

# KİŞİLİK HAKKI İHLÂLİNİN VE BORCA AYKIRILIĞIN BİR TÜRÜ OLARAK İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)

Dr. Huriye Reyhan DEMİRCİOĞLU\*

## **ÖZET:**

Yerli ve yabancı literatürde mobbing kavramı, işyerinde belli bir çalışana karşı sistematik bir biçimde gerçekleştirilen, dışlayıcı, özgüveni sarsıcı, kimi zaman aşağılayıcı, haksız söz ve davranışlardan oluşan psikolojik bir yıldırma sürecini ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Böyle bir psikolojik yıldırma sürecinin, gerek mağdur kişi üzerinde yarattığı tahribat, gerek ülke ekonomisine verdiği zararlar, konuya hukukçuların da duyarsız kalamayacağı bir yüksekliktedir. Nitekim günümüzde birçok gelişmiş ülkenin, işyerinde psikolojik tacizin teşhis ve sonuçlarına yönelik araştırmalar yaptıkları, ayrıca sözkonusu türde tacizlerin önlenmesi ve mevcut taciz eylemlerinin yol açtığı bireysel ve ekonomik zararların giderilmesi için hukuki tedbirler aldıkları görülmektedir. Ülkemizde ise mobbing kavramı, işletme ve psikoloji literatüründeki gelişmelere paralel olarak, hukuk çevrelerince de son yıllarda telaffuz edilmeye başlanmıştır. Türk hukukunda konuya ilişkin son gelişme, Borçlar Kanunu Tasarısı ile işverene, işçilerin psikolojik tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alma yükümlülüğünün getirilmesidir. Ancak bunun dışında da işyerinde psikolojik tacizin kişilik hakkının ve borç ilişkisinden doğan bir yükümlülüğün ihlali olarak değerlendirilmesi mümkündür.

## **ANAHTAR SÖZCÜKLER:**

İşyerinde psikolojik taciz, Psikolojik Yıldırma, Mobbing, Kişilik hakkı, Borç ilişkisinin ihlali

## **ABSTRACT:**

Mobbing concept, in local and foreign literature, is used to express a psychological terrorization process constituting of excluding, shocking self-confidence, sometimes insulting unjust words and behaviors against an employee in workplace. Either destruction on the aggrieved person or damages to the economy of the country caused by such psychological terrorization process are so high that jurists can not be insensitive to the subject. Likewise, it is perceived that today so many developed

---

\* Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Araştırma Görevlisi

countries make researches on emotional abuse in the workplace; furthermore they take judicial measures to prevent such abuse and to eliminate individual and economical damages. Mobbing concept has also been started to be mentioned in our country in the recent years by judicial environment in parallel with the developments in business and psychological literature. The most recent development in Turkish law about the subject is that the liability of the employer to take necessary measures in the workplace in order to prevent emotional abuse of employees which is set under the Code of Obligations draft. However, besides that it is possible to evaluate emotional abuse in the workplace as violation of personality and breach of contractual relationship.

**KEYWORDS:**

Emotional abuse in the workplace, Psychological terrorization, Mobbing, Personality right, Breach of contractual relationship.

## I- GİRİŞ

İşyerinde psikolojik taciz veya dünya genelindeki yaygın adıyla “mobbing”, çalışma hayatının kendisi kadar eski bir olgu; fakat psikoloji ve hukuk literatürü bakımından yeni bir kavramdır. Sözkonusu kavramı psikoloji ve hukuk literatüründe önemli hale getiren husus, uygulamada mobbing türü tacizlere sıklıkla rastlanması ve bu tür tacizlerin gerek işyerlerinin verimliliği, gerek mağdurların kişilikleri üzerinde yarattığı tahribatın yüksekliğidir. Gerçekten mobbing, işyerlerinde fiziksel veya cinsel taciz gibi diğer taciz türlerine oranla daha sık ortaya çıkan<sup>1</sup>, dolayısıyla çalışma hayatını ve çalışanların şahıs varlıkları ile manevi bütünlüklerini olumsuz yönde etkileme potansiyeli yüksek olan bir olgudur. Ne var ki bu tür bir taciz, fiziksel veya cinsel tacize göre tanısı daha zor konan, zaman zaman mağdur şahsın kendisinin dahi maruz kaldığı taciz/şiddet eylemine anlam ve isim vermekte zorlandığı, hatta iş yaşamının getirdiği stres ve rekabet ortamı içerisinde kimi zaman normal kabul edilip hoş görülen veya görmezden gelinen bir saldırı tipi teşkil etmekte ve bu sebeple sözkonusu tacizin tanımlanarak çalışma hayatındaki farkındalık düzeyinin artırılması, diğer taciz türlerine göre daha yavaş bir seyir izlemektedir<sup>2</sup>.

Mobbing türü tacizlerin modern hukuklarda açık bir yasal düzenlemeye konu edilmesi de, iş psikolojisi alanındaki tanım ve teşhisinin gecikmesine paralel olarak, ancak 2000’li yıllarda gerçekleşmiştir. Günümüzde İsveç (1994), Fransa (2001), İngiltere (2001), Belçika (2002) ve Polonya (2004) işyerinde psikolojik tacizi açık bir yasal düzenlemeye konu eden başlıca ülkelerdir<sup>3</sup>. Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya, Amerika Birleşik Devletleri gibi bazı ülkelerde ise, mobbinge karşı açık koruma öngören bir yasal düzenlemeye rastlanmamakta; bununla birlikte sözkonusu ülkelerin mobbing olgusunu tanıyıp konuya ilişkin çok sayıda araştırma yaptıkları

<sup>1</sup> Bkz. **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s. 11 vd.

<sup>2</sup> Avrupa ülkelerinde mobbing konusu ile ilgili, gerek teorik boyutta gerek gözleme dayalı çok sayıda araştırma yapılmakta ve bu araştırmalar doğrultusunda, sözkonusu türde tacizlerin önlenmesi, mevcut taciz eylemlerinin yol açtığı bireysel ve ekonomik zararların da uygun yollardan giderilmesi yönünde tedbir ve uygulamalara gidilmektedir. Ülkemizde ise işyerinde psikolojik taciz ile bunun sosyal ve ekonomik boyutlarına dair çok fazla çalışmaya henüz rastlanmamakta; bununla birlikte, işletme ve psikoloji literatüründe mobbing kavramının hızlı bir biçimde tanınmaya başladığı görülmektedir. Konuya ilişkin olarak bkz. **TUTAR Hasan**, İş yerinde Psikolojik Şiddet, Ankara 2004; **ÇOBANOĞLU Şaban**, Mobbing, İstanbul 2005; **TINAZ Pınar**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2006; **DAVENPORT Noa / SCHWARTZ Ruth Distler / ELLIOTT Gail Pursell**, Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace, Ames, Iowa 2005 (eserin İngilizceden çevirisi için ayrıca bkz. **ÖNERTOY Cem**, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, İstanbul 2003); **HERRIOT Peter (editor)**, Mobbing and Victimization at Work, Exeter 1996; **LEYMANN Heinz**, Mobbing-Encyklopedia, <http://www.leymann.se/deutsch/frame.html> (19.02.2009). Ayrıca bkz. <http://www.mobbingturkiye.net/index.php> (19.02.2009).

<sup>3</sup> Bkz. **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s. 177 vd. Karşılaştırmalı hukuk bakımından işyerinde psikolojik taciz hakkında bkz. **GÜZEL/ERTAN**, s. 509 vd.

ve bu türde bir tacize uğrayanları, medeni hukuk, borçlar hukuku ve özellikle iş hukukuna ilişkin mevcut düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülmektedir<sup>4</sup>.

Ülkemizde de işyerinde psikolojik taciz (mobbing) olgusu, henüz açık bir yasal düzenlemeye konu olmamıştır. Ancak Borçlar Kanunu Tasarısının 417. maddesinde, işverene, işçilerin psikolojik tacize uğramamaları için gerekli tedbirleri alma ödevinin yüklendiği görülmektedir<sup>5</sup>. Böylece tasarının yasalaşması halinde, çalışanların mobbinge karşı açıkça korunduğu ülkeler arasına ülkemizin de dâhil olacağı söylenebilir. Bununla birlikte, Türk hukukundaki mevcut bazı düzenlemelerden de işyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlamak amacıyla yararlanmak mümkündür. Bu düzenlemelerin başında, Medeni Kanunumuzun kişilik haklarını koruyucu hükümleri ile Borçlar Kanunumuzun haksız fiil ve borca aykırılığa dair düzenlemeleri gelir. Zira çalışanların uğradığı psikolojik tacizin, her şeyden önce kişilik hakkını ihlâl eden bir davranış olduğu ve aynı zamanda işverenle işçi arasındaki borç ilişkisi bakımından bir borca aykırılık hali teşkil ettiği açıktır.

Bu çalışmada da işyerinde ortaya çıkan psikolojik tacizler, esas olarak, kişilik hakkının ve borç ilişkisinden doğan bir yükümlülüğün ihlâli boyutlarıyla ele alınmış ve bu kapsamda mağdurun başvurabileceği hukuki yollar değerlendirilmiştir.

## **II- İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) OLGUSUNUN BELİRLENMESİ**

İşyerinde ortaya çıkan mobbing türü taciz, işverenin veya çalışanlardan bir ya da birkaç kişinin, hedef seçilmiş bir kişiye karşı ısrarlı ve sistematik bir şekilde, yıldırcı, kişinin özgüvenini sarsıcı, zaman zaman aşağılayıcı, dışlayıcı, yok sayıcı, haksız söz ve/veya davranışlar yöneltmesidir<sup>6</sup>. Burada bir kişiye yöneltilen münferit bir veya birkaç haksız davranış değil; özel olarak hedef alınmış belli bir kişinin, maruz kaldığı davranışlardan yılarak çoğu zaman bulunduğu iş ortamından kaçmasına, kimi durumlarda hafiften ağıra doğru seyreden fizyolojik ve psikolojik sorunlar yaşamasına yol açan bir süreç sözkonusudur. Bu süreç içerisinde hedefteki kişinin kendisini ifade etmesi engellenir (sözü kesilir, azarlanır, yaptığı iş ve çalışmalar sürekli eleştirilir, başarıları görmezden gelinerek hataları abartılır vb.) veya kişinin sosyal ilişkileri sınırlandırılır (çevresindeki insanlar onunla konuşmazlar, bulunduğu

<sup>4</sup> Bkz. **TİNAZ/BAYRAM/ERGİN**, s. 177 vd.

<sup>5</sup> Bkz. <http://www.inisiyatif.net/document/tanitim/BKTasari2007/> (19.02.2009).

<sup>6</sup> Mobbing kavramını literatüre kazandıran İsveçli psikolog Dr. Heinz Leymann'ın tanımına göre mobbing, "bir işletmede veya başka bir organizasyon içinde çalışanların, çoğu zaman tek bir iş arkadaşlarını, astlarını veya üstlerini düşmanca ve ortaklaşa bir tutumla, yoğun bir biçimde ve uzun süre boyunca taciz etmeleri ve haksızlığa uğratmaları durumudur" (bkz. <http://www.leymann.se/deutsch/frame.html>, (19.02.2009).

## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

ortamda yokmuş gibi davranılır veya başkalarıyla bir arada bulunamayacağı bir odaya yerleştirilir vb.) yahut itibarına yönelik saldırılar gerçekleştirilir (hakkında asılsız söylentiler çıkarılır, gülünç durumlara düşürülür, lâkap takılır, özel yaşamı, dini veya siyasi görüşleri, milliyeti, kökeni ile alay edilir, cinsel imalar yapılır vb.); kimi zaman mesleki açıdan kendisini göstermesi engellenir (o kişiye özel iş verilmez, verilen işler geri alınır veya kişinin yetenekleri ile bağdaşmayacak anlamsız işler verilir, işi sürekli değiştirilir vb.); hatta kişiye karşı doğrudan fiziksel veya cinsel taciz teşkil edecek saldırılar gerçekleştirilir<sup>7</sup>. Mobbing tipolojisi veya mobbing tipi davranış olarak adlandırılan<sup>8</sup> bu saldırıların hepsinin tek bir vâkıada toplanmasına gerek yoktur<sup>9</sup>. Bununla birlikte, sözkonusu tipteki davranışların, iş hayatının getirdiği normal rekabet ve çatışma ortamı içerisinde zaman zaman ortaya çıkabileceği ve bu tür davranışların sergilendiği her durumun mobbing olarak değerlendirilemeyeceği de gözden kaçırılmamalıdır. Bu sebeple belli bir taciz süreci mobbing olarak tanımlanırken, bazı noktalar üzerinde özellikle durulmalıdır<sup>10</sup>. Buna göre:

-Mobbingde taciz edici davranışların “ısrarlı” ve “sistemik” bir şekilde sürdürülmesi, bu tür bir taciz eylemini, iş yaşamındaki alelade ve münferit çatışma hallerinden ayıran en belirgin noktadır. Mobbing, birbirini takip eden taciz edici davranışların aynı zamanda birbiriyle ilişkili, bağlantılı olması halinde sözkonusu olur. Taciz davranışları arasındaki ilişki, bu davranışların “aynı amaca yönelik olarak” birbirinin devamı halinde gerçekleştirilmesini ifade eder.

