institute (WBI) Raporları, <http://www.workplacebullying.org/research/WBI-NatlSurvey2010.html> (erişim tarihi: 02.02.2014); NG, 2010-2011: 214.

¹¹¹ NG, 2010-2011: 214.

¹¹² TUC, <http://www.tuc.org.uk/workplace-issues-7>, (erişim tarihi 02.01. 2014).

İstatistikler psikolojik tacizin Finlandiya'da da önemli bir sorun haline geldiğini göstermektedir. 2010 yılında ücretli çalışanların %24'ünün psikolojik tacize uğradığı kaydedilmişken bu oran 2011'de % 29'a ulaşmıştır. Psikolojik taciz olaylarının özel şirketlere nazaran kamu işyerlerinde ve belediyelerde daha sık yaşanmakta olduğu ve kadınların erkeklere nazaran daha sık tacize uğradıkları kaydedilmiştir¹¹³. Yine Almanya'da uzmanlar, işyerinde tacizin giderek büyüyen bir sorun olduğunu, günde ortalama 1 ila 1,5 milyon çalışanın taciz mağduru olduğunu vurgulamaktadırlar¹¹⁴.

Konuya ilişkin olarak Kanada'nın Quebec Eyaletinde Çalışma Standartları Komisyonunun kaydettiği istatistikler de oldukça çarpıcıdır; Komisyon Haziran 2004 ile Haziran 2009 arasından beş yıllık period içinde toplam 10.095 şikayet aldığını, bu şikayetlerin %95'inin psikolojik tacize ilişkin olduğunu, bu şikayetlerin %73'üne işçinin hiyerarşik üstü konumundaki bir kişinin de dahil olduğunu, tacize uğrayan işçilerin % 63'ünü kadınların oluşturduğunu, şikayetlerin ancak %35'inin arabuluculuk yoluyla çözümlendiğini kaydetmiştir. 1 Haziran 2004 ile 31 Mart 2010 arasında, Çalışma İlişkileri Komisyonu psikolojik tacize ilişkin 108 hüküm vermiştir. Bu hükümlerden 36'sında işçinin psikolojik tacize uğradığı, 72 tanesinde ise psikolojik tacizin mevcut olmadığı tespit edilmiştir¹¹⁵.

Yapılan araştırmalarla ortaya konulduğu üzere, bir işyeri terörüne dönüşen, gerek mali açıdan gerekse sağlıklı işgücünün korunması açısından çalışma hayatında büyük olumsuzluklara yol açan bu global sorunun önüne geçilmesi ve zararlarının azaltılması gerekmektedir. Bu noktada, ulusal ve uluslararası alanda yapılacak hukuki düzenlemelerin önemi oldukça büyüktür. Hemen belirtmek gerekir ki pek çok ülke psikolojik tacizi "*iş sağlığı ve güvenliği*" kapsamında değerlendirmiş, işçileri tacizden korumak amacıyla yasal düzenlemeler yapmıştır. Kanada, Avustralya, İsveç, Fransa ve en son Sırbistan da dahil olmak üzere dokuz Avrupa ülkesi taciz karşıtı yasalarla çalışanları korumayı amaçlamaktadır. Çalışmamızın bu kısmında örnek olması açısından Belçika, Finlandiya, Sırbistan, Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'nın bazı eyaletlerinde psikolojik tacizi önlemek üzere yapılan düzenlemelere yer verilecektir.

Belçika

Belçika'da işçi ve işverenlere uygulanmak üzere, 17 Mayıs 2007 tarihli "İşyerinde Şiddet, Taciz ve Cinsel Taciz de Dahil Olmak Üzere İşten Kaynaklanan Psikososyal Baskıların Önlenmesine İlişkin Kraliyet Kararnamesi", 6 Haziran 2007 tarihli Belçika Resmi gazetesinde yayınlanmıştır¹¹⁶. Söz konusu Kararnamede işçi-

¹¹³ Cobb, 2012: 11.

¹¹⁴ Johnston, 2010: 1.

¹¹⁵ Chainey, 2010: 10-11.

¹¹⁶ Kararname metni için bkz. <http://www.employment.belgium.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=32252> (erişim tarihi: 04.02.2014).

lerin işyerinde çalışırken sağlık ve güvenlikleriyle ilgili 4 Ağustos 1996 tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”nın (The Welfare Act) muhtelif hükümlerine atıflar yapılmaktadır. Nitekim uygulama alanına ilişkin 1. bölümün m.1 hükmünde de, bu Kararnamenin 4 Ağustos 1996 tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”nda belirttiği şekliyle, işverenlere ve işçilere uygulanacağı belirtilmektedir.

Kararnamenin tanımlara yer veren 2. maddesinin 3. bendinde “Çalışmadan kaynaklanan psikosozal baskı” kavramı tanımlanmaktadır. Buna göre, “işyerinde yapılan işten kaynaklanan veya işin yapılması sonucunda ortaya çıkan ve kişinin fiziksel ya da ruhsal sağlığı üzerinde zararlı etkisi olan, psikosozal nitelikli her türlü baskı” çalışmadan kaynaklanan psikosozal baskıdır.

Kararnamenin “çalışmadan kaynaklanan psikosozal baskının önlenmesine ilişkin genel prensipler” başlıklı 2. bölümünde, konuya ilişkin olarak işverene yüklenen temel yükümlülükler yer verilmektedir:

Bu kapsamda işverene yüklenen en temel yükümlülük işyerinde psikosozal baskıya sebep olan durumları tespit etmek, belirlemek ve değerlendirmek için “risk analizi yapmak”tır. İşveren söz konusu risk analizini yaparken, işyerinde strese, çatışmaya, şiddete, psikolojik tacize ya da cinsel tacize sebep olan durumları da dikkate almalıdır. Kararname risk analizinin bu konuda yetkin bir önleme danışman ile beraber, işyerinde yapılan işin niteliği, çalışma koşulları, çalışma ortamı, ve iş ilişkileri de dikkate alınmak suretiyle detaylı bir şekilde yapılmasını öngörmektedir (m. 3). İşveren, risk analizi sonucunda yapılan değerlendirmeye dayanarak, her çeşit psikosozal baskıyı önlemek amacıyla uygun tedbirleri almalıdır (m.4). Kararname işverene, m. 3 ve m. 4 hükmü uyarınca yapılan risk analizinin sonuçlarını, “İşyeri Önleme ve Koruma Komitesi” (the Committee for Prevention and Protection at Work)¹¹⁷ ile paylaşma yükümlülüğü yüklemektedir. İşveren, komite ile sadece risk analizi sonuçlarına göre tespit edilmiş verileri paylaşacak ve risk analizi sonucunda belirlenen önleme tedbirlerine ilişkin komitenin görüşlerini alacaktır (m.6).

Kararnamenin dördüncü bölümünün birinci alt bölümü “işyerinde taciz, şiddet ve cinsel tacizinin önlenmesi” ne ilişkin özel hükümlere yer vermektedir. Bu bölümde yer alan hükümlerin uygulanabilmesi için, işveren tarafından bir “önleme danışmanı”nın (authorised prevention advisor)¹¹⁸ atanması öngörülmektedir (m. 11). Kararname, önleme danışmanının yanında işyerinde yine işveren tarafından atanacak bir “güvenilir kişi”nin de (confidential counsellor) görev yapmasını öngör-

¹¹⁷ Kararnamenin 2. maddesinde belirtildiği üzere, risk analizinin sonuçları ve alınacak tedbirlerle ilişkin olarak işveren; İşyeri Önleme ve Koruma Komitesinin olmadığı işyerlerinde sendika temsilcisine, sendika temsilcisinin bulunmadığı işyerlerinde ise işçilere danışmakla yükümlüdür.