-Mobbing türü tacizlerde amaç, hedefteki kişinin kendisine olan güvenini sarsmak, karşılaştığı tacizlerden yılarak iş ortamından uzaklaşmasını sağlamaktır<sup>11</sup>. “Psikolojik taciz davranışlarının amacı, bu davranışları yapanların menfaatlerinin temininden ziyade rakibin zayıflatılması, ‘rakibin’ dışlanması, izole edilmesidir”<sup>12</sup>. Bu sebeple, mobbingin hedefinde, mağdur kimsenin, belli bir davranışı veya belli bir olay karşısındaki tutumu değil, bizzat kendisi yer alır.

<sup>7</sup> DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOTT, s. 36-37.

<sup>8</sup> Mobbing tipolojisi, Dr. Leymann’ın, özelliklerine göre 5 gruba ayırarak tanımladığı 45 ayrı taciz davranışına dayanmaktadır. Bu sebeple sözkonusu davranış tiplerine, “Leymann tipolojisi” de denilmektedir, bkz. DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOTT, s. 34 vd.; TUTAR, s. 18. Konuya ilişkin ayrıca bkz. KARABEY Yüksel, “Mobbing Tipolojisi”, [http://www.rehabilitasyon.com/action/makale/1/Mobbing\\_Tipolojisi-1986](http://www.rehabilitasyon.com/action/makale/1/Mobbing_Tipolojisi-1986) (19.02.2009).

<sup>9</sup> DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOTT, s. 34.

<sup>10</sup> Literatürde, gerçek bir mobbing olgusunun tanımlanabilmesi için, bazı “parametrelerden” yararlanıldığı görülmektedir. Sözkonusu parametreler, “iş ortamı”, “sıklık”, “süre”, “davranış tarzları”, taraflar arasındaki dizeysel eşitsizlik”, “birbirini izleyen evrelerde gelişme” ve “zalimce niyet” olmak üzere yedi kategori halinde ele alınmaktadır, bkz. TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 63 vd.

<sup>11</sup> BAYRAM, s. 552.

<sup>12</sup> BOZBEL/PALAZ, s. 69.

-Bununla beraber, mağdur kimsenin niteliklerinin mobbing için her zaman belirleyici bir husus olduğu da söylenemez. Gerçekten mobbinge maruz kalan kişinin, diğer çalışanlar için her zaman “güçlü bir rakip”, “üstün niteliklerdeki bir kişi” olmasına gerek yoktur; kimi zaman sadece “farklı özelliklerde olmak”, örneğin, farklı bir cinsiyete, farklı ırk veya etnik gruba mensup olmak, farklı inançlara sahip bulunmak, farklı tarzda giyinmek, farklı bir yaş grubunda olmak, hatta dikkat çekici fiziksel özellikler taşımak, kişilerin bu tür eylemlerin hedefi haline gelmesinde etkili olabilir<sup>13</sup>. Ayrıca, üstler tarafından astlara uygulanan mobbinglerde, “potansiyel bir başkaldırıyı önlemek”; astlar tarafından üstlere uygulanan mobbinglerde ise “örgütsel kararlara dâhil edilmiyor olmaktan kaynaklanan bir tepki veya üst konumdaki kişiye yönelmiş kıskançlık, gıpta” gibi faktörlerin mobbing sürecini başlatmakta etkili olabileceği<sup>14</sup>; kimi zaman ise sadece tacizciye ait bir kişilik bozukluğu, sırf eğlence / zevk arayışı içinde bulunmak gibi sebeplerin mobbinge yol açabileceği<sup>15</sup> psikoloji literatüründe dile getirilmektedir. Buna göre mobbingin hiyerarşi ve cinsiyet farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşebilecek bir olgu olduğu, bu nedenle çalışan herkesin mobbinge maruz kalabilme riskinin bulunduğu söylenebilir<sup>16</sup>.

-İşyeri ortamı içerisinde psikolojik tacizin, kimin tarafından ve kaç kişi ile birlikte gerçekleştirildiğinin de önemi yoktur. Buna göre taciz, kimi zaman işveren tarafından bir çalışana karşı gerçekleştirilmekte (dikey taciz); kimi zaman ise eşit konumdaki çalışanlar arasında ortaya çıkmaktadır (yatay taciz)<sup>17</sup>. Nadir de olsa, astların üste karşı mobbing uygulayabildiği de gözlenmektedir<sup>18</sup>. Aynı şekilde psikolojik tacizde bulunan kişinin tek başına hareket etmesi veya birden fazla kimsenin bir grup oluşturacak şekilde taciz eylemlerinde bulunması, mobbingin teşhisi bakımından bir fark oluşturmamaktadır.

-Mobbingde taciz eyleminde bulunan taraf ile tacize maruz kalan taraf arasında “hiyerarşik anlamda olmasa da”, bir eşitsizlik durumu hakimdir. Söz konusu eşitsizlik, tacize uğrayan tarafın her zaman kaybeden taraf durumunda olmasını ifade eder. Başka bir deyişle mobbing sürecinde taraflar arasında fail – mağdur<sup>19</sup> veya saldırgan – kurban ilişkisi vardır. Buna göre, “çatışma sürecinde şayet iki tarafın da kendine

<sup>13</sup> ÇOBANOĞLU, s. 24.

<sup>14</sup> DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOTT, s. 48-49.

<sup>15</sup> TUTAR, s. 41 vd.

<sup>16</sup> BAHÇE, s. 31.

<sup>17</sup> ÇOBANOĞLU, s. 158.

<sup>18</sup> ÇOBANOĞLU, s. 158.

<sup>19</sup> BOZBEL/PALAZ, s. 69.

## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

özgü silahları varsa ve kendilerini korumak amacıyla bu silahlarını kullanıp saldırıda bulunabiliyorlarsa, bir mobbing olgusu sözkonusu değildir. Burada karşılıklı bir rekabet işlemektedir”<sup>20</sup>.

-Mobbing türü tacizlerin ne kadar süre devam edeceği veya yoğunluğunun ne kadar olması gerektiği hususunda ise kesin bir ölçü ortaya koymak mümkün değildir. Literatürde “en az altı ay devam eden tacizlerden”<sup>21</sup> veya “üç ayla üç yıl arası devam eden tacizlerden”<sup>22</sup> bahsedildiği görülmekte ise de<sup>23</sup>, mobbingin teşhisi için taciz eylemlerinin süresinden ziyade, sonuçları üzerinde durulmalıdır. Zira hangi süre ve yoğunluğun neticesinde tazmini gereken bir zararın ortaya çıkmış sayılacağı, psikolojik tacize uğrayan kişinin tahammül seviyesine göre, kişiden kişiye değişebilecek bir durumdur.

-Buna göre, mobbing türü bir tacizden bahsedilen hallerde, genel olarak, mobbinge maruz kalan kişinin fiziksel ve/veya psikolojik sağlığının, düşünsel yeteneklerinin bozulduğu, benlik duygusunun ve özgüveninin zedelendiği, mesleki ve sosyal beceri ve davranışlarının olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Psikoloji literatürü, yol açtığı zararların ölçüsüne göre mobbingin üç derecesinden bahsetmektedir<sup>24</sup>. Buna göre, birinci derece mobbingde, mağdur, karşılaştığı tacizler karşısında şaşkınlık ve üzüntü duyar; bunlara karşı koymaya çalışır veya tam tersini yaparak tacizleri hoş görür. Ancak iş ortamına bir antipati duymaya başlar; işinde konsantrasyon gücünü çeker; uyku bozuklukları baş gösterebilir. Bu sürecin devam etmesi, ikinci derece mobbingi ortaya çıkartır. İkinci derece mobbingde mağdur, uğradığı psikolojik tacizin neticesinde yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozukluğu, mide problemleri, kilo kaybı veya alımı gibi fiziksel rahatsızlıklar ve psikolojik bunalımlar yaşamaya başlar. Nihayetinde üçüncü dereceye ulaşan mobbing, mağduru iş yapamaz duruma getirir. Bu son aşamada depresyon, panik atak, kalp krizi gibi ciddi rahatsızlıklar baş gösterir; kendini koruma mekanizmasının işlemeze hale gelmesiyle birlikte kendine zarar verme, hatta intihar girişimi gibi ileri derecede davranış bozuklukları

<sup>20</sup> TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 66.

<sup>21</sup> DANGAÇ Gönül, “İşyerinde Yıldırma ve Hukuki Çevresi”, [http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=95&Itemid=96](http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=95&Itemid=96), (18.02.2009).

<sup>22</sup> ÇOBANOĞLU, s. 29.

<sup>23</sup> Leymann, mobbingden bahsedebilmek için taciz eylemlerinin en az 6 aydan beri sürdürülüyor olması gerektiğini ileri sürmüştür. Buna karşılık Harald Ege, mobbingin tespiti bakımından süre unsurunun bazı olaylar bakımından esnetilebileceği görüşündedir. Buna göre, saldırgan davranışların şiddeti ve uygulama sıklığı, tacizcilerin konumu ve sayısı, mağdurda oluşan hasarın ciddiyeti dikkate alınarak üç ay gibi kısa bir sürede ortaya çıkan “hızlı mobbing” olgularından bahsetmek de mümkündür, bkz. TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 65.

<sup>24</sup> Bkz. DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOTT, s. 39.

veya üçüncü kişilere yönelik şiddet eylemleri gibi fiziksel ve psikolojik semptomlar ortaya çıkabilir<sup>25</sup>.

Mobbingin işyerlerinde görülen alelade çatışma hallerinden ayırt edilmesini sağlamak üzere genel hatlarıyla ortaya koymaya çalıştığımız bu noktaların, özellikle olayın gerçekleştiği örgüt ve meslek grubunun yapısının veya daha üst boyutta olmak üzere, içinde bulunulan toplumun sosyal ve kültürel özelliklerinin de dikkate alınarak, her bir somut olay bakımından, ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Bu bakımdan mobbing, sebepleri, sonuçları ve tipolojisi ile ancak uzman kişilerce teşhis edilebilecek bir olgudur. Hukuk çevreleri bakımından ise mobbing, gerek hedefteki kişinin bu tür saldırılardan hukuki bir zeminde korunması ihtiyacı, gerek ekonomik açıdan yol açtığı zararların büyüklüğü dolayısıyla görmezden gelinemeyecek derecede önemli bir taciz türüdür. Gerçekten Avrupa ülkelerinde mobbing üzerine yapılan araştırmaların sonuçları, iş ve psikoloji çevreleri kadar, hukuk çevrelerinin de konuya dikkatle eğilmelerini gerektirecek boyutlardadır<sup>26</sup>. Örneğin, “Almanya’da yapılan araştırmalarda, 1,5 milyon çalışanın psikolojik tacize maruz kaldığı, psikolojik tacizin ekonomik bakımdan yaklaşık 13 milyar Euro’luk bir zarara sebebiyet verdiği ifade edilmektedir”<sup>27</sup>. Avrupa Birliğine üye ülkelerde gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları ise, çalışan nüfusun yaklaşık %8’ine tekabül etmek üzere, en az 12 milyon kişinin mobbinge maruz kaldığını göstermektedir<sup>28</sup>. Ayrıca Almanya’da intiharların %10’u<sup>29</sup>, İsveç’te ise %15’i<sup>30</sup>, işyerinde karşılaşılan psikolojik taciz eylemleri ile ilişkilendirilmiştir. Söz konusu veriler, hukuk doktrin ve uygulamasında da mobbing kavramının tanınip bilinmesini ve “mobbing bilincinin” bir an evvel oluşturulmasını gerekli kılmaktadır.