¹¹⁸ Kararnamede adı geçen “önleme danışmanı”ı, işyerinde önleme ve korumanın sağlanabilmesi için iç ve dış hizmetler veren ve Kararnamenin 3. bölümünde belirtilen koşulları taşıyan bir gerçek kişidir(m. 2/4).

mektedir¹¹⁹. İşveren, atadığı bu kişilerin görevlerini her zaman etkin bir biçimde yerine getirmelerini sağlamakla yükümlüdür.

Kararnamenin işverene yüklediği diğer yükümlülükler; işçilerin ve İşyeri Önleme ve Koruma Komitesi üyelerinin, risk analizi sonuçlarına ilişkin uygulanacak önleme tedbirleri hakkında ve mağdur olduğu iddiası ile başvuran işçiye uygulanacak başvuru prosedürü hakkında gerekli tüm bilgilere sahip olmalarını sağlamak; önleme tedbirleri ve prosedürün uygulanabilmesi için gerekli eğitimi vermektir¹²⁰.

Belçika'da psikolojik tacize ilişkin esaslı düzenlemeler, 17 Mayıs 2007 tarihli Kraliyet Kararnamesi'nin muhtelif hükümlerine göndermede bulunduğu, 4 Ağustos 1996 tarihli "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*"nda (The Welfare Act)¹²¹ yer almaktadır. İlgili düzenlemeler söz konusu Yasaya 11 Haziran 2002 tarihli "*İşyerinde Şiddet, Psikolojik Taciz ve Cinsel Tacizin Önlemesine İlişkin Kanun Değişikliği*" (Protection from Violence, Moral Harassment and Sexual Harassment at the Workplace) ile 10 Ocak 2007 tarihli "*Şiddet, Taciz ve Cinsel Taciz de Dahil Olmak Üzere İşten (Çalışmadan) Kaynaklanan Psikososyal Baskılara İlişkin Kanun Değişikliği*" metinleriyle girmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu "işyerinde şiddet" kavramını; işçinin işyerinde ve çalışması ile bağlantılı olarak maruz kaldığı bedensel ve ruhsal tehdit ya da saldırı niteliğindeki davranışlar olarak tanımlamaktadır. Yine Kanuna göre işyerinde psikolojik taciz; işçinin kişiliğini, haysiyetini, bedensel ya da ruhsal bütünlüğünü hedef alan, onun işyerindeki performansını etkileyen, işyerindeki pozisyonunu tehdit eden veya tehlikeye sokan, düşmanca, küçük düşürücü, aşağılayıcı, zarar verici tehditler, eylemler, söylemler, jestler gibi tek taraflı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik taciz niteliği taşıyan bu tarz davranışlar sık sık din, inanç, engellilik halleri, yaş,cinsiyet, cinsel eğilim, ırk ya da etnik köken gibi bir takım durumlarla da ilişkilendirilmektedir.

Kanun tacizi önlemek için işverene bir dizi yükümlülük yüklemektedir. Buna göre; öncelikle işverenin kendisi işyerinde psikolojik taciz ve cinsel taciz de dahil olmak üzere her türlü şiddet içeren davranışlarda bulunmaktan kaçınacaktır. Bu konuda işverene düşen en temel yükümlülük, işyerinde şiddet ve tacizin her türünü önlemek amacıyla, alınması gereken asgari tedbirleri belirlemek üzere bir risk analizi yapmaktır. İşveren bu konuya ilişkin gerekli maddi kaynağı ayırmakla, organizasyonu kurmakla, psikolojik tacize uğradığını beyan eden işçilere danışmanlık hizmeti vermekle, işçileri bilgilendirmekle ve gerekli eğitimi vermekle

¹¹⁹ Kararnamenin "*işyerinde taciz, şiddet ve cinsel tacizin önlenmesi*"ne ilişkin özel hükümlere yer ver dördüncü bölümünün ikinci alt ayrımı, "güvenilir kişi"nin statüsüne ilişkin düzenlemelere yer vermektedir. Bkz. <http://www.employment.belgium.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=32252> , 4 (erişim tarihi: 04.02.2014).

¹²⁰ Cobb, 2012: 9.

¹²¹ Söz konusu yasaya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel ve Ertan, 2007: 520 vd.

yükümlüdür. Ayrıca işveren, işyerinde her türlü şiddet ve tacizi önlemek amacıyla, kendisine yardımcı olmak ve işçilere yol göstermek için, konusunda gerekli bilgi ve donanıma sahip bir “önleme danışmanı” görevlendirmekle yükümlüdür. Elliden az işçinin çalıştığı işyerlerinde görevlendirilecek önleme danışmanları işyeri dışından da atanabilecektir. İşverene atfedilen bir diğer yükümlülük de işyerinde psikolojik tacize uğradığını beyan eden işçinin iş sözleşmesini sona erdirmemektir. Söz konusu durum işveren için bir fesih sebebi oluşturmamaktadır¹²².

Finlandiya

Psikolojik taciz Finlandiya’da da iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmekte olup 738/2002 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹²³ Cinsel taciz de dahil olmak üzere, her türlü psikolojik ve fiziksel tacize ilişkin düzenlemeler içermektedir. Kanun psikolojik tacizi, *bir kişiye ya da bir gruba karşı, onların fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ya da sosyal gelişimine zarar verebilecek kasıtlı güç kullanımı* olarak tanımlamaktadır.

Kanunun “İş ve Çalışma Koşullarına İlişkin Diğer Hükümler” (Further Provisions on Work and Working Conditions) başlıklı beşinci bölümünün “Şiddet Tehdidi” (Threat of Violence) başlıklı 27. maddesi, işyerinde yapılan iş ya da çalışma koşulları gereği, belirgin bir şekilde taciz tehdidinin mevcut olduğu durumlarda, varolan taciz tehdidinin ve taciz olaylarının mümkün olduğunca engellenmesini öngörmektedir. Bunun için işyerinde, şiddetin önlenmesi ve engellenmesine yönelik uygun güvenlik düzenlemeleri yapılmalı, ihtiyaç duyulduğunda işyerinde yardım çağırabilme olanakları sağlanmalıdır.

İşveren, Kanunun 27/II hükmü uyarınca, yapılan iş ya da çalışma koşulları gereği belirgin bir taciz tehdidi mevcut olan işyeri için öncelikle prosedürel bir yönetmelik hazırlamakla yükümlüdür. Söz konusu yönetmelikte, psikolojik tacizi önlemek için, kontrol altında tutulması ve engellenmesi gereken, işçiyi etkileyecek şiddet olaylarına ilişkin uygulanacak yöntemler ortaya konulacaktır. Bu kapsamda yapılacak güvenlik düzenlemeleri ve uygulamalar ise gerekli oldukça tekrar tekrar gözden geçirilmelidir.

Kanunun “Taciz” (Harassment) başlıklı m.28 hükmü, işyerinde taciz veya diğer uygunsuz davranış türlerinden birisinin ortaya çıkması ve işçinin sağlığına zarar vermesi ya da zarar verme riskini doğurması halinde işverene, öğrenir öğrenmez bu durumun giderilmesi ve iyileştirilmesi için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü yüklemektedir. Kanunun işveren için öngördüğü yükümlülüklerin yanında, hukuki düzenleme yapma noktasında devlete de sorumluluk atfettiği görülmektedir. Buna göre, farklı branşlarda ve görevlerde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğini etkileye-

¹²² Cobb, 2012: 9.

¹²³ Söz konusu yasa metni için bkz. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>.

cek, şiddete ilişkin belirgin tehditlerle ilgili düzenlemeler içeren hükümlerin, hükümet kararnamelemleri ile düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir (m.27/III).

Finlandiya Hukuku işverene psikolojik taciz de dahil olmak üzere, her türlü taciz ve uygunsuz davranışa müdahale etme yükümlülüğü yüklemektedir. Bu durum işveren için Kanuni bir zorunluluktur. Özellikle büyük işyerlerinde, tacizin işverence olabildiğince çabuk tespit edilmesi ve buna uygun prosedürel önlemlerin alınması oldukça önemlidir. İşyerinde psikolojik tacize ilişkin olayların çözümlenmesinde “arabuluculuk” müessesesinin kullanılması ön plana çıkmaktadır. Söz konusu müessesenin kullanılmasında dikkat edilecek en önemli husus, arabulucu sıfatı taşıyan kişinin tarafsız bir kişi olmasıdır. Bu kişi büyük işyerlerinde, iş sağlığı güvenliği konusunda görev yapan bir işyeri temsilcisi olabileceği gibi, küçük işyerlerinde konuya ilişkin olarak sendikalardan yardım istenebilmesi de mümkündür. İşyerinde alınacak tüm önlemlere rağmen taciz olaylarının önüne geçilememesi ve bu durumun işveren tarafından bildirilmesi halinde, sorunun çözümü “Devlet Bölgesel İş Güvenliği İdari Komisyonları” tarafından sağlanmaktadır. Komisyonun görevlendirdiği iş güvenliği müfettişleri, işyerini ziyaret etmeksizin ve mağdurla görüşmeksizin, sadece işverenin ve olayın taraflarının yazılı bildirimleri üzerinden karar vermektedirler. Komisyon müfettişlerinin verdiği kararların temyizi kabul değildir¹²⁴.

Sırbistan

Sırbistan’da işyerinde psikolojik taciz de dahil olmak üzere her türlü tacizin önlenmesine ilişkin yasal düzenleme “İşyerinde Tacizin Önlenmesine İlişkin Kanun” (The Bill on the Prevention of Abuse At Work) ile yapılmıştır. Haziran 2010 tarihinde kabul edilen Kanunun uygulama alanına, tam ve kısmi süreli çalışan tüm işçiler girmektedir. Kanun, işyerinde iş ilişkilerinin geliştirilmesine, tacizin önlenmesine ve tacizden korunmaya yönelik olarak işle ilgili olan ve olmayan hususların önemine, işyerinde ve işle ilgili tacizin önlenmesine yönelik tedbirlere, tacize uğramış kişilerin korunmasına ilişkin tedbir ve prosedürlere yönelik düzenlemeler içermektedir. Kanun hükümleri aynı zamanda cinsel taciz durumlarında da uygulanmaktadır¹²⁵.

Kanun psikolojik tacizi “*işçinin, haysiyetini, itibarını, kişisel ya da mesleki bütünlüğünü, sağlığını, işyerindeki mevki ve statüsünü ihlal etmeyi amaçlayan; korkuya sebep olan, düşmanca, aşağılayıcı, saldırgan bir ortam yaratan, çalışma koşullarını kötüleştiren, işçiyi yalnızlaştıran, kendi insiyatifi ile iş sözleşmesini sona erdirmesine veya istihdam ilişkisine son vermesine neden olan, süreklilik gösteren aktif veya pasif davranışlar*” olarak tanımlamıştır. Ayrıca, bu tür davranışlara katılmak, kışkırtmak yahut

¹²⁴ Cobb, 2012: 12.

¹²⁵ Cobb, 2012: 12.

başkalarını bu tür davranmaya teşvik etmek de Kanun kapsamında psikolojik taciz olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik tacizin faili, işyerinde çalışan bir işçi, işçi grubu yahut işveren olabilmektedir.

Kanun, işyerinde psikolojik taciz olaylarının önüne geçilebilmesi için işverene bazı önemli yükümlülükler de yüklemektedir. Buna göre işveren öncelikle işyerinde psikolojik taciz olaylarının yaşanmasını mümkün mertebe önleyecek organizasyonu kurmakla, işçilerin işyerindeki çalışma koşullarını, işverenden, işveren vekilinden yahut diğer işçilerden kaynaklanabilecek tacizlerin önüne geçilebilecek şekilde organize etmekle yükümlüdür. İşverenin bir diğer yükümlülüğü de konuya ilişkin bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğüdür. İşveren, işyerinde çalışan işçileri ve işçi temsilcilerini: taciz yasağına, işçilerin bu konuya ilişkin hak görev ve sorumluluklarına, işyerinde tacizi engellemeye yönelik alınan tedbirlere, psikolojik taciz uygulamanın sonuçlarına ilişkin olarak önceden yazılı bir şekilde bilgilendirmekle ve gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. İşveren, işveren vekilinin ya da işçinin işyerinde çalışan diğer bir işçiye uygulayacağı psikolojik taciz sebebiyle ortaya çıkacak zararlardan doğrudan sorumludur¹²⁶.

Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri'nde işyerinde psikolojik taciz ilk olarak 1976 tarihinde tartışılmaya başlanmıştır. Bu konuya ilk olarak Carroll Brodsky isimli Amerikalı bir psikiyatrist "Tacize Uğrayan Çalışan" (The Harassed Worker) isimli kitabında yer vermiştir. Günümüzde psikolojik taciz, Amerika Birleşik Devletleri'nde de çalışma hayatının önemli ve çok tartışılan sorunlarından birisidir¹²⁷.

Amerika Birleşik Devletlerinde, ne federal yasalarda ne de eyalet düzeyinde işyerinde psikolojik tacize ilişkin spesifik bir kanun mevcut değildir. Bununla birlikte psikolojik taciz, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler ile ayrımcılığa ilişkin düzenlemeler kapsamında, ele alınarak incelenmiştir¹²⁸. İş hukuku ilişkilerinin ülkesel sınırları aşarak global bir nitelik kazanması sonucunda, Avrupadaki psikolojik taciz karşıtı yaklaşım, Amerikan Hukukunda da etkisini göstermiş, özellikle global işverenlerin farklı ülkelerde farklı kanuni uygulamalar ile karşı karşıya kalmamaları için, psikolojik tacize ilişkin pek çok düzenleme Amerikan Hukuku'na da adapte edilmiştir. Bu kapsamda "işyerinde zorbalık" kavramı birçok Amerikan şirketinde

¹²⁶ Cobb, 2012: 13; ayrıca bkz. In focus: Law on the prevention of harassment at the workplace <http://tclaw.co.rs/wp-content/uploads/2013/03/Law-on-the-prevention-of-harassment-at-the-workplace.pdf> (erişim tarihi: 02.02.2014).

¹²⁷ Amerika Birleşik Devletleri'nde işyerinde psikolojik taciz ilk olarak 1976 tarihinde tartışılmaya başlanmıştır. Bu konuya ilk olarak Carroll Brodsky isimli Amerikalı bir psikiyatrist "Tacize Uğrayan Çalışan" (The Harassed Worker) isimli kitabında yer vermiştir. Brodsky, 1976: 1.

¹²⁸ NG, 2011-2012: 216-217.

yasaklanmış uygulamalar listesine girmiş, sendikalar tarafından bu konuya ilişkin yasaklayıcı hükümlere toplu iş sözleşmelerinde de yer verilmiştir¹²⁹.

Diğer taraftan eyaletlerde sunulan yasa tekliflerinin dayanağını oluşturan, işyerinde psikolojik tacize ilişkin esasların da yer aldığı “Sağlıklı İşyeri Yasa Taslağı” (Healthy Workplace Bill) adı altında model bir taslak hazırlanmış, New-york ve Kaliforniya da dahil olmak üzere 26 eyalette yasa teklifi olarak sunulmuştur. Bu taslakta, eşitlikten değil insan onurundan bahsedilmesi ise Amerikan Hukukundaki değişimin önemli bir göstergesidir¹³⁰.