### **III- İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) OLGUSUNUN TÜRK HUKUKUNDA TANINMASI**

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramının, yukarıda vurgulamaya çalıştığımız önemi doğrultusunda, Türk hukukunda da ilgi çekmeye başladığı görülmektedir. Gerçekten son yıllarda hem psikolojik taciz kavramını tanıyan

---

<sup>25</sup> Bkz. **BAHÇE**, s. 19 vd.

<sup>26</sup> Çeşitli ülkelerde işyerinde psikolojik tacize ilişkin istatistiksel veriler için bkz. **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s. 11 vd.

<sup>27</sup> **BOZBEL/PALAZ**, s. 68.

<sup>28</sup> Bkz. **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s.13.

<sup>29</sup> **BOZBEL/PALAZ**, s. 68.

<sup>30</sup> **DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOTT**, s. 25.



## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

birkaç yargı kararına<sup>31</sup>, hem de doktrinde konuya ilişkin yapılmış bazı çalışmalara rastlanmaktadır<sup>32</sup>. Ayrıca 1/499 esas sayılı Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'nın Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonunda kabul edilen metninde de psikolojik taciz kavramına yer verildiği görülmektedir.

### **A- KONUYA İLİŞKİN YARGI KARARLARI**

Türk hukukunda yargı çevrelerinin işyerinde psikolojik taciz (mobbing) konusunda yasama organından önce harekete geçtikleri ve önlerine gelen bazı somut olayları, psikolojik taciz olgusunu dikkate alarak hakkaniyete uygun bir biçimde karara bağladıkları görülmektedir.

Ankara 8. İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarih ve E. 2006/19 K. 2006/625 sayılı kararı, mobbing kavramının tanımlanıp, hukuki açıdan değerlendirmesinin yapıldığı ilk karar olarak göze çarpmaktadır<sup>33</sup>. Karara konu olan olayda “*Davacı vekili davalı aleyhine dava açarak, ... davacının 7 yıl boyunca görevini başarı ile yerine getirdiğini, 2004 mart ayında oda yönetiminin değişmesiyle yeni yönetimde genel sekreter olarak görev yapan ve davacının amiri durumundaki ... (kişi) ile davacı arasında sebepsiz bir gerginlik yaşanmaya başlandığını, gerek sözlü uygulama gerekse yazılı işlemlerle davacı üzerinde manevi baskı uygulayıp kişilik haklarına saldırdığını davacıya adeta duygusal tacizde bulunduğunu, davacıdan 1,5 yıl boyunca 5 defa yazılı savunma isteyip alınan savunmaların 2 si sonucunda genel sekreter ... in de üyesi olduğu disiplin kurulu tarafından 2.3.2005 tarihinde uyarı, 23.11.2005 tarihinde de haksız olarak kınama cezası verildiğini, yazılı savunmaları ve ibraz ettikleri delillerde incelendiğinde verilen cezaların haksız olduğunu ayrıca TİS in disiplin kurulu uygulamalarına ilişkin ekinde de 1 yıl içinde aynı disiplin suçundan üç kez kınama cezası almış olmanın işten çıkarma nedeni olarak sayılması nedeniyle*

<sup>31</sup> Bkz. Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarih ve E. 2006/19 K. 2006/625 sayılı karar; Yargıtay 9. HD. 30.05.2008 tarih ve E. 2007/3154 K. 2008/13307 sayılı karar; Yargıtay 9. HD. 11.06.2007 tarih ve E. 2006/32353 K. 2007/18337 sayılı karar.

<sup>32</sup> Bkz. **TINAZ Pınar / Fuat BAYRAM / Hediye ERGİN**, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2008; **SAVAŞ Fatma Burcu**, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007; **BOZBEL Savaş / Serap PALAZ**, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, TISK Akademi, 2007/I, s. 67 vd.; **GÜZEL Ali / ERTAN Emre**, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2007, S. 14, s. 510 vd; **BAYRAM Fuat**, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2007, S. 14, s. 552 vd; **GÜZEL Ali / ERTAN Emre**, “İşyeri Sendikası Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/I, S. 16, s. 149 vd, internet baskısı için bkz. [www.calismatoplum.org/sayi16/karar\\_inceleme\\_guzel\\_ertan.doc](http://www.calismatoplum.org/sayi16/karar_inceleme_guzel_ertan.doc) (20.02.2009).

<sup>33</sup> Söz konusu kararın tam metni için ayrıca bkz. <http://www.martiyazilim.com.tr/marti.php?yol=marti/ictihat/20090309.php> (10.03.2009).

*davacının haksız verilen cezalar nedeniyle işten çıkarılma ihtimalinin mevcut olduğunu verilen cezaların haksız olduğunu belirtmiştir. Yaşanan olaylar, haksız alınan savunmalar neticesinde verilen haksız disiplin cezaları ile davacının manevi olarak yıpranıp psikolojik sağlığının bozulduğunu, psikolojik rahatsızlığından dolayı 5 gün rapor alıp ilaç tedavisi uygulandığını, işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü işverenin işçinin kişiliğine saygı gösterme ve işçinin kişiliğini koruma borcunu da içerdiği halde davacının nedensiz yere işini yapmamakla suçlanması, yetersiz olarak değerlendirilip aşağılanması, en basit olaylarda dahi yazılı savunma istenerek taciz edilmesi işveren tarafından şahsi nedenlerle birlikte çalışmak istemediği işçiye psikolojik olarak yıpratıp onu işten ayrılmaya zorlaması iş hayatında yaygın uygulanan bir taktik olduğundan duygusal taciz (mobbing) nedeniyle de davacının manevi yıpranma için fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak şartıyla ... YTL manevi tazminatın da yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep etmiştir”.*

Mahkeme, kararında öncelikle, davacı aleyhine verilen uyarı ve kınama cezalarının mevcudiyetini, ayrıca ilgili TİS ekine göre 1 yıl içinde aynı disiplin suçundan 3 kez kınama cezası almanın işten çıkarmayı gerektirir bir koşul oluşturduğunu ve yargılama devam ederken sözkonusu koşulun gerçekleşmesi sebebiyle davacının iş akdinin de fesh edilmiş olduğunu, dolayısıyla davacı tarafından açılan ve devam etmekte olan bir işe iade davasının da bulunduğunu tespit etmiş ve bu tespitler doğrultusunda aşağıdaki hükme ulaşmıştır:

*“MK 2.maddesine ilişkin iyiniyet kuralları, 4857 sayılı yasanın işverenin çalışanlara eşit davranmasına ilişkin olgular birlikte değerlendirildiğinde işverenin işçisini koruma-gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır. ...*

*Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırılarak ‘sen bu işi beceremiyorsun’ gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür.*

*Budavranışlar mahkememizce işçiyi yıldıрма, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanlarıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir.*

*(Mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da*

## **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**

*astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.*

*Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıлып aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS’de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır”.*

Mahkemenin kararı Yargıtay tarafından da onanarak kesinleşmiştir<sup>34</sup>. Söz konusu karar, tanımı, unsurları, hatta amaç ve tipolojisi ile mobbing kavramını Türk yargısına kazandırması açısından son derece önemli ve değerlidir<sup>35</sup>. Kararın Yargıtay tarafından da onanmasının ardından, mobbing, iş psikolojisi alanında tanınıp kullanılan bir kavram olmanın yanında, “hukuki bir olguyu ifade eden bir kavram” olarak da değerlendirilmeye başlanmıştır. Söz konusu kararın benzer olaylar bakımından bir emsal teşkil ederek, pozitif hukukta henüz düzenlemesini bulmayan mobbing türü tacizlere karşı hukuki bir dayanak sağlayacağı söylenebilir. Nitekim söz konusu kararın yayın organlarında duyurulmasının ardından, bir çok mobbing olayı, dava konusu haline gelmiştir<sup>36</sup>.

## **B- TÜRK BORÇLAR KANUNU TASARISININ KONUYA İLİŞKİN DÜZENLEMESİ**

Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’nın hizmet sözleşmelerinde “İşverenin Borçları” üst başlığı altında düzenlenen “İşçinin Kişiliğinin Korunması” hükmü<sup>37</sup>, Adalet

<sup>34</sup> Bkz. 9. HD. 30.05.2008 tarih ve E. 2007/3154 K. 2008/13307 sayılı karar.

<sup>35</sup> Yargıtayımızın daha önceki bir kararında da işyeri sendika temsilcisine yönelik bazı haksız davranışları “psikolojik taciz” olarak nitelendirdiği görülmektedir, bkz. 9. HD. 11.06.2007 tarih ve E. 2006/32353 K. 2007/18337 sayılı karar. Ancak bu kararında Yargıtay, psikolojik taciz kavramını unsurları ve tipolojisi ile özel olarak tanımlamış değildir. Söz konusu Yargıtay Kararı ve değerlendirmesi hakkında bkz. GÜZEL/ERTAN, Karar İncelemesi, s. 149 vd.

<sup>36</sup> Halen görülmekte olan bazı mobbing davaları için bkz. <http://www.mobbingturkiye.net/index.php> (23.02.2009).

<sup>37</sup> Söz konusu hükmün Adalet Komisyonu önerisiyle değiştirilmeden önceki metni şu şekildedir: “ m. 416: İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (I). İşveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür (II). İşverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine uymaması sonucunda işçinin ölmesi durumunda, desteğinden yoksun kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşılık isteyebilecekleri tazminat, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir (III)”.

Komisyonun önerisi ile aşağıdaki gibi değiştirilmiştir<sup>38</sup>:

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

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir”.

Tasarının 416 ncı maddesinin tamamını kapsayan bu değişikliklerle, Meclis Adalet Komisyonu’nun ifadesiyle “... işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer *psikolojik tacizler de (mobbing)* kişilik değerlerini ihlâl eden sebepler kategorisinde sayılmış, yürürlükteki İş Kanununun 77 nci maddesi ile Borçlar Kanununun konuya ilişkin düzenlemeleri arasında bir bütünlük sağlanmış, hizmet akdinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış ve madde teselsül nedeniyle 417 nci madde olarak kabul edilmiştir”<sup>39</sup>.

Böylece işyerinde psikolojik taciz (mobbing)in, yasama organı tarafından da tanınıp bilinen bir olgu halini aldığı görülmektedir. Tasarının yasalaşması halinde, 4857 sayılı İş Kanunu’nda görülen işyerinde psikolojik tacize ilişkin eksiklik, yeni Borçlar Kanunu ile giderilmiş olacaktır. Bu durumda, esasen iş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında düzenlenmesi beklenen böyle bir konu, isabetli bir biçimde, borçlar hukuku ile de ilişkilendirilmiş ve çalışanların şahıs varlıkları ve manevi bütünlüklerinin özel bir hükümle korunması, sadece İş Kanunu’nun cari olduğu

<sup>38</sup> Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’nın hükümet metni, komisyonda kabul edilen metni, genel ve maddelere göre gerekçesi ile Adalet Komisyonun raporu için bkz. <http://www.inisiyatif.net/document/tanitim/BKTasari2007/> (20.02.2009).

<sup>39</sup> Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’na ilişkin 12.01.2009 tarihli TBMM Adalet Komisyonu Raporu, s. 37, bkz. <http://www.inisiyatif.net/document/tanitim/BKTasari2007/> (20.02.2009).

## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

ilişkiler bakımından değil, tüm hizmet akitleri bakımından sözkonusu edilmiştir. Ayrıca ilgili hükmün son fıkrası uyarınca, işçiyi koruma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin, işçinin uğradığı kişilik hakkı ihlallerinden de açıkça sözleşme sorumluluğu hükümlerine göre sorumlu kılınması, modern hukuklardaki gelişmelere uygun, isabetli bir tutumdur.

Bununla beraber tasarıdaki hüküm ile işyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramının kapsamlı bir tanımının yapıldığı söylenemez. Gerçekten, sözkonusu hüküm, işverene, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alma yükümlülüğünü getirirken, psikolojik taciz olgusunu yasal bir düzeyde “tanımış” olmakta, fakat “tanımlanmış” olmamaktadır<sup>40</sup>. Dolayısıyla sözkonusu kavramın unsurlarını da içeren hukuki bir tanımının yapılması, başka bir deyişle, içeriğinin belirlenmesi, doktrindeki bilimsel görüşler ve yargı içtihatları ile gerçekleştirilmesi gereken bir husustur.

### **IV- İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)İN KİŞİLİK HAKKI İHLÂLİNİN VE BORCA AYKIRILIĞIN BİR TÜRÜ OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ**

#### **A- GENEL OLARAK**

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili olarak mevzuatımızda açık ve doğrudan bir düzenlemenin henüz bulunmaması, hukuk sistemimizde bu tür bir tacize uğrayan kimseyi koruyan hiçbir hükmün yer almadığı anlamına gelmez. Gerçekten, özellikle iş hukuku, borçlar hukuku ve medeni hukuk, hatta anayasa ve ceza hukuku mevzuatları bir bütün teşkil edecek şekilde değerlendirildiğinde, mevcut hukuk sistemimizin işyerinde psikolojik tacize uğrayan kimse lehine bir çok hükmü ihtiva ettiği görülür.

Sözkonusu hükümlerin önemli bir kısmı, iş hukuku mevzuatından ziyade, Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu’nda yer almaktadır. Esasında mobbing türü taciz eylemi, her şeyden önce mağdur şahsın kişilik haklarını ihlâl ettiğinden, dolayısıyla aynı zamanda bir haksız fiil oluşturduğundan, bu tür tacizlerin öncelikle Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu kapsamında ele alınması, isabetli bir yaklaşımdır. İşyerinde psikolojik tacizin bu yönü itibariyle değerlendirilmesi, sözkonusu türde taciz eylemlerine sağlanacak hukuki korumanın kapsamını da genişletmektedir. Gerçekten çalışma hayatı sadece İş Kanunu’nun uygulama alanı bulduğu iş ilişkilerinden ibaret

<sup>40</sup> İşyerinde psikolojik tacizin diğer ülke hukuklarındaki nasıl düzenlendiği hakkında bkz. GÜZEL/ERTAN, Mobbing, s. 510 vd.

olmayıp, bu kanunun kapsamı dışında kalan iş ilişkileri<sup>41</sup> ile özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulandığı işyerleri ya da üniversiteler gibi kamusal çalışma alanlarını da kapsayan bir bütündür ve işyerinde psikolojik tacize yönelik hukuki düzenlemelerin bu alanları da içine alacak bir biçimde değerlendirilmesi icap eder. Ayrıca bu tür bir taciz, evlilik, akrabalık, komşuluk gibi alelade sosyal ilişkiler dışında, her zaman -İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan- bir iş ilişkisi dâhilinde gerçekleşmekte olduğundan, sözkonusu tacizin iş ilişkisinin türüne göre borca aykırılık hükümleri altında da değerlendirilmesi mümkündür.

## **B- KİŞİLİK HAKKININ İHLÂLİ OLARAK İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)**

### **1- Kişilik Hakkının İhlâli Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)in Borçlar Kanunu m. 41/I ve II Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi**

Türk Borçlar Kanunu'nun haksız fiilleri düzenleyen 41. maddesinin ilk fıkrası, "Gerek kasden, gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer bir kimseye bir zarar ika eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur" şeklindedir. Bu hükme göre, bir kimsenin hukuka aykırı bir fiil ile kusurlu olarak başka bir kimseye zarar vermesi şeklinde tanımlanabilecek haksız fiil, sözleşme dışında ortaya çıkan başlıca hukuki sorumluluk kaynağıdır. Haksız fiil ile taraflar arasında önceden kurulmuş somut bir borç ilişkisi değil, objektif ve soyut hukuk kuralları ile herkese yüklenmiş olan bazı genel yükümlülükler ihlâl edilmekte<sup>42</sup> ve bu ihlâlin neticesinde ortaya çıkan zararı tazmin yükümlülüğü, haksız fiil sorumluluğunun konusunu oluşturmaktadır. Hukuk düzeninin objektif ve soyut hukuk kuralları ile herkese yüklemiş olduğu genel yükümlülükler, başkasının hukukça doğrudan veya dolaylı olarak korunan varlıklarına saygı gösterme yükümlülüğünü ifade eder ve bu yükümlülüğün ihlâli, haksız fiili karakterize eden "hukuka aykırılık unsuru" ortaya çıkartır. Kişilerin hukukça doğrudan doğruya korunan varlıkları, mutlak haklarıdır<sup>43</sup>. Gerçekten hukuk düzenimiz, mutlak hakları ihlâl eden her davranışı

<sup>41</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinin ilk fıkrasına göre, "deniz ve hava taşıma işlerinde", "50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde", "aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde", "bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dâhil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde", "ev hizmetlerinde", "iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında", "sporcular hakkında", "rehabilite edilenler hakkında", "507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde" bu kanun hükümleri uygulanmaz.

<sup>42</sup> TANDOĞAN, s. 6-7.

<sup>43</sup> "Buna karşılık, kişilerin menfaatini dolaylı olarak koruma amacı güden davranış normlarının ihlâli, (mutlak) hak niteliği taşımayan menfaatlerin ihlâli sonucunu doğurur. Bu tür normlara da 'ferdi veya özel koruma normları' denilir" (EREN, s. 553).

## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

doğrudan hukuka aykırı kabul etmekte; sözkonusu hukuka aykırı davranış sonucu bir zarara uğratılan kimseye tazminat hakkı tanımak suretiyle de mutlak haklara belli bir koruma sağlamış olmaktadır<sup>44</sup>. Bu itibarla, mutlak haklar, herkese karşı ileri sürülebilen, herkesin birbirine karşı saygı göstermekle yükümlü olduğu haklar olarak tanımlanabilir<sup>45</sup> ve mutlak haklar sahası, kişilerin herkesten saygı görmeyi beklemekte haklı oldukları aşgari hukuk sahası olarak nitelendirilebilir.

Kişilerin herkesten saygı görmeyi beklemekte haklı oldukları bu aşgari hukuk sahası, aynı ve fıkri haklar ile kişilik haklarının toplamından oluşur. Mutlak hak niteliğindeki bu hakları üçüncü kişilerin saldırı ve müdahalelerine karşı korumayı amaçlayan davranış normlarına doktrinde “temel koruma normları” denilmektedir<sup>46</sup>. Temel koruma normları, başkasının yaşam hakkıyla birlikte vücut (ruh ve beden) bütünlüğünü ve diğer kişilik değerlerini, ayrıca başta mülkiyet olmak üzere aynı hak ve zilyetliğini koruyan, bu değerleri ihlâl yasağını içeren tüm normlardır<sup>47</sup>. Sözkonusu normları ihlâl eden her insan davranışı, bir mutlak hakkın ihlâli sonucunu da doğuracağından, BK. m. 41/I anlamında hukuka aykırıdır. Doktrin burada “sonucun hukuka aykırılığı teorisi”nden bahsetmektedir<sup>48</sup>. Buna göre, hukuka aykırılığı gideren özel bir sebep (hukuka uygunluk sebebi) bulunmadıkça, bir mutlak hakkın ihlâli sonucunun doğması, hukuka aykırılığın oluşması için yeterlidir; bunun için mutlak hakkı ihlâl eden davranışın da kanun koyucu tarafından ayrıca yasaklanmış olması gerekmez.

İşyerinde ortaya çıkan mobbing türü taciz eylemlerinin de, kişilerin mutlak haklarından olan ve temel koruma normları ile korunan kişilik değerlerini ihlâl ettiğine şüphe yoktur. Gerçekten işyerinde hedefteki kimseyi aşağılayan, dışlayan, yok sayan, onun kendisine olan güvenini sarsan her türlü taciz eyleminin, kişinin ruh bütünlüğü ile sosyal ve manevi kişiliğini ihlâl ettiği; hatta bu tür bir ihlâl en tipik ve kaba bir örnek teşkil ettiği açıktır. Yaşam ve vücut bütünlüğü yanında kişiliğin

<sup>44</sup> Şüphesiz hukuk sistemimizde mutlak haklara sağlanan koruma, bu tür hakların ihlalleri halinde mağdur kişiye haksız fiil hükümleri çerçevesinde tanınan tazminat hakkından ibaret değildir. Mutlak haklar, medeni hukuk özellikle eşya hukuku ve ticaret hukukunda, hatta anayasa, idare ve ceza hukukları gibi kamu hukuku alanlarında da, sözkonusu hukuk dallarının kendi bünyelerinin gerektirdiği türde tedbir ve hükümlerle ayrı ayrı korunmaktadır.

<sup>45</sup> Mutlak haklar hakkında bkz. **VELİDEDEOĞLU**, s. 210 vd.

<sup>46</sup> **EREN**, s. 554.

<sup>47</sup> Eren, sözkonusu temel koruma normlarına, “dürüstlük kuralına aykırı davranma yasağını içeren normları” da ilave etmektedir (bkz. **EREN**, s. 555).

<sup>48</sup> Bkz. **EREN**, s. 554.

diğer bir parçasını oluşturan sosyal ve manevi (deruni) kişilik<sup>49</sup>, kişilerin şeref ve haysiyeti, ismi, resmi, özel hayatı gibi değerlerini ve bu değerlerle birlikte, kişinin öz saygı ve güvenini, kendisine ilişkin değer yargısını ifade eder. Bu bakımdan kişilik, sadece sosyal yönü itibarıyla, yani toplumun o kişi hakkındaki objektif bir değer yargısı olarak değerlendirilemez; kişiliğin aynı zamanda öz saygı ve güveni ifade eden sübjektif bir yönü vardır ve hukuk sahasında kişilik değerleri korunurken, bunlar arasında kesin bir ayrıma gidilemez<sup>50</sup>. Dolayısıyla kişiliğin sosyal ve manevi (deruni) yönü bir bütün olarak ifade edilmeli ve kişiliğin korunması noktasında birlikte ele alınmalıdır. İşyerinde yaşanan psikolojik taciz sürecinin işleyişine ve bu sürecin hedefteki kişi için yarattığı tahribata dair bilimsel veriler, hukuki açıdan da kişiliğin sosyal ve manevi yönü ile bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Gerçekten mobbing türü bir taciz süreci sonunda mağdur kişinin psikolojik sağlığının, kendi kendini koruma mekanizmasını işlemez hale getirecek kadar bozulabildiği göz önünde tutulduğunda; bu tür bir tacizin sosyal kişilik yanında, belki de ondan daha fazla, manevi kişiliği, öz saygı ve güveni zedelediği, “iç (sübjektif) onur ve saygınlığı”<sup>51</sup> ihlâl ettiği söylenebilir. Kişiye yönelik hakaret, küfür, iftira, aleni aşağılama, özel hayatına dair asılsız iddialarda bulunma gibi şeref ve haysiyetini ihlâl edici eylemlerin, her koşulda hukuka aykırı olduğu ve - şüphesiz haksız fiilin diğer unsurlarının da gerçekleşmesi ile birlikte- doğrudan bir haksız fiil teşkil ettiği kabul edilebilir. Ancak mobbing türü taciz sürecinin içinde, bu tür davranışlardan ziyade, münferit olarak hukuka aykırı kabul edilemeyecek, fakat sürekli ve sistematik bir biçimde gerçekleştirildiğinde, kişinin öz saygı ve güvenini sarsan, bu anlamda olmak üzere manevi kişiliğini ihlâl eden bir çok davranış da bulunabilmektedir. Örneğin, işyerinde belli bir çalışana yönelik olarak

<sup>49</sup> Doktrinde kişilik haklarının çok farklı tasnif biçimlerine rastlanmaktadır. Bunlardan en yaygın olanı, kişilerin yaşam hakkı ile ruh ve beden bütünlüğünü ifade eden “maddi bütünlük” ve hürriyet, şeref ve haysiyet, isim, resim, sır çevresi gibi değerlerini ifade eden “manevi bütünlük” kavramları üzerinden yapılan tasniftir (bkz. AKİPEK/AKINTÜRK, s. 358; AYAN/AYAN, s. 45-46; ZEVLİLER, s. 380 vd. Bunun dışında kişiliğin bazı yazarlarca “fiziki kişilik”, “deruni kişilik” ve “sosyal kişilik” şeklinde tasnif edildiği de görülmektedir (bkz. ÖZTAN, s. 253 vd).