Söz konusu taslakta mağdur işçinin kötüniyetli failin tacizine maruz kaldığı ve bu sebeple de zarara uğradığı iş ortamları “tacize müsait iş ortamları” olarak tanımlanmakta ve işçinin işyerinde psikolojik tacize maruz kalması hukuka aykırı bir davranış olarak nitelendirilmektedir. Taslak metinde psikolojik taciz kapsamında dava edilebilir nitelikteki davranışlar, *işverenin meşru işletmesel menfaatleri ile bağdaşmayacak, makul bir kişinin düşmanca ve saldırganca bulabileceği davranışlar ve dışlama içeren hareketler* olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda; aşağılama, hakaret, yakıştırma, tehdit, korkutma içeren, işçinin iş performansını zayıflatan ya da sabote eden, onun fiziksel ve psikolojik hassasiyetini kötüye kullanan, tekrarlanan sözlü ifadeler ya da davranışlar, taciz içeren davranışlardır. Bahsedilen davranışlar sınırlı sayıda olmayıp, bir davranışın taciz niteliği taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde, “*şiddeti, şekli ve sıklığı*” dikkate alınmaktadır. Özellikle, devamlılık taşımayan tek defalık hareketler psikolojik taciz olarak nitelendirilmemektedir¹³¹.

Amerika Birlesik Devletleri Hukuku bakımından işyerinde psikolojik taciz konusunda ilginç bir mahkeme içtihadında ise, işyerinde psikolojik taciz, “*ifade özgürlüğü*” (freedom of speech) kapsamında değerlendirilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri İkinci Derece Temyiz Mahkemesinin 2009 tarihinde verdiği bu kararda¹³², 1987 tarihinden beri mühendis olarak görev yapan Bryan Sousa, 2002 tarihinde, kendisinden daha düşük seviyede çalışan başka bir işçi ile sözlü ve fiziksel bir tartışma yaşamış; bunun üzerine, işyerinde bir grup tarafından psikolojik tacize maruz kaldığını raporlamış ve işyerinde mevcut düşmanca ortam hakkında işverene defalarca şikayette bulunmuştur. Bryan Sousa ayrıca, konu hakkında Connecticut Eyaleti Adalet Bakanına da şikayette bulunmuş ve sendikasını konu hakkında bilgilendirmiştir. Şikayetlerinin sonuçsuz kalması üzerine Bay Sousa yıllık izinlerini kullanarak ve rapor alarak işyerinden bir müddet uzaklaşmış, Ocak 2004 tarihinde işyerine döndüğünde de işvereninden evden çalışma veya tele-çalışma yapması için talepte bulunmuş; ancak bu talebi reddedilmiştir. Bunu takip eden aylarda Bay

¹²⁹ Clarke, 2011: 1232.

¹³⁰ Yasa Teklifi hakkında bkz. <http://www.healthyworkplacebill.org/> (Erişim tarihi: 02.02.2014).

¹³¹ Clarke, 2011: 1232; Cobb, 2012: 13.

¹³² Bryan Sousa v. Arthur Roque JR., Robert Kaliszewski, Joanne Driver, William Evans, Jane Stahl, Docket No. 07-1892-cv, 578 F.3d 164, 2009, U.S. App., Lexis 18844.

Sousa izin kullanmaya devam etmiş, ancak 18 Ekim 2004 tarihinde işbaşı yapması gerektiği aksi takdirde kendisine “ücretsiz izin” uygulanacağı ihtarını almıştır. Bahsedilen günde işe başlamayan Bay Sousa'nın iş sözleşmesi devamsızlık sebebiyle işveren tarafından feshedilmiştir.

Söz konusu olayla ilgili olarak açtığı davada Bay Sousa, işyerinde psikolojik tacize maruz kalması ile Amerika Birleşik Devletleri Anayasası ile güvence altına alınan “hukuken eşit korunma hakkını” ve “ifade özgürlüğünün” ihlal edildiği iddiasında bulunmuştur. Ancak, inceleme davacının “ifade özgürlüğünün” ihlali iddiası üzerinde yapılmıştır. Kararda, işçinin işyeri ortamı hakkında yapmış olduğu şikayetlerin dikkate alınmamasının ifade özgürlüğünün ihlali niteliği taşıyıp taşımadığı tartışılmıştır. İlk derece mahkemesi, kamu çalışanı olan Sausa'nın bu şikayet hakkını bir “vatandaş” sıfatıyla “kamu yararı” gözeterek mi kullandığı yoksa bir “işçi” olarak “şahsi çıkarlarını” gözeterek mi kullandığı hususu üzerinde durmuş ve işçinin şikayetinin şahsi olduğuna, bir kamu yararı” (public concern) bulunmadığına, bu nedenle de ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir. Ancak İlk derece mahkemesinin bu kararı İkinci Derece Temyiz Mahkemesince bozulmuştur. Yüksek Mahkemeye göre, şikayeti yapanın “işçi” olması tek başına şikayet konusunda kamu yararı olmadığını göstermez; ayrıca şikayetin sebebi şikayetin kamusal ilgi bulunan bir konuda olup olmadığının değerlendirilmesinde bir faktör olsa da tümüyle belirleyici bir faktör değildir. Mahkeme, kamu yararının olup olmadığının, şikayetin içeriğine göre belirlenmesi gerektiğini belirterek, Sausa'nın psikolojik tacize ilişkin şikayetlerinde kamu yararı olduğundan bahisle ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirerek koruma altına almıştır.

Kanada

Quebec Eyaleti

Kuzey Amerika'da psikolojik tacize ilişkin ilk yasal düzenlemeler Kanada'nın Quebec eyaleti tarafından yapılmıştır. Quebec'te işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin yasal düzenlemeler 01.06.2004 tarihinde “Çalışma Standartları Kanunu”nun (An Act Respecting Labour Standards) “Çalışma Standartları” (Labour Standards) başlıklı dördüncü bölümüne eklenen “Psikolojik Taciz” başlıklı kısım V.2'de yer alan 81.18, 81.19 ve 81.20 hükümleri ile girmiştir. Kanun ayrıca “Başvuru Yolları” (Recourses) başlıklı beşinci bölümünde, “Psikolojik Tacize Karşı Başvuru Yolları” (Recourses Against Psychological Harassment) başlıklı kısım II. 1'de yer alan 123.6 – 123.16 hükümleri arasında psikolojik tacize karşı başvuru yolları ve bazı özel iyileştirici yaptırımlar öngörmektedir¹³³. Kanunun psikolojik tacize ilişkin hükümleri, işyerinde çalışan tüm işçilere, deneme süreli işçilere ve hatta üst düzey yöneticilere dahi herhangi bir istisna gözetilmeksizin uygulanacaktır¹³⁴.

¹³³ İlgili Kanun metni için bkz. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/N_1_1/N1_1_A.html (erişim tarihi: 02.02.2014).

¹³⁴ Béchamp, 2005: 2.

Kanunun 81.18 hükmü psikolojik tacizi; *işçinin onurunu veya ruhsal ya da bedensel bütünlüğünü etkileyen ve işçi için zararlı bir çalışma ortamı doğuran, süreklilik gösteren (tekrarlanan), düşmanca, istenmeyen sözlü açıklamalar, davranışlar ya da jestler şeklindeki her türlü rahatsızlık verici davranış* olarak tanımlanmıştır. İşyerinde işçinin maruz kaldığı bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için bazı unsurların mevcudiyetini aramaktadır. Madde 81.18 hükmü öncelikle söz konusu davranışın “rahatsızlık verici davranış” (vexatious behaviour) olmasını aramaktadır. Kötü niyetli davranış, mağdur üzerinde olumsuz etkileri gözlenebilen, onu aşağılayan, alay eden ya da taciz eden her türlü davranış olabilir. Söz konusu davranışın fail tarafından kasten ya da zarar verme niyetiyle yapılmış olup olmaması sonucu değiştirmeyecektir¹³⁵. Yine psikolojik taciz olarak nitelendirilecek söz, davranış ya da hareketin tek defalık olmayıp belirli bir periyod içinde süreklilik göstermesi gerekmektedir¹³⁶. Ancak Kanun, mağdurun üzerindeki zarar verici etkisi uzunca bir zaman devam etmek kaydıyla, tek defalık önemli etkili vakia ve davranışların da psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebileceği üzerinde durmaktadır. Psikolojik taciz olarak nitelendirilecek davranış, düşmanca ve istenmeyen bir davranış olup, söz konusu davranış işçinin onurunu, ruh ya da vücut bütünlüğünü olumsuz etkileyecek ve işçiyi yalnızlaştıran, dışlayan, aşırı kontrol altına alan ya da aşırı stres yükleyen zararlı bir çalışma ortamı doğuracaktır¹³⁷.