<sup>50</sup> Doktrinde Kılıçoğlu, şeref ve haysiyet kavramını açıklığa kavuştururken, “iç - dış şeref ve haysiyet”, “hukuksal - ahlâksal şeref ve haysiyet” ve nihayet “toplumsal şeref ve haysiyet” gibi ayrımlar üzerinde durmaktadır. Bu ayrımlara göre, bizim “sosyal kişilik” olarak tabir ettiğimiz kavram, dış ve toplumsal şeref ve haysiyete, “manevi (deruni) kişilik” olarak tabir ettiğimiz kavram ise, iç şeref ve haysiyete tekabül etmektedir. Yazara göre iç şeref ve haysiyette, “bir kimsenin bizzat kendisi hakkındaki değer yargısı, kişinin bizzat kendisine olan saygısı sözkonusudur” (KILIÇOĞLU, s. 63) ve “şeref ve haysiyetin ve buna saldırının tayininde kişinin sübjektif hassasiyeti, şeref ve haysiyet hissi önem taşımaz. ... Hukuk nizamı kişinin sübjektif değer yargısını değil, objektif değer yargılarını korur. Bu nedenle iç şeref ve haysiyet hukuksal korumanın esas amacını oluşturmaz ... Dış şeref ve haysiyet ise bir kimseye onun bulunduğu toplum tarafından verilen değer yargısıdır. Şeref ve haysiyetle ifade edilen bu dış şeref ve haysiyettir” (KILIÇOĞLU, s. 64).

<sup>51</sup> BAYRAM, Mobbing, s. 559.



## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

gerçekleştirilen, sürekli eleştirme, hataları abartma, sosyal ortamdaki dışlama, diğer çalışanlarla görüşmeyeceği bir odaya yerleştirme, verilen işleri sürekli değiştirme gibi davranışlar, münferit olarak değerlendirildiğinde doğrudan hukuka aykırı kabul edilemeyebilir; zira bu tür davranışların her hangi bir mutlak hakkı ihlâl ettiğini söylemek zordur. Bununla birlikte, sözkonusu davranışların belli bir yıldırma süreci içerisinde sistematik olarak gerçekleştirilmesi, hedefteki kişinin manevi kişiliğini ihlâl ettiği oranda hukuka aykırı kabul edilmelidir<sup>52</sup>. Kişinin öz saygı ve güvenini yitirmesine yol açan, psikolojik sağlık ve dengesini bozan ve bu suretle kişilik haklarının ihlâli sonucunu doğuran böyle bir taciz sürecini, süreci oluşturan münferit davranışların hukuk düzeni tarafından yasaklanmış olup olmadığına bakmaksızın, “doğurduğu sonuç itibarıyla” hukuka aykırı kabul etmek, mutlak haklar bakımından doktrinde savunulan sonucun hukuka aykırılığı teorisinin de bir gereğidir.

İşyerinde psikolojik taciz, mağdur kişinin ruh bütünlüğü ile sosyal ve manevi kişiliğinin yanı sıra, doktrinde “ekonomik bütünlük/özgürlük”<sup>53</sup> olarak tabir edilen iktisadi kişilik değerlerini de ihlâl etmektedir. İktisadi kişilik, bir kimsenin meslek, sanat veya ticaret hayatındaki kişilik değerlerinin toplamı olup; kişilerin, ekonomik hayata serbestçe katılabilmelerini, icra ettikleri meslekte veya sanatta yahut yürüttükleri ticari faaliyetlerde kendilerini geliştirebilme, rekabet edebilme hak ve özgürlüklerini, ayrıca mali-ticari itibar gibi değerlerini ifade eder. O halde belli bir çalışanın işyerine antipati duymasına yol açan, mesleki beceri ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyen, işinde motivasyon eksikliği, konsantrasyon güçlükleri yaratan ve neticede kişiyi yıldırarak iş göremez hale getiren psikolojik taciz (mobbing), o kimsenin çalışma hayatına, meslek veya sanatta kendisini gösterebilme, geliştirebilme hak ve özgürlüğüne yapılmış bir saldırı niteliğindedir. Bir kimsenin çalışma hayatındaki, yürüttüğü mesleki, ticari veya sanatsal faaliyetlerdeki beceri ve başarısı, o kimsenin hem toplum içindeki itibarını, hem kendine olan güven ve saygısını belirleyen önemli bir faktördür. Üstelik çalışanların bu tür faaliyetlerden elde ettikleri ücret, çoğu zaman kendilerinin ve ailelerinin hayatlarını devam ettirmelerini sağlayan yegâne gelir kaynağıdır. Bu bakımdan, psikolojik taciz eylemleri ile yıldırılarak iş yerinden uzaklaştırılan ve belki de varoluşu için gerekli olan asgari ihtiyaçlarını dahi karşılayamayacak bir ekonomik duruma düşürülen kimsenin, iktisadi kişilik değerlerinin de en ağır biçimde ihlâl edildiği söylenebilir.

Kanaatimizce, işyerinde psikolojik taciz (mobbing)in ayrıca BK. m. 41/II hükmü kapsamında da değerlendirilmesi mümkündür. Gerçekten, “Ahlâka mugayir bir fiil

<sup>52</sup> Benzer bir değerlendirme için bkz. **BAYRAM**, Mobbing, s. 559 vd.

<sup>53</sup> **AKINTÜRK**, s. 146; **ÖZTAN**, s. 256.

ile başka bir kimsenin zarara uğramasına bilerek sebebiyet veren şahıs, kezalık o zararı tazmine mecburdur” şeklindeki BK. m. 41/II, mobbing türü taciz vâkıaları bakımından uygulama alanı bulabilecek bir hükümdür. Söz konusu hüküm ile kanun koyucu, bir başkasına ahlâka aykırı olarak kasten zarar vermeyi, hukuka aykırılık ile eş değerde tutmuş; böylece bir kimsenin hukukça doğrudan veya dolaylı olarak korunan değerleri dışında kalan değerlerinin de kasıtlı ve ahlâka aykırı bir biçimde ihlâlini, haksız fiil sorumluluğunun uygulanmasını gerektirecek bir ihlâl türü olarak kabul etmiştir. Buna göre, işyerinde belli bir çalışana yönelik psikolojik taciz teşkil eden eylemler, belli bir kişilik hakkının ihlâli ile ilişkilendirilemeyip doğrudan hukuka aykırı olarak nitelendirilemeseler dahi, içinde bulunulan çevreye mensup normal ve mâkul kişilerin hak ve adalet duygularını rencide edecek, objektif görüş ve değerlendirmeler ölçüsünce ahlâka aykırılık oluşturacak türde ise<sup>54</sup>, BK. m. 41/II hükmüne göre failin sorumluluğuna hükmedilebilir. Mobbing türü taciz eylemlerinin, her zaman sistematik ve hedefteki kişiyi yıldırımak gibi belli bir amaç dâhilinde gerçekleştirildiği dikkate alındığında, uzman kişilerce bu türden bir taciz sürecinin tanısının konulması, ilgili hükümde sorumluluk için aranan “kasıt” unsurunun da gerçekleşmiş sayılması için yeterli kabul edilmelidir.

Borçlar Kanunu m. 41/I ve II hükümleri kapsamında değerlendirilen bir psikolojik taciz süreci, failin haksız fiil hükümleri uyarınca sorumluluğuna meydan verir. Buna göre, söz konusu tacizin yol açtığı maddi - manevi zararların tazmini BK. m. 42 ve devamı hükümlerine göre gerçekleştirilir. İşyerinde psikolojik tacize uğrayan kimsenin uğradığı zararlar, öncelikle, manevi zarar kapsamında değerlendirilmelidir. Gerçekten, işyerinde uğranılan psikolojik taciz, kişinin manevi bütünlüğüne yapılan bir saldırı niteliğinde olduğundan, böyle bir saldırı neticesinde uğranılan zararlar da öncelikle kişinin şahıs varlığı değerlerinde ortaya çıkan bir azalma niteliğindedir ve BK. m. 49 hükmüne göre talep edilecek manevi tazminat ile giderilir. Bununla birlikte, manevi bütünlüğe yapılan bir saldırının neticesi, her zaman sadece şahıs varlığı değerlerinde bir azalma ile sınırlı kalmayabilir ve mal varlığı değerlerinde de bir azalmaya yol açabilir. Özellikle işyeri gibi, ekonomik anlamda bağımlılığın da söz konusu olduğu bir ortamda yaşanan taciz süreci, kişinin kariyerini, meslek veya sanatındaki beceri ve yeterlilik düzeyini, kendisini geliştirme imkânını engellediği oranda, şahıs varlığı değerlerinin yanı sıra mal varlığı değerlerinde de bir azalmaya sebebiyet verebilir. Kişiye haksız yere uygulanan ücret kesintisi veya hakkı olan primden ya da aynı yardımlardan mahrum bırakılma şeklindeki davranışların mal

<sup>54</sup> BK. m. 41/II kapsamında dikkate alınması gereken ahlâk kavramı, “bireysel ahlâk olmayıp, sosyal veya genel ahlâktır. Bununla bazen, mutlak ahlâki değerler, bazen hak ve adalet duygusu, bazen de belirli bir toplumun güncel görüş ve düşünceleri anlaşılır. ... o çevrede yaşayan orta seviyedeki, makul kişilerin görüş ve düşünceleri göz önünde tutulur” (EREN, s. 561).

## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

varlığı değerlerinde yarattığı azalma, daha açıktır. Bunun dışında, kişinin uğradığı tacizler sebebiyle yaşadığı fiziksel ve/veya ruhsal sıkıntıların tedavisi için yapmak zorunda kaldığı masraflar da mal varlığı değerlerinde ortaya çıkan bir azalma olarak görülür. Mal varlığında azalma şeklinde ortaya çıkan bu zararların giderilmesi de, açılacak bir maddi tazminat davası ile sağlanır.

İşyerinde psikolojik tacizin BK. m. 41 uyarınca hükme bağlanması, esas olarak taraflar arasında önceden kurulmuş bir borç ilişkisinin mevcut olmaması halinde sözkonusu olur. Buna göre, örneğin fail ve mağdur tarafların her ikisinin de “çalışan” durumunda olması halinde (yatay mobbing) failin sorumluluğu, haksız fiil hükümleri kapsamında değerlendirilir. Buna karşılık böyle bir durumda (yatay mobbingde) “işverenin sorumluluğu”, mağdur işçi ile arasında bulunan iş sözleşmesi sebebiyle akdi sorumluluğa dayandırılır.

### **2- Kişilik Hakkının İhlâli Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)in Medeni Kanun m. 24 ve m. 25 Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi**

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu “Kişiliğin Korunması” üst başlığı altında öncelikle kişiliğin dâhilen (kişinin kendi tasarruf ve eylemlerine karşı) korunmasını düzenleyen m. 23 hükmüne; ardından kişiliği üçüncü kişilerden gelebilecek saldırılara karşı koruma amacı güden 24. ve 25. maddelere yer vermiştir.

Bu hükümler ile kanun koyucu, hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimsenin, saldırganlara karşı korunma isteyebileceği hususunu bir ilke olarak belirlemiş (m. 24/I) ve kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırıyı hukuka aykırı kabul etmiştir (m. 24/II). Böylece kişilik haklarının ihlâli durumunda BK. m. 41/ I anlamında hukuka aykırılık unsurunun gerçekleşmiş olduğu, özel bir hüküm ile tekrarlanmış olmaktadır. Bununla birlikte kişilik haklarının kapsam ve içeriği, ayrıca hangi tür davranışların kişilik haklarına saldırı olarak nitelendirilebileceği kanun hükmü ile değil, doktrindeki görüşler ve yargı kararları ile belirlenebilecek bir husustur<sup>55</sup>. Nitekim, işyerinde psikolojik taciz (mobbing)in de hedefteki kişinin kişilik haklarının ihlâli sonucunu doğuran bir süreç oluşturduğu, günümüz hukuk doktrin ve uygulaması ile kabul edilmektedir.