Kanunun psikolojik taciz tanımının ve unsurlarının işçi-işveren ilişkisi bağlamında incelenmesi gerekmektedir. Zira başka bazı durumlarda taciz olarak nitelendirilemeyecek bir davranış, taraflar arasındaki hukuki bağımlılık ilişkisi sebebiyle, taciz olarak kabul edilebilmektedir. Psikolojik tacizin faili; işçinin çalışma arkadaşı, üstü konumundaki bir kişi hatta işletme dışında kalan ve işçinin işi gereği bağlantı içinde olduğu müşteri, tedarikçi gibi 3. kişiler de olabilmektedir¹³⁸.

Kanunun 81.19 hükmü, psikolojik tacizi önleme konusunda işverene düşen yükümlülükler ve işçilerin konuya ilişkin haklarına yer vermektedir; Buna göre her işçi, psikolojik tacizden arındırılmış bir çalışma ortamında çalışma hakkına sahiptir. İşveren psikolojik tacizden arındırılmış bir çalışma ortamı sağlamak için işçiyi, sadece amir ve yönetici sıfatı taşıyan üstlerinden gelebilecek taciz tehditlerinden değil aynı zamanda çalışma arkadaşlarından, ve hatta işçinin işi gereği bağlantı içinde olduğu müşteri, tedarikçi gibi 3. kişilerden gelebilecek taciz tehditlerinden de korumakla yükümlüdür¹³⁹.

Kanun işverene psikolojik tacizden arındırılmış çalışma ortamı sağlamak için, psikolojik tacizi önleyecek makul önlemleri almak ve işyerinde mevcut psikolojik

¹³⁵ Béchamp, 2005: 1-2; Chainey, 2010: 11-12.

¹³⁶ Béchamp, 2005: 2.

¹³⁷ Chainey, 2010: 12-13; Béchamp, 2005: 2.

¹³⁸ Chainey, 2010: 12.

¹³⁹ Chainey, 2010: 12; Béchamp, 2005: 2.

taciz olaylarını, öğrenir öğrenmez durdurmak şeklinde iki yönlü bir yükümlülük öngörmektedir. İşverenin söz konusu yükümlülüğü, Quebec Medeni Kanunu'nun 5. Kitap, 2. Başlık, 7. Bölümünde yer alan 2087 hükmünün öngördüğü “ işçinin sağlık, güvenlik ve onurunu korumak için yapılan işin doğası gereği her türlü önlemler alma” genel yükümlülüğü ile de uyumludur.

İşveren, psikolojik tacizi önleyecek makul tedbirler alma yükümlülüğünü yerine getirmek üzere öncelikle psikolojik tacize karşı yeni bir işyeri politikası oluşturmalıdır. Söz konusu politikanın etkili olabilmesi için her işyerinde bir işçi şikayet mekanizması kurulmalı ve psikolojik taciz olaylarının soruşturulmasına yönelik uygun bir prosedür de belirlenmelidir. İşverenin tacizi önlemeye yönelik politikasının işyerinde etkin bir biçimde uygulanabilmesi için uygun yaptırımların da öngörülmesi önemlidir. Son olarak, işveren işyerinde belirlenen bu psikolojik taciz karşıtı politika hakkında tüm işçileri eksiksiz bir şekilde bilgilendirmeli ve gerekli eğitimi vermelidir.¹⁴⁰

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin başvuru yolları, Kanunun “Başvuru Yolları” (Recourses) başlıklı 5. Bölümünün “Psikolojik Tacize Karşı Başvuru Yolları” (Recourses Against Psychological Harassment) başlıklı II.1 no'lu kısmında, 123.6 – 123.16 hükümleri arasında yer almaktadır. Buna göre, işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını iddia eden işçi, taciz niteliği taşıdığını iddia ettiği son olaydan başlamak üzere 90 gün içinde, “Çalışma Standartları Komisyonu” na (Labour Standards Commission)¹⁴¹ bir şikayet dilekçesi ile yazılı olarak başvurmalıdır. Şikayet dilekçesi bizzat işçi tarafından doldurulabileceği gibi, işçinin rızası ile kar amacı gütmeyen bir organizasyon tarafından da kaleme alınabilecektir (123.6-123.7).

Çalışma Standartları Komisyonu, psikolojik tacize ilişkin şikayetleri, Çalışma Standartları Sözleşmesinde yer alan diğer hükümlere aykırılık sebebiyle yapılan şikayetlere göre öncelikle ve derhal soruşturmakla yükümlüdür (123.8). Soruşturma sırasında Komisyon, konuya ilişkin her türlü bilgi ve belgenin kendisine sunulmasını isteme yetkisine sahiptir. Komisyon, yaptığı inceleme sonucunda psikolojik tacizin mevcut olmadığı, şikayetin yersiz ya da kötü niyetli olduğu kanaatine ulaşırsa, şikayeti takip etmektен vazgeçebilecektir. Ancak Komisyonun bu yöndeki kararı kesin hüküm niteliğinde olmayıp işçiyi tümüyle bağlayıcı niteliğe sahip değildir. Böyle bir durumda işçi, şikayetinın Komisyon tarafından, çalışma ilişkilerine ilişkin

¹⁴⁰ Béchamp, 2005: 2, 3.

¹⁴¹ Çalışma Standartları Komisyonu (Commission des normes du travail), Kanunun “Komisyon” (The Commission) başlıklı III. Bölümünde yer alan esaslara göre, çalışma standartlarını sağlamak ve denetlemek üzere kurulmuş, hükümet tarafından atanmış en fazla 13 üyeden oluşan tüzel kişiliğe sahip resmi bir kuruluştur. Bu kuruluşun merkez ofisinin yeri Hükümet tarafından belirlenerek Quebec resmi gazetesinde yayınlanmak suretiyle ilan edilmektedir. İlk merci olarak psikolojik taciz olaylarının incelenmesine ilişkin görev ve yetkiye de sahip olan bu Komisyonun hukuki niteliği, kuruluşu, işleyişi, görevlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için Bkz. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/N_1_1/N_1_1_A.html (erişim tarihi: 02.02.2014).

uyuşmazlıkların çözümünde uzman mahkeme olarak görev yapan “Çalışma İlişkileri Komisyonu” na (The Labour Relations Commission) sevk edilmesini talep etme hakkına sahiptir (123.9).

Çalışma Standartları Komisyonu, soruşturma evresinde, tarafların rızası ile bir arabulucunun atanmasını isteyebilir (123.10). Bu süreç içinde, işverenle arasındaki iş sözleşmesi hala devam eden işçi, arabuluculuk oturumlarına katılması sebebiyle çalışmadığı dönemlerde tıpkı işyerindeymiş gibi ücrete hak kazanacaktır (123.11).

Çalışma Standartları Komisyonunca yapılan soruşturmanın sonucunda tarafların anlaşamamaları halinde Komisyon, işçinin psikolojik taciz şikayetini, konuya ilişkin uzman mahkeme olan Çalışma İlişkileri Komisyonuna yeniden görüşülmek üzere, yönlendirmektedir (123.12). Çalışma İlişkileri Komisyonunda yapılacak muhakeme sırasında işçinin Çalışma Standartları Komisyonunun avukatları tarafından ücretsiz temsil edilmeyi talep etme hakkı da mevcuttur. Yapılacak muhakeme sırasında ispat yükü şikayetçi işçiye aittir¹⁴².

Söz konusu şikayetin kabul görebilmesi için Çalışma İlişkileri Komisyonunda, işçinin psikolojik taciz mağduru olduğu ve işverenin konuya ilişkin 81.19 hükmündeki yükümlülüklerini yerine getirmede başarılı olamadığına dair kanaatin oluşması gerekmektedir. Kanun Çalışma İlişkileri Komisyonuna oldukça geniş bir yaptırım yetkisi tanımaktadır. Kanunun 123.15 hükmüne göre Çalışma İlişkileri Komisyonu;

- aa) İşverenin işçiyi eski işine iade etmesine,
- bb) İşverence işçinin gelir kaybının tazmin edilmesine,
- cc) İşverenin tacizi önlemeye yönelik gerekli tedbirleri almasına,
- dd) İşverenin psikolojik tacizden kaynaklanan maddi ve manevi zararları ödemesine,
- ee) İşçide iş kaybından dolayı meydana gelecek zararların işverence tazminine,
- ff) İşçinin komisyonca belirlenen makul bir süre için alacağı psikolojik desteğin işverence karşılanmasına,
- gg) Gerekirse işçinin sicil kayıtlarının düzeltilmesine

ilişkin hüküm ihdas edebilecektir. Bunlara ek olarak, Çalışma İlişkileri Komisyonu tarafların haklarını korumak için geçici nitelikli her türlü tedbiri almaya da yetkilidir (Quebeck İş Kodu 118 hükmü).

Kanunun psikolojik tacize ilişkin hükümleri toplu iş sözleşmeleri açısından da etkilidir, Söz konusu hükümlerin her toplu iş sözleşmesinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir (81.20).

¹⁴² Béchamp, 2005: 3.

Manitoba Eyaleti

Manitoba Eyaletinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dayalı olarak yayınlanan, 217/2006 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde değişiklik yapan 15 Ekim 2010 tarihli ve 147/2010 sayılı Yönetmeliğin öngördüğü esaslı değişiklikler ile çalışanın psikolojik tacizden korunmasına yönelik yeni düzenlemeler yapılmıştır¹⁴³. Söz konusu düzenlemeler 1 Şubat 2011 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

Değişiklik Yönetmeliği tacizi, çalışanın sağlığını riske sokacak “sakıncalı davranışlar” ya da Çalışanın ruhsal veya bedensel vücut bütünlüğünü olumsuz yönde etkileyen “aşırı davranışlar” olarak tanımlamaktadır (Section 1.1/c). Yönetmelik bu kapsamda; dil, din, ırk, mezhep, renk, cinsiyet, cinsel tercih, cinsiyet odaklı karakteristik özellikler, medeni durum, ailevi durum, gelir kaynağı, politik görüş, bağlantı ya da aktivite, engellilik hali, fiziksel özellikler, yaş, milliyet, soy, etnik kökene yönelik sakıncalı davranışları veya çalışanı önemli ölçüde aşağılayan, bezdiren, tekrarlanan aşırı davranışları psikolojik taciz kapsamında değerlendirmektedir. Ancak uzun süren ve çalışanın üzerinde zararlı etkileri bulunan tek seferlik davranışlar da psikolojik taciz oluşturabilmektedir (Section 1.1.1.(1), a ve b). Psikolojik taciz oluşturan davranış; yazılı veya sözlü bir yorum, fiziksel bir davranış, ifade veya durum veya bunların herhangi bir kombinasyonu olabilir (Section 1.1.1. (3)) Yönetmelik, işverenin işyerindeki yönetim hakkından kaynaklanan makul uygulamaları ise psikolojik taciz olarak nitelendirmemektedir (Section. 1.1.1.(2).

Yönetmeliğin bu kapsamda işverene yüklediği temel yükümlülükler; işyerinde psikolojik tacizi önlemek, meydana gelen psikolojik taciz olaylarına son vermek, doğan zararları gidermek ve bunun için de gerekli tedbirleri almaktır.

Ontario Eyaleti

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin düzenlemeler Ontario Eyaletinde de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yer almaktadır. Ontario Hükümetinin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda değişiklik yapmak üzere 20 Nisan 2009 tarihinde meclise sunduğu, işyerinde şiddetin ve tacizin önlenmesine ilişkin hükümler içeren 168 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Değişiklik Kanun Tasarısı 9 Aralık 2009’da kabul edilerek kanunlaşmıştır. Söz konusu değişiklik Kanununun 15 Haziran 2010’da yürürlüğe girmesiyle, Ontario Eyaletinde işyerinde psikolojik taciz ve şiddet kavramı artık yasal bir zemine kavuşmuştur¹⁴⁴. Ontario Eyaleti İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu “Şiddet ve Taciz” başlıklı Kısım III.01’de, 32.01-32.07 hükümleri arasında psikolojik tacize ilişkin düzenlemelere yer vermektedir:

¹⁴³ Değişiklik metni için bkz. <http://web2.gov.mb.ca/laws/regs/2010/147.pdf> (erişim tarihi:02.02.2014) ve http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/2011_Manitoba.pdf (erişim tarihi:02.02.2014).

¹⁴⁴ Pugen ve Ratelband, 2014: 15.

Kanun Psikolojik tacizi; *işyerinde bir çalışana yöneltilen, istenmeyene, istenmeyeceği bilinen yahut tahmin edilen, bezdirici eylem ve hareketler* olarak tanımlamıştır. Söz konusu tanım sadece ayrımcılık yasağı dahilinde yaş, cinsiyet, etnik köken, din, engellilik gibi öğeler kullanılmak suretiyle ortaya konan kötü niyetli eylem ve davranışları değil, ayrımcı öğeler taşımayan diğer bezdirici eylem ve davranışları da psikolojik taciz kapsamında değerlendirmektedir¹⁴⁵.

Kanunun 32.01. (1) hükmüne göre işveren, psikolojik taciz ve şiddete ilişkin bir işyeri politikası belirleyecek, söz konusu politika yazılı olarak kaleme alınacak ve işyerinde herkesin görebileceği bir yere asılarak ilan edilecektir (32.01.2). Kanun bu yükümlülüğü işyerinde beşten fazla işçi çalıştıran işverenler için öngörmüş olup, bu sayının altında işçi çalıştıran işverenler, durumu denetleyen bir müfettiş tarafından zorunlu görülmediği takdirde söz konusu yükümlülüğe tabi değildir (32.01.3). İşveren, işyerinde belirlemiş olduğu psikolojik tacize ve şiddete ilişkin politikasını her yıl düzenli olarak gözden geçirip revize etmekle de yükümlüdür (32.01.1).

İşveren işyerinde belirlediği psikolojik tacize ve şiddete ilişkin politikaları uygulamaya geçirebilmek üzere sürdürülebilir bir program yapmakla yükümlüdür (32.02.1). Söz konusu program;

- a) İşçiyi fiziksel zarara uğratabilecek risklerin kontrol altına alınmasına,
- b) İşyerinde bir psikolojik taciz olayının yaşanması halinde veya yaşanma olasılığının bulunması halinde acil yardım çağırılmasına,
- c) İşçilerin işyerinde psikolojik taciz olaylarını işverene bildirmesine,
- d) İşverenin işyerinde meydana gelen psikolojik taciz olaylarını ele almasına ve incelemesine

İlişkin önlem ve prosedürleri içermelidir (32.02.2).