Medeni Kanun’un kişiliğin korunmasına dair asıl düzenlemesi, doktrin ve/veya yargı kararları ile kişilik hakkı kapsamında olduğu kabul edilen bir hakkın üçüncü kişilere karşı nasıl korunacağı meselesine ilişkindir. Buna göre kişilik hakkı ihlâl

<sup>55</sup> BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 14. Ayrıca bkz. HELVACI, s. 41 vd.; ÖZTAN, s. 252.

edilen kimse, saldırı devam etmekte ise buna son verilmesini; saldırı sona ermiş ancak etkileri devam etmekte ise, bunun hukuka aykırılığının tespitini mahkemeden isteyebilir (m. 25/I). Hatta ilgili hükme göre, henüz gerçekleşmemiş, fakat bazı belirtilerden yakında gerçekleşeceği anlaşılan bir saldırının önlenmesini talep etmek de mümkündür. Doktrinde, sırasıyla “men (saldırının/tecavüzün durdurulması)”, “tespit (saldırının/tecavüzün hukuka aykırılığının tespiti)” ve “önleme (saldırının/tecavüzün önlenmesi)” davaları olarak adlandırılan<sup>56</sup> bu davalara işyerinde psikolojik tacize uğrayan kimse de başvurabilir. Buna göre, kişilik hakkının ihlâli neticesini doğuran mobbing türü taciz süreci halen devam etmekte ise, mağdur kişinin bu süreci oluşturan davranışlara son verilmesini; sözkonusu süreç sona ermiş ancak etkileri devam etmekte ise, saldırıların hukuka aykırılığının tespitini mahkemeden istemesi mümkündür. Aynı şekilde henüz başlamamış fakat bazı emarelerden başlayacağı anlaşılan bir taciz sürecinin, açılacak bir önleme davası ile daha başlamadan bertaraf edilmesi de düşünülebilir. Ancak bunun için mobbing türü taciz eylemlerinin başlayacağına dair ciddi ve yakın bir tehdidin bulunması ve bu hususun davacı tarafından ispat edilmesi gereklidir<sup>57</sup>. Bu bakımdan, işyerinde psikolojik tacizin başladıktan sonra dahi teşhisinin konulmasındaki zorluk düşünüldüğünde, sözkonusu türde bir taciz tehdidinin ispatlanarak bu tür bir önleme davasına konu edilebileceğini kabul etmek, teorik bir yaklaşım olur. Bununla beraber, örneğin, daha önce gerçekleşip etkileriyle birlikte sona ermiş bir mobbing sürecinin varlığı, benzer koşulların tekrar oluşması halinde, yeni bir mobbing sürecinin de yaşanabileceğine dair bir emare oluşturabilir veya iş sözleşmesinin geçersiz bir biçimde feshedilmesinin ardından açtığı davayı kazanarak işine geri dönen bir işçi aleyhine bu tür psikolojik taciz eylemlerinin başlayabileceği öngörülebilir<sup>58</sup>.

Medeni Kanun m. 25/I’de yer alan ve doktrinde koruyucu davalar olarak nitelendirilen bu davalar bakımından, tecavüz/saldırı neticesinde bir zararın doğmuş olması veya saldırganın kusurunun bulunması şartları aranmaz<sup>59</sup>; dolayısıyla davacı tarafından bu hususların ispatı gerekmez. Bununla birlikte, uygulamada mobbing sürecinin varlığının tespiti, çoğu zaman bu iki hususun varlığının tespitini de gerekli kılar. Çünkü işyerinde psikolojik taciz, mobbing tipi davranış olarak adlandırılan

<sup>56</sup> Bkz. AKİPEK/AKINTÜRK, s. 415 vd.

<sup>57</sup> HELVACI, s. 129.

<sup>58</sup> “Kanımızca iş sözleşmesi geçersiz bir biçimde feshedilen işçi, mahkemeye işine iade edildiğinde, şartları varsa bu davaya başvurabilir. Zira eski işine iade edildiğinde, fesihden önce sorunlu bir dönem yaşadığı ve onun sonrasında bir hukuk mücadelesi verdiği eski işverene bağımlı olarak tekrar çalışmaya başlamıştır ve psikolojik taciz sürecine maruz kalma olasılığı vardır” (BAYRAM, Mobbing, s. 569).

<sup>59</sup> HELVACI, s. 86.

## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

ve sistematik bir biçimde gerçekleştirilen bazı taciz eylemleri ve bu eylemlerin neticesi olarak mağdurda ortaya çıkan bazı fiziksel ve/veya psikolojik rahatsızlıklar ile bütün oluşturan bir süreçtir. Dolayısıyla işyerinde psikolojik tacize uğradığı iddiası ile dava açan bir kimse, uğradığı taciz eylemlerinin yanı sıra, bunların mobbing türü bir taciz olarak nitelendirilmesi için gerekli olan noktalar üzerinde de hakimi ikna etmek zorundadır. Bu bağlamda, örneğin, taciz eylemleri arasındaki bağlantının, bunların hedefteki kişiyi yıldırarak işyeri ortamından uzaklaştırmak gibi bir amaç doğrultusunda gerçekleştirildiğinin, hedefteki kişinin bu taciz eylemleri dolayısıyla fiziksel ve/veya psikolojik sağlığının bozulduğunun ortaya koyulması, hakimde, sözkonusu eylemlerin mobbing türü bir taciz oluşturduğu yönünde kanaat uyandırılması için gereklidir<sup>60</sup>. Aksi halde, MK. m. 25'de anılan hukuki koruma yollarından yararlanabilmek, ancak taciz niteliğindeki davranışların münferiden hukuka aykırı olmaları halinde mümkündür. Örneğin, belli bir çalışana karşı yapılan hakaret, küfür gibi davranışlar veya fiziksel ya da cinsel nitelikli saldırılar, mobbing olarak değerlendirilebilecek bir süreçten bağımsız olarak da hukuka aykırı olduğundan, bu gibi davranışların men'i, önlenmesi veya hukuka aykırılığının tespiti için açılacak davalarda failin belli bir amaç doğrultusunda hareket etmekte olduğunun veya bu davranışlardan mağdurun uğradığı zararın ispatı gerekmez.

Medeni Kanun m. 25, koruyucu nitelikteki bu davaların yanında, kişilik hakları ihlâl edilen kişinin maddi ve manevi tazminat talepleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla bir kazanç elde edilmişse bu kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre iadesini talep hakkını da saklı tutmuştur (MK. m. 25/III). Buna göre, işyerinde psikolojik tacize uğrayan kimse uğradığı zararların giderilmesi için maddi ve manevi tazminat davası açabilir. Nitekim koruyucu davaların aksine tazminat davası için gerekli olan kusur ve zarar şartlarının da, işyerinde psikolojik taciz vâkıaları bakımından tereddüde yer bırakmayacak bir biçimde gerçekleştiği kabul edilebilir. Gerçekten işyerinde ortaya çıkan belli tipteki taciz eylemlerinin mobbing türü bir taciz süreci oluşturduğuna hükmeden mahkeme, failin sözkonusu taciz eylemlerini belli bir amaç doğrultusunda dolayısıyla kusurlu bir biçimde gerçekleştirmiş olduğuna ve mağdurun bu süreçten zarar gördüğüne de hükmetmiş olmaktadır. Bunun dışında sözkonusu maddi ve manevi tazminat talepleri, Borçlar Kanunu'nda yer alan genel hükümlere tâbidir. Doktrinde, işçisine psikolojik taciz uygulayarak onu işinden istifa ile ayrılmak zorunda bırakan, böylece ödemesi gereken kıdem tazminatını ödemekten kurtulan işverene karşı, MK. m. 25/III uyarınca vekaletsiz iş görme

<sup>60</sup> İşyerinde psikolojik tacizin ispatı meselesine ilişkin olarak bkz. **SAVAŞ/BOZBEL**, s. 78.

davası da açılabilir; onun malvarlığında bu şekilde oluşan artışın vekaletsiz iş görme hükümleri ile geri alınabileceği de ayrıca savunulmaktadır<sup>61</sup>.

## **C- BORCA AYKIRILIĞIN BİR TÜRÜ OLARAK İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)**

### **1- İş Sözleşmesinin İhlâli**

Mobbing türü bir taciz sürecinin tipik olarak ortaya çıktığı ilişki türü, iş sözleşmesi ilişkisidir. Gerçekten iş sözleşmesi, özellikle, işçinin işverene olan bağımlılığı sebebiyle mobbing türü taciz eylemlerinin ortaya çıkmasına elverişli bir zemin yaratmaktadır. Bu sebeple işyerinde psikolojik taciz olgusunun esas değerlendirilmesi gereken hukuki çevre, iş sözleşmesi olmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu m. 8'e göre "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir"<sup>62</sup>. Bu tanımda da göze çarptığı gibi, iş sözleşmesini karakterize eden ve istisna, vekalet gibi diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en belirgin unsur, işçinin işverene olan bağımlılığıdır. Bu bağımlılık, işçinin işi (hizmeti) işverenin emir ve talimatlarına uygun bir şekilde ve onun denetimi altında gerçekleştirmesini ifade eder<sup>63</sup>. İş hukuku doktrininde işçinin işverene olan bu bağımlılığının karşılığının, işverenin de işçiyi koruma ve gözetme borcu olduğu belirtilmektedir<sup>64</sup>. Buna göre, işçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda ve onun denetimi altında iş görürken, işveren de, onun her türlü kişilik değerini korumak mecburiyetindedir. "İşçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin (onurunun), kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlâki değerlerinin, genel olarak özgürlüğünün ve bu arada düşünce özgürlüğü ve sendikal örgütlenme özgürlüğünün korunmasını içerir"<sup>65</sup> ve "... işçinin haysiyetine, bedensel ve ruhsal bütünlüğüne, kısaca kişiliğine saldırı niteliğinde davranış, söz, jest, yazı gibi haksız ve istihdam edildiği işi tehlikeye sokan veya iş ortamını alçaltan her türlü tutum, bu yükümlülüğün ihlâli demektir. İşçinin kişiliğine açık bir saldırı mahiyetinde olmasa da onu, işyerinde dışlamaya,

<sup>61</sup> TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 115.

<sup>62</sup> Borçlar Kanunu m. 313/T'e göre de "Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi, iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder".

<sup>63</sup> İş sözleşmesindeki bağımlılık unsuru hakkında bkz. AYDINLI, Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri, s. 100 vd.

<sup>64</sup> SÜZEK, s. 346; AYDIN, s. 60; AYDINLI, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s. 22.

<sup>65</sup> SÜZEK, s. 346-347.

## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

diğer çalışanlarla insani ilişkisini koparmaya yönelik her türlü işveren davranışı ve işlemi de kişilik haklarına saygısızlık olarak değerlendirilmek zorundadır”<sup>66</sup>.

İşverenin gözetme borcunun dayanağı olarak doktrinde başlıca iki hüküm üzerinde durulmaktadır. Bu hükümlerden ilki, mevcut Borçlar Kanunumuzun “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise, sıhhi yatacak yer tedarikine mecburdur” şeklindeki m. 332/I hükmü; diğeri ise 2003’de yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun işverenleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü tutan m. 77/I hükmüdür. Görüldüğü gibi her iki hüküm de, esas olarak iş ve işletme tehlikelerine karşı işçilerin sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin sağlanması ile ilgili olup, işçilerin sosyal ve manevi kişiliklerini doğrudan düzenleme konusu yapmış değildir. Bununla beraber, günümüz iş hukuku literatüründe bazı yazarlar, hem BK. m. 332/I hükmünde geçen “çalışmak dolayısıyla maruz kalınan tehlikeler” ifadesinin, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin yanı sıra, diğer kişilik değerlerine yönelik tehlikeleri de kapsadığını; hem de İşK. m. 77/I’de ifade edilen “iş sağlığı” kavramının işçinin ruh sağlığını da kapsayacak şekilde geniş anlaşılması gerektiğini, böylece sözkonusu hükümler çerçevesinde işverene psikolojik taciz eylemlerini engelleme yükümlülüğünün de getirilmesinin mümkün olduğunu belirtmektedirler<sup>67</sup>. Ancak kanaatimizce işverenin gözetim borcu kapsamına işçinin manevi kişiliğinin de dâhil edilmesi, doktrinel bir yorumla genişletilen BK. m. 332/I ve İşK. m. 77/I hükümlerinden ziyade, yukarıda öncelikli olarak ele aldığımız Borçlar Kanunu ve Medeni Kanun’un ilgili hükümlerinin iş hukukuna yansımalarının sonucudur<sup>68</sup>. Gerçekten mutlak hak karakteri sebebiyle kişilik haklarının ihlâli, her ne kadar kural olarak haksız fiil sorumluluğuna yol açsa da, bu tür bir ihlâlin belli bir borç ilişkisi içerisinde ortaya çıkması halinde, fail aleyhine akde aykırılık hükümlerine de başvurmak mümkündür ve işyerinde psikolojik taciz, akde aykırılık yolu ile kişilik hakkının ihlâl edilmesinin tipik bir örneğini oluşturur<sup>69</sup>. Böylece işçiyi gözetme borcu, BK. m. 332/I ve İşK. m. 77/I’in işverene yüklediği işçinin sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak yönündeki tedbirlerin yanı sıra, onun Borçlar Kanunu ve Medeni Kanun ile korunan diğer kişilik değerlerinin, manevi

<sup>66</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 532.

<sup>67</sup> BOZBEL/PALAZ, s. 74; s. 77. Karşı görüş için bkz. TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.102.