İşveren psikolojik tacize ilişkin riskleri belirlerken, benzer işyerlerinde yaygın olan şartlar ve kendi işyerine özel şartları da dikkate alarak, işyerinden, yapılan işin niteliğinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan riskleri de analiz etmekle yükümlüdür (32.03.1 ve 2). Yapılan risk analizi sonucunda, işyerinde psikolojik taciz riski olduğu sonucuna varılırsa, değerlendirme sonuçları, işyerinde bu konuya ilişkin görev yapan komiteye ya da iş güvenliği temsilcisine bildirilmelidir. İşyerinde bu konuya ilişkin faaliyet gösteren bir komitenin ya da temsilcinin olmaması halinde işveren, psikolojik tacize ilişkin risk analizi sonuçlarından doğrudan çalışanları haberdar etmekle yükümlüdür (32.02.3). Söz konusu hükümlerde de belirtildiği üzere işveren, işyerinde belirlenecek psikolojik taciz politikası ve uygulamaya ilişkin uygun programın içeriği hakkında bilgi ve talimat verme yükümlülüğü altındadır. Bilgilendirme ve talimat verme her bir işçiye uygun ve olabildiğince şahsa yönelik

¹⁴⁵ Pugen ve Ratelband, 2014: 2.

olarak yapılmalıdır. Bu konuya ilişkin eğitimlerin de yüz yüze yapılması gerekmektedir. Zira elektronik ortamlarda yapılan bilgilendirmelerin etkili ve yeterli olmadığı ifade edilmektedir¹⁴⁶.

Sonuç

İşyerinde işçiyi yıldıran, bezdiren, kişiliğine ve sağlığına ağır biçimde zarar veren psikolojik taciz olayları günümüz çalışma hayatının önemli bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik taciz bir süreçtir. Bu süreci oluşturan ayrımcılık, iftira, hakaret gibi bazı davranışlar, tek başlarına hukuka aykırılık oluşturabilecek fiillerdir. Ancak işyerinde işçinin yalnız bırakılması, sürekli eleştirilmesi, nezaket kurallarına aykırı bir takım davranışlara maruz bırakılması tek başına hukuka aykırı fiil niteliği taşımamakla beraber, sistematik olarak sürekli tekrarlanan bu tip davranışlardan oluşan sürecin kendisi hukuka aykırılık oluşturmaktadır.

İşyerinde meydana gelen her rahatsızlık verici olayı psikolojik taciz olarak nitelendirmek doğru değildir. İşverenin yönetim hakkını kullanırken sergilediği bazı davranışlar psikolojik taciz oluşturmayacaktır. Bu kapsamda; çalışanın hatalarını söylemek, hataların tekrarlanmaması için uyarıda bulunmak, makul eleştiriler, toplantı sırasında zor soru yöneltmek psikolojik taciz değildir. Yine kişiler arasında meydana gelen kişisel çatışmalar ve günlük tartışmalar da psikolojik taciz olarak yorumlanmamalıdır.

Psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için taciz olarak nitelendirilecek davranışın işyerinde meydana gelmesi gerekmektedir. Şüphesiz ki buradaki işyeri kavramı belirlenirken İş K. m.2'deki yasal esasların yanında işçinin "işverenin organizasyonuna dahil olma" ölçütü de dikkate alınmalıdır. İşyerinde başlamak kaydıyla, işverenin iş organizasyonu dahilinde çalışan işçiler, astları ve üstleri arasında fiziki işyeri ortamı dışında da süreklilik gösteren, ve hatta gerçek ortamlar dışında internet ortamı da kullanılmak suretiyle devam ettirilen davranışlar psikolojik taciz kapsamında değerlendirilmelidir.

Psikolojik tacizin faili işçinin üstleri, astları, çalışma arkadaşları ve hatta müşteri, tedarikçi, altışveren gibi 3. kişiler de olabilmektedir. Zira işverenin kişilik haklarını, vücut bütünlüğünü korumaya yönelik gözetme borcu, işçiyi sadece işyerinde çalışan diğer işçilerden korumaya yönelik olmayıp, işi ile bağlantılı olarak işçinin iletişim içinde bulunduğu diğer kişilerin eylem ve davranışlarından korumayı da kapsadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

İşçinin maruz kaldığı eylem ya da davranışın psikolojik taciz olup olmadığını belirleme hususunda önem atfedilecek bir diğer unsur, süreklilik gösteren söz konusu eylem davranışın, işçinin mesleki geleceğine, beden ya da ruh sağlığına, kişilik

¹⁴⁶ Pugen ve Ratelband, 2014: 3.

haklarına zarar vermek kastıyla yapılıyor olmasıdır. Kasıt unsuru, psikolojik taciz durumunu, işyeri stresi ve çatışmadan ayıran en önemli husustur.

Günümüz şartlarında, bir işyeri terörüne dönüşen, gerek mali açıdan gerekse sağlıklı işgücünün korunması açısından çalışma hayatında büyük olumsuzluklara yol açan psikolojik taciz olaylarının önüne geçilmesi ve zararlarının azaltılması giderek önemli bir hal almıştır. Psikolojik taciz olaylarının ardından, işyerinde çalışanlarda gözlenen performans düşüklüklerinin, devamsızlıkların, işten ayrılmalarının, dava giderlerinin, ödenecek tazminatların, sağlık giderlerinin, erken emeklilik maliyetlerinin öncelikle işveren ve sonrasında ülke ekonomisi için getireceği maddi yük tahmin edildiğinden daha yüksektir. Bu durum, konuya ilişkin ulusal ve uluslararası alanda yapılacak hukuki düzenlemelerin önemini arttırmaktadır. Pekçok ülke psikolojik tacizi “iş sağlığı ve güvenliği” kapsamında değerlendirmiş, iş sağlığı ve güvenliği kanunlarına eklenen bölümler ve konulan açık hükümlerle çalışanları psikolojik taciz de dahil olmak üzere her türlü tacizden korumayı amaçlamıştır. İşçinin fiziksel sağlığının yanında, vücut bütünlüğünün bir parçası olan ruhsal sağlığının korunmasının işçinin işyerindeki sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının önemli bir bölümünü oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Diğer yandan, psikolojik taciz olayları işveren aleyhine de kötüye kullanılmaya açık olaylardır. İş ilişkisi işçi ve işverenin karşılıklı menfaatlerinin dengede tutulmasını gerektiren bir ilişkidir. Taraflardan birisinin madden ya da manen zarara uğramasının diğer tarafın da zarara uğraması sonucunu beraberinde getireceği şüphesizdir. Bu nedenle, psikolojik taciz olaylarının işçi için olduğu kadar işveren için de tarafsız bir tutum içinde değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Asılsız psikolojik taciz suçlamalarının işveren aleyhine olduk olmadık bir şekilde kullanılmasının önüne geçmek, işçinin psikolojik tacize uğramasının önüne geçmek kadar önemlidir. Bunun sağlanabilmesi için, psikolojik taciz kavramının çok iyi bir şekilde tanımlanması, içeriğinin iyi bir şekilde doldurulması, olayların tarafsız bir şekilde değerlendirilmesi ve her iki taraf açısından da kötüye kullanılmaların önüne geçecek yasal zeminin en iyi şekilde oturtulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akı, M. (2011) Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.21, Mart 2011,
- Akyol, Ş. (1995) Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasası, İstanbul.
- Arslan Ertürk, A. (2012) Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 27, Eylül 2012.
- Aydın, U. (2002) **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir.
- Başöz, L. ve Çakmakçı, R. (2011) **Gerekçeli, Karşılaştırma Tablolu, Yeni ve Eski Kanun Metinleri ile Birlikte Yeni Türk Borçlar Kanunu**, İstanbul.
- Bayram, F. (2007) Türk İş Hukuku Açısından Psikolojik Taciz (Mobbing), **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı 14.
- Bayram, F. (2003) **Türk İş Hukukunda İşverenin İşinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu**, Yayınlanmamış Doktor Tezi, İstanbul.
- Béchamp, Louise, **Psychological Harassment Provisions in Quebec Labour Law**, 205, 1-2 <http://www.internationallawoffice.com/newsletters/detail.aspx?g=6104e4...> (erişim tarihi 02.02.2014).
- Brodsky, C. M.(1976) **The harassed worker**. Lexington, MA: D.C. Heath and Co.
- Büyükkılıç, G.(2012) İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi, **Legal İSGHD**, C. 9, S.33.
- Chainey, A. (2010) **Workplace Violence and Psychological Harassment: An Overview of the Quebec Experience**, Ottawa, http://www.cba.org/cba/cle/PDF/adm10_chainey_paper.pdf, ((erişim tarihi: 02.02.2014).
- Clarke, A. (2011) Essica, Beyond Equality? Against the Universal Turn in Workplace Protections, **Indiana Law Journal**, C. 89.
- Cobb, E. P. (2012) **Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue**, <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>, (erişim tarihi: 02.02.2014).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013), **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, Mayıs 2013, Ankara http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing (erişim tarihi: 02.02.2014)
- Çelebi, Ö. (2004) İş İlişkisinde Manevi Taciz, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Erden Kuntalp’e Armağan, İstanbul.
- Çelik, N. (2012) **İş Hukuku Dersleri**, 25. Bası, İstanbul.
- Çelik, N. (2004) **İş Hukuku Dersleri**, 17. Bası, İstanbul.

- Centel, T. (1994) **İş Hukuku** C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul.
- Centel, T. (2011) Türk İş Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 24, Aralık.
- Çil, Ş. (2011) **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Hukuk Dairesi, 2010-2011 Yılları**, Ankara.
- Çobanoğlu, Ş. (2005) **Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, İstanbul.
- Demircioğlu, R. (2007) Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.1-2, C. 11.
- Doğan Yenisey, K. (2007) **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul.
- Doğan Yenisey, K. (2006) İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırmacılık Yasağı, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/4, S. 11.
- Edis, S. (1993) **Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, 4. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara.
- Egger/Çernis**, (1947) **Medeni Kanun Şerhi, Giriş ve Kişiler Hukuku**, Ankara.
- Ekonomi M. (1980) **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, C.I, 2. Bası, İstanbul.
- Ergin, H. (2010) Oldukça Eski, fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, C. 1, İstanbul.
- Eser, Oktay, **Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni**, http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf, (Erişim tarihi: 17.02.2012).
- Eyrenci, Ö. ve Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2010), **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Bası, İstanbul.
- European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions Report (2010), Foundation Findings: **Physical and psychological violence at the workplace**, September 2010.
- Güneş, B. ve Mutlay F, B. (2011/3) **Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi**, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.30.,
- Güzel, A. ve Ertan, E. (2007), İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı 14, 2007.
- Guerrero, M. I. S. (2004), The Development of Moral Harassment(or Mobbing) Law İn Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, **Boston College International and Comparative Law Review Student Publications**, Volume 27, Number 2, 2004.

- Hirigoyen, M-F. (2001), **Malaise dans le travail: Harcèlement moral**, démêler le vrai du faux de.
- Işıkkhan, V. (2001), “Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları”, **İşveren Dergisi**, Haziran 2001, C.39, S.9.
- İlhan, Ü. (2010), İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri, **Ege Akademik Bakış**, C. 10, S. 4, Ekim.
- İmre, Z. (1980), **Medeni Hukuka Giriş**, Yenienmiş 3. Bası, İstanbul.
- International Labour Office (1998), Workplace Violence: A New Global Problem, **World of Work Magazine**, No:26, September-October, http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/issues/DWCMS_080629/lang--en/index.htm (erişim tarihi: 15.08.2013).
- Johnston, V. (2010), Workplaces bullying trial begins, **Deutsche Welle**, 20.01.2010, <http://www.dw.de/workplace-bullying-trial-begins/a-5150735-1>, (erişim tarihi 02.01. 2014).
- Leymann, H., Psychological Terrorization -The Problem of Terminology, **The Mobbing Encyclopedia**, <http://www.leymann.se/English/frame.html> (Erisim tarihi: 02.02.2014).
- Leymann, H. Bullying; Whistleblowing, Information About Mobbing at the Workplace, **The Mobbing Encyclopaedia**, <http://www.leymann.se/English/frame.html> (erişim tarihi 02.02.2014).
- Leymann, Heinz, “The Definition of Mobbing at Workplace”, **The Mobbing Encyclopedia**, <http://www.leymann.se/English/frame.html> (erisim tarihi: 02.02.2014).
- Mollamahmutoglu, H. ve Astarlı, M. (2012), **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu-6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşlenmiş 5. Bası, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012), **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, Yeni Mevzuata göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, İstanbul .
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998), **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bası, İzmir.
- NG, A. (2010-2011), Chasing Rainbows”: Challenging Workplace Bullying in Australia and the United States, **Journal of Workplace Rights**, , C. 15(2).
- Odaman, S. (2006), İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart, **Legal İHSGH Dergisi**, C.11.
- Oğuzman, M. K. (1990), **Medeni Hukuk Dersleri**, İstanbul.
- Oğuzman, K. ve Seliçi, Ö. ve Oktay-Özdemir, S. (2005), **Kişiler Hukuku** (Gerçek ve Tüzel Kişiler), İstanbul.

- Özdemir, E. (2006), **İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü İspat Yükü ve Araçları**, İstanbul.
- Özdemir, E. (2006/4), İşyerinde Cinsel Taciz, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.11.
- Özgün, Kemal, Altuğ, İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirilmesi, **Türk Hukuk Sitesi**, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm (erişim tarihi: 15.08.2013).
- Özsunay, E. (1979), **Gerçek Kişilerin Hukuki Durumu**, 4. bası, İstanbul.
- Workplace Bullying Institute (2013), **Preventing Violence and Harassment in the Workplace** at: <http://www.workplacebullying.org/res/articles/F6.pdf>.
- Pugen, D. ve Ratelband, B., **Bill 168: Workplace Violence and Harassment Amendments to OSHA**, http://www.mccarthy.ca/pubs/bill_168_paperseminar_feb2010.pdf (erişim tarihi:02.02.2014).
- Savaş, B. (2007), **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul 2007.
- Sevimli, K. A. (2013/1), "Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.36.
- Sur M. (2005), "İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **A.Can Tuncay'a Armağan**, İstanbul.
- Süzek, S. (1988), İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. **Dr. Metin Kutal'a Armağan**, Ankara.
- Süzek, S. (2013), **İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)**, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul.
- Şen, S. (2009), Psikolojik Taciz ve İş Hukuku Boyutu, **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül.
- Soyer, M. P. (2011), İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları, **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, C. I, İstanbul.
- Taşkent, S. (1981), **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul.
- The New Webster Encyclopedic Dictionary of The English Language (1980), Ed. Virginia S. Thatcher, New York.
- Tınaz, P. (2006), **İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)**, İstanbul.
- Tınaz, P. ve Bayram, F. ve Ergin, H. (2008), **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)**, İstanbul.
- TUC, <http://www.tuc.org.uk/workplace-issues-7>, (erişim tarihi 02.01. 2014).
- Tuncay, C. (1982) **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul.
- Tuncay Kaplan, E. (2011) Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 24, Aralık.

- Uluslan, İ. (1990) **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu- Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul.
- Ünal, C. (2013) Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi **Legal İHSGH Dergisi**, C. 10, S.37, 2013.
- Ünal, A. (2005) İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Çalışma Yaşamında Stres-AB Düzeyinde Konunun Ele Alınışı ve Gelişim”, **Çimento İşveren Dergisi**, S.5, C.19, Eylül.
- Zöllner, W. ve Loritz, K.G. (1998) **Arbeitsrecht**, 5. Auflage, München.