<sup>68</sup> Aynı yönde bkz. SÜZEK, s. 347.

<sup>69</sup> TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.102.

bütünlüğünün korunması için alınması gereken tedbirleri de içeren geniş kapsamlı bir koruma borcu olarak ortaya çıkar<sup>70</sup>.

İşçiye karşı gerek işveren tarafından, gerek başka bir işçi tarafından gerçekleştirilen ve psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek bazı davranışlar, İş Kanunu'nda fesih yaptırımına bağlanmıştır. Gerçekten İşK. m. 24, “ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığını taşıyan II. fıkrasında, işverenin, işçinin veya ailesinin üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesini, bu nitelikte davranışlarda bulunmasını veya işçiye cinsel taciz uygulamasını (b. b); işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunmasını, gözdağı vermesini, işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunmasını (b. c); işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması durumunda ise, bu durumun kendisine bildirmesine rağmen gerekli önlemleri almamasını (b. d), işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshi sebepleri arasında düzenlemiştir. Söz konusu durumlar, psikolojik taciz teşkil eden davranışlar olarak değerlendirilebileceği gibi, madde hükmünün tahdidi bir içeriğe sahip olmaması sebebiyle, psikolojik taciz teşkil eden daha başka davranışların da “ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan benzer haller” kapsamına dâhil edilmesi mümkündür. Aynı şekilde, işçi tarafından işverene veya başka bir işçiye yapılan psikolojik tacizler de, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını benzer bir biçimde düzenleyen İşK. m. 25 hükmü kapsamında değerlendirilebilir. Buna göre, işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması (b. b); başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması (b. c); işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması (b. d) ve yine bu sebeplerin tahdidi bir biçimde düzenlenmemiş olmasından hareketle, psikolojik taciz teşkil ettiği kabul edilebilecek benzer hallerde işveren, kendisine veya bir başka işçiye psikolojik taciz uygulayan işçinin iş sözleşmesini, haklı sebeple derhal feshedebilir.

İş Kanunu sözkonusu sebeplerle iş sözleşmesini fesheden tarafın, tazminat haklarını da saklı tutmuştur (İşK. m. 26/II). Sözkonusu tazminat, genel hükümlere göre talep edilebilecek maddi ve manevi tazminat olup<sup>71</sup>, akdi sorumluluk esaslarına tâbidir. Zira belli bir işçinin, işyerinde, gerek işveren gerek diğer bir işçi veya işçiler tarafından psikolojik tacize uğratılması, işverenin akdi nitelikteki işçiyi gözetme

<sup>70</sup> İşçinin korunmasının kapsamına “... işçinin kişiliğine, şeref ve haysiyetine diğer işçilerden ve üçüncü kişilerden gelebilecek müdahale ve tecavüzlere, cinsel tacize karşı işverenin gerekli önlemleri alması İşK. m. 24/II, d) da girer” ÇELİK, s. 169.

<sup>71</sup> ÇELİK, s. 264.



## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

borcunun ihlâlini oluşturur. Psikolojik tacizin işverenin kendisi tarafından değil, diğer işçiler tarafından gerçekleştirilmiş olması, tacizi gerçekleştiren işçi veya işçilerin BK. m. 41 vd. ile MK. m. 24 vd. hükümlerinden kaynaklanan kişisel sorumlulukları saklı kalmak üzere, işverenin yine BK. m. 96'ya göre sorumluluğunu doğurur. Kanaatimizce böyle bir durumda borçluyu ifa yardımcısının işlem ve eylemlerinden akdi sorumluluk esaslarınca sorumlu tutan BK. m. 100 hükmüne gitmeye gerek yoktur<sup>72</sup>; zira burada işverenin sorumluluğu, diğer bir işçinin gerçekleştirdiği psikolojik taciz niteliğindeki davranışlardan değil, bu tür davranışların kendisine bildirilmiş olmasına rağmen mağdur işçiyi korumak için gerekli tedbirleri almamış olmasından dolayıdır. Nitekim İş Kanunu'nda işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını doğuran sebeplerden birisi olarak cinsel tacizin üçüncü bir kişi tarafından gerçekleştirilmesi ihtimali üzerinde de durulmakta ve üçüncü bir kişinin gerçekleştirdiği cinsel tacizin de işverence önlenmemesi halinde, işçiye fesih hakkı tanınmaktadır. Bir kimsenin kendi çalışanı dahi olmayan bir başka kişinin davranışından sorumlu tutulması sözkonusu olamayacağına göre, İşK. m. 24/II, b. d'de düzenlenen durum ile tahdidi olmayan madde içeriğine dâhil edilebilecek psikolojik taciz niteliğindeki benzer hallerin, BK. m. 55 veya m. 100'ün aksine, başka bir kimsenin davranışından değil, işverenin bizatihi kendi davranışından sorumluluğuna ilişkin olduğu söylenebilir. Tacizde bulunan işçinin, işveren vekili sıfatını haiz olması durumunda ise, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı yaptığı işlemlerden ve üstlendiği yükümlülüklerden doğrudan işvereni sorumlu tutan İşK. m. 2/IV, c. 2 hükmü uygulanır.

İşveren tarafından belli bir işçiye yapılan psikolojik taciz, onun işçiyi gözetme borcunun yanı sıra, "işçilere karşı eşit davranma borcu"nun ihlâli olarak da değerlendirilebilir. İşverenin eşit davranma borcu, işyerinde çalışan işçilere haklı ve makul gerekçeler bulunmadıkça farklı davranılmamasını; başka bir deyişle, işçiler arasında keyfi ayrımlara gidilmemesini, eğer ayrımlara gidilmekte ise, bunun haklı ve makul gerekçelerinin bulunmasını ifade eder<sup>73</sup>. Buna göre, işverenin işçilerden birisini hedef alan mobbing tipi bazı davranışları, örneğin, işçiyi diğer işçilerden ayrı bir çalışma ortamına yerleştirmesi, işin ve işçinin niteliği elvermesine rağmen ona hiçbir özel iş vermemesi veya verilen işleri geri alması ya da işçiye yetenekleri ile bağdaşmayacak anlamsız işler vermesi, işini sürekli değiştirmesi ve böylece işçinin mesleki açıdan kendisini göstermesini engellemesi, onun işçisine karşı eşit davranma borcunu da ihlâl ettiği anlamına gelir. Hatta işçinin bazı başarılarının görmezden gelinmesi, kendisine bu başarılarının gerektirdiği biçimde farklı muamele edilmemesi dahi, işverenin eşit davranma borcunun ihlâli olarak değerlendirilebilir;

<sup>72</sup> Aksi yönde bkz. **BOZBEL/PALAZ**, s. 74.

<sup>73</sup> **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s.116; **BAYRAM**, Mobbing, s. 560.

zira doktrinde işçileri arasında farklı davranmasını gerektiren nedenler varken onlara aynı şekilde davranan işverenin, eşit davranma borcunun gereğini yerine getirmiş sayılamayacağı, aksine bu borcu ihlâl etmiş olacağı kabul edilmektedir<sup>74</sup>. Bunun dışında işverenin, münferit bazı davranışları ile eşit davranma borcunu ihlâl etmiş olmasa da, genel olarak “işyerinde sağlamlakla yükümlü olduğu sağlıklı bir psikososyal ortamın belli bir işçi aleyhine bozulmuş olması” sebebiyle, bir süreç olarak psikolojik tacizden eşit davranma borcunun ihlâli çerçevesinde sorumlu olduğu doktrinde belirtilmektedir<sup>75</sup>. Söz konusu borcun ihlâli neticesinde işçi, İşK. m. 24/II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir ve işverenin eşit davranma borcunu düzenleyen İşK. m. 5’in VI. fıkrasında öngördüğü “dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı”, ayrıca “yoksun bırakıldığı haklarını” talep edebilir. İşçinin, kendisine karşı eşit davranma borcunu ihlâl eden işverene karşı, koşulları varsa, genel hükümlere göre manevi, hatta maddi tazminat talebinde bulunma hakkı da saklıdır<sup>76</sup>.

## **2- Dürüstlük Kuralının İhlâli**

Herkesi haklarını kullanırken ve borçlarını ifa ederken dürüst davranmakla yükümlü kılan Medeni Kanun m. 2/I, hukukumuzun genel bir ilkesi ve güven esasının da temelidir<sup>77</sup>. Buna göre bir borç ilişkisinin tarafları, haklarını kullanırken ve borçlarını ifa ederken, her şeyden önce, normal, orta zekâlı, dürüst ve namuskâr bir biçimde hareket etmek ve birbirlerinin haklı güvenlerini boşa çıkarmamak zorundadır. Böylece sözkonusu kural, mevcut bir borç ilişkisinde tarafların davranışlarını dürüstlük ölçüsü ile sınırlandırmakta ve bu ölçü dâhilinde hareket edileceği beklentisi içerisindeki tarafların bu beklentilerinin karşılanmasına yönelik bazı yükümlülüklerin de kaynağını teşkil etmektedir. Doktrinde “yan yükümlülükler” olarak ifade edilen<sup>78</sup> bu yükümlülüklerin, edim menfaatinin gereği gibi teminini sağlamaya yönelik olabilecekleri gibi, alacaklının diğer mal ve şahıs varlığı değerlerinin korunmasına, yani tamamen edim dışı menfaatlerinin teminine yönelik de olabilecekleri kabul edilmektedir. Hatta modern hukuk doktrininde, koruma yükümlülükleri olarak adlandırılan bu ikinci tür yükümlülüklerin, geçerli bir edim ilişkisinin (sözleşmenin) kurulmasından önce, “ilk sosyal temas anında” doğduğu; çünkü tarafların, edim menfaati dışındaki diğer mal ve şahıs varlığı değerlerini karşı tarafın etkisine bu anda açmış oldukları, dolayısıyla bu değerlerine saygı gösterileceğine dair

<sup>74</sup> Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 537.

<sup>75</sup> TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.116; BAYRAM, Mobbing, s. 560.

<sup>76</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 552.

<sup>77</sup> AKYOL, s. 6.

<sup>78</sup> Bkz. EREN, s. 37 vd.

## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

karşı tarafa duydukları haklı güvenlerinin bu andan itibaren korunması gerektiği savunulmaktadır<sup>79</sup>. Böylece “edim yükümlülüklerinden bağımsız borç ilişkileri”nin kaynağını da, MK. m. 2/I hükmü teşkil etmiş olmaktadır.

Hukukun her alanında dikkate alınması gereken genel bir hukuk ilkesi olarak dürüstlük kuralı, işçi ve işveren arasındaki ilişkide de uygulama alanı bulur<sup>80</sup>. Üstelik iş sözleşmesinin sürekli borç doğuran karakteri ve böyle bir ilişki içerisinde işçinin işverene olan bağımlılığı dolayısıyla dürüstlük kuralının, iş sözleşmelerinde her hangi bir sözleşmede olduğundan daha fazla göz önünde bulundurulması gerekir. Gerçekten sürekli borç doğuran sözleşmeler, ani edimli sözleşmelere göre, taraflar arasında oluşturdukları daha yoğun sosyal temas sebebiyle güven ilişkisinin de daha yoğun ve sıkı bir biçimde ortaya çıktığı sözleşmelerdir. Bunun yanı sıra, iş sözleşmesini hem diğer iş görme sözleşmelerinden hem de sürekli borç doğuran sözleşmelerden ayırarak karakterize eden “bağımlılık unsuru”, taraflar arasındaki güven ilişkisini özellikle ön plana çıkartan en önemli unsurdur. “Çünkü hizmet ilişkilerinin niteliği gereği işin, işverenin emir ve talimatları ile yapılması ve yine işçinin bu işi işverenin hukuki egemenlik alanı olan iş organizasyonu içinde yapması, güven ilişkisi denilen edimden bağımsız sorumluluğu doğuran yapıyı daha da pekiştirmektedir”<sup>81</sup>. Bu yapı içerisinde “işçi işe başlamakla sırf emeğini değil aynı zamanda diğer kişilik değerlerini de kendiliğinden (spontane olarak) işverenin hukuki hakimiyet alanı olan işyeri ya da iş organizasyonu içine sokmakta”<sup>82</sup>; böylece işçinin emeği ile birlikte bir çok kişilik değeri de, birbirinden ayrılamaz bir biçimde, işverenin etkisine açık hale gelmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, işverenin belli bir işçiye psikolojik taciz uygulamasının veya başka işçiler tarafından uygulanan bu tür tacizlerin engellenmesi için gerekli önlemleri almamasının, taraflar arasında bulunan güven ilişkisini de ihlâl ettiği söylenebilir.

Söz konusu güven ilişkisinin ihlâli, akdi sonuçlar doğurur. Zira hukuki ifadesini MK. m. 2/I’de bulan güven ilişkisi, taraflar arasında ihlâl fiilinden önce kurulmuş bir borç ilişkisi içerisinde, yani “hakların kullanıldığı ve borçların ifa edildiği” bir hukuki zeminde ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte modern borçlar hukuku doktrini, bu borç ilişkisini sözleşme ilişki ile sınırlı tutmamakta; taraflar arasında ilk sosyal temas anında kurulmuş olan edim yükümlülüklerinden bağımsız borç ilişkilerinin

<sup>79</sup> Bkz. **EREN**, s. 41 vd. Koruma yükümlülükleri, sosyal temas ve edim yükümlülüklerinden bağımsız borç ilişkileri hakkında ayrıca bkz. **DEMİRCİOĞLU**, s. 120 vd.

<sup>80</sup> **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s.119.

<sup>81</sup> **AYDINLI**, Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri, s. 106.

<sup>82</sup> **AYDINLI**, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s. 24.

de MK. m. 2/I'de öngörülen “hakların kullanıldığı ve borçların ifa edildiği” bir hukuki ilişkiye tekabül ettiğini kabul etmektedir. Bu değerlendirme, işçi ile işveren arasındaki iş akdinin herhangi bir sebeple geçersiz olması veya iş hayatında zaman zaman ortaya çıkan “ödünç (geçici) iş ilişkisi” gibi, işçilerle onları geçici olarak hâkimiyet sahası içerisinde bulunduran işveren arasında belli bir iş sözleşmesinin bulunmadığı durumlar bakımından önemlidir. Ödünç veya 4857 sayılı kanundaki ifadesiyle geçici iş ilişkisi, işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesidir (İŞK. m. 7/I, c. 1). Böyle bir durumda işçi ile ödünç veren işveren arasındaki iş sözleşmesi varlığını sürdürür (İŞK. m. 7/I, c. 1). Dolayısıyla geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesinin taraflarını değiştirmez ve işçi ile ödünç alan işveren arasında bir iş sözleşmesi kurulmuş olmaz. “Çünkü burada tarafların iradeleri bir iş akdinin kurulmasına yönelik bulunmamakta, ödünç işçi sadece geçici bir süre için ödünç alan işveren yanında çalışmaktadır”<sup>83</sup>. Bununla birlikte işçi, iş görme borcunu, ödünç alan işverene, sadakat borcunu ise her iki işverene<sup>84</sup> karşı yerine getirmekle; ödünç alan işveren ise, işçiyi gözetme, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla, ayrıca işçilere karşı eşit davranmakla yükümlüdür<sup>85</sup>. Böylece, taraflar arasında, geçerli bir iş sözleşmesi bulunmamasına rağmen koruma yükümlülüklerinin mevcut olduğu bir hukuki ilişki ortaya çıkmaktadır. Bu ilişki içerisinde ödünç alan işverene işçiyi koruma yükümlülüklerinin yüklenmesi, aralarında sosyal temas kurulmuş olan tarafların dürüstlük kuralı ve güven esası doğrultusunda hareket etmek zorunda olmalarının bir sonucudur<sup>86</sup>. Bu sonuç, ödünç (geçici) iş ilişkisinin işverenin, kendisi tarafından gerçekleştirilen veya diğer işçiler tarafından gerçekleştirilmesi önlenmeyen mobbing türü taciz eylemlerinden de, akdi sorumluluk esaslarınca sorumlu tutulmasını haklı kılar. Nitekim “...işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır” şeklindeki İŞK. m. 7/IV, c. 2 hükmü de bu yargımızı teyit eder niteliktedir.

## V- SONUÇ

İşyerinde psikolojik taciz veya dünya literatüründeki bilinen adıyla mobbing, gerek işyerlerinin verimliliği, gerek mağdurların kişilikleri üzerinde yarattığı tahribatın

<sup>83</sup> SÜZEK, s. 258.

<sup>84</sup> SÜZEK, s. 259.

<sup>85</sup> SÜZEK, s. 261.

<sup>86</sup> Benzer bir değerlendirme için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 283.

## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

yüksekliği sebebiyle, iş ve psikoloji çevreleri kadar hukuk çevrelerince de dikkate alınması gereken önemli bir taciz türüdür. Nitekim tüm modern hukuklarda olduğu gibi, Türk hukukunda da son yıllarda doktrin ve uygulamanın konu ile ilgilendiği, hatta işyerinde psikolojik taciz kavramının yargı kararlarına girdiği görülmektedir. Bu gelişmeler doğrultusunda hukuk çevrelerinde oluşmaya başlayan “mobbing bilinci”nin en önemli yansıması, Adalet Komisyonunun Borçlar Kanunu Tasarısına yaptığı ilave ile işverene, işyerinde psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünün getirilmesi olmuştur. Böylece, tasarının yasalaşması halinde sözkonusu taciz türü, Türk hukukunda da yasal bir düzenlemeye kavuşmuş ve konuya ilişkin 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nda göze çarpan eksiklik giderilmiş olur.

Bununla birlikte yasal bir düzenleme ile işverene işyerinde psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünün getirilmiş olması -veya olmaması- bu tür bir taciz ile her şeyden önce mağdurun kişilik haklarının ihlâl edildiği hususunu değiştirmemektedir. Gerçekten mobbing türü bir taciz eylemi, hedefteki kişinin özellikle sosyal ve manevi, hatta iktisadi kişiliğinin ihlâlinin en çarpıcı ve kaba örneklerinden birisini oluşturmaktadır. Hukukumuzda mutlak hak olarak kabul edilen ve doğrudan doğruya korunan kişilik değerlerinin bu şekilde ihlâli, BK. m. 41/I anlamında hukuka aykırılık teşkil ederek bir haksız fiil oluşturur. Böyle bir sonuç için, psikolojik taciz oluşturan davranışlardan her birinin ayrı ayrı hukuka aykırı olması gerekmez; sözkonusu davranışların psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek bir sürecin parçalarını oluşturması ve sonuç olarak hedefteki kişinin kişilik değerlerinin zedelenmesine yol açması yeterlidir. Bunun yanı sıra, psikoloji literatüründe “mobbing tipolojisi” olarak tanımlanan taciz eylemlerinin hedefteki kişiyi yıldırma gibi belli bir amaca yönelmiş olması, kanaatimizce, tacizde bulunan kimsenin kasıtlı hareket ettiğinin kabulünü de mümkün kılmaktadır. O halde, işyerinde ortaya çıkan mobbing türü tacizlere karşı, BK. m. 41/II’de düzenlenen ahlâka aykırılık hükmünün de uygulama alanı bulacağı söylenebilir.

Kişilik haklarının ihlâli sonucunu doğurması sebebiyle mobbinge karşı, MK. m. 24 ve m. 25 hükümlerinden yararlanılabileceğine şüphe yoktur. Buna göre, işyerinde psikolojik tacize uğrayan kimse, MK. m. 25/I’de düzenlenen “tecavüzün men’i” veya “hukuka aykırılığının tespiti” davalarını açabilir; hatta henüz başlamamış bir taciz sürecinin potansiyel mağdurunun, mobbing türü taciz eylemlerinin başlayacağına dair ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı hususunda hakimde kanaat uyandırması şartıyla, “tecavüzün önlenmesi davası” açabileceği de kabul edilebilir. İşyerinde psikolojik tacize uğrayan kimse, sözkonusu koruyucu davaların yanı sıra, MK. m. 25/III hükmü uyarınca açacağı tazminat davaları ile uğradığı maddi – manevi zararların giderilmesini de talep edebilir.

Mutlak hak karakteri sebebiyle kişilik haklarının ihlâli, esasen haksız fiil sorumluluğuna yol açsa da, bu tür bir ihlâlin belli bir borç ilişkisi içerisinde ortaya çıkması halinde, fail aleyhine akde aykırılık hükümlerine de başvurulabilir. Nitekim işverenin iş sözleşmesinden doğan borçlarından birisini oluşturan işçiyi koruma ve gözetme borcu, Borçlar Kanunu ve Medeni Kanun'un kişilik haklarını koruyucu hükümlerinin akdi sorumluluk sahasına olan bir yansımasıdır ve işyerinde psikolojik taciz, borca aykırılık yolu ile kişilik hakkının ihlâl edilmesinin tipik bir örneğini oluşturur. Bunun yanı sıra işçi ile işveren arasındaki iş akdinin herhangi bir sebeple geçersiz olması veya “ödünç (geçici) iş ilişkisi” gibi, işçilerle onları geçici olarak hâkimiyet sahası içerisinde bulunduran işveren arasında belli bir iş sözleşmesinin bulunmadığı durumlarda, dürüstlük kuralı ve güven esasından hareketle benzer bir sonuca ulaşmak ve işyerinde psikolojik tacize uğrayan kimsenin işveren aleyhine akde aykırılık hükümlerine başvurabileceğini kabul etmek mümkündür.

## *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

### **KAYNAKÇA:**

**AKINTÜRK Turgut**, Medeni Hukuk, İstanbul 2004.

**AKİPEK Jale / AKINTÜRK Turgut**, Türk Medeni Hukuku, C. I, İstanbul 2002.

**AKYOL Şener**, Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul 2006.

**AYAN Mehmet / AYAN Nurşen**, Kişiler Hukuku, Konya 2007.

**AYDIN Ufuk**, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002.

**AYDINLI İbrahim**, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004, (AYDINLI, Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri).

**AYDINLI İbrahim**, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi 2005, C.19, S. 6, s. 21 vd, (AYDINLI, İşçinin Kişiliğinin Korunması).

**BAHÇE ÇİSEM**, Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara 2007.

**BAYRAM Fuat**, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2007, S. 14, s. 552 vd, (BAYRAM, Mobbing).

**BAYRAM Fuat**, “Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 11 vd, (BAYRAM, 30. Yıl Armağanı).

**BOZBEL Savaş / Serap PALAZ**, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, TISK Akademi, 2007/I, s. 67 vd.

**ÇELİK Nuri**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2006.

**ÇOBANOĞLU Şaban**, Mobbing, İstanbul 2005.

**DANGAÇ Gönül**,“İşyerinde Yıldırma ve Hukuki Çevresi”, [http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=95&Itemid=96](http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=95&Itemid=96), (18.02.2009).

**DAVENPORT Noa/**

**SCHWARTZ Ruth Distler/**

**ELLIOTT Gail Pursell**, *Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace*, Ames, Iowa 2005.

**DEMİRCİOĞLU H. Reyhan**, *Güven Esası Uyarınca Sözleşme Görüşmelerindeki Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk*, Ankara 2009.

**EREN Fikret**, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul 2006.

**GÜZEL/Ertan**, “İşyeri Sendikası Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008/I, S. 16, s. 149 vd, (GÜZEL/ERTAN, *Karar İncelemesi*), internet baskısı için bkz. [www.calismatoplum.org/sayil6/karar\\_inceleme\\_guzel\\_ertan.doc](http://www.calismatoplum.org/sayil6/karar_inceleme_guzel_ertan.doc) (20.02.2009).

**GÜZEL Ali**

/ **ERTAN Emre**, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış:Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 2007, S. 14, s. 509 vd, (GÜZEL/ERTAN, *Mobbing*).

**HELVACI Serap**, *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar*, İstanbul 2001.

**HERRIOT Peter (editor)**, *Mobbing and Victimization at Work*, Exeter 1996.

**KARABEY Yüksel**,“Mobbing Tipolojisi”, [http://www.rehabilitasyon.com/action/makale/1/Mobbing\\_Tipolojisi-1986](http://www.rehabilitasyon.com/action/makale/1/Mobbing_Tipolojisi-1986) (19.02.2009).

**KILIÇOĞLU Ahmet**, *Şeref Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırılarından Hukuksal Sorumluluk*, Ankara 1982.

**LEYMANN Heinz**,*Mobbing-Encyklopedia*, <http://www.leymann.se/deutsch/frame.html> (19.02.2009).



*İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*

**MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi**, İş Hukuku, Ankara 2008.

**ÖNERTOY Cem**, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, İstanbul 2003.

**ÖZTAN Bilge**, Medeni Hukukun Temel Kavramları, Ankara 2002.

**SAVAŞ Fatma Burcu**, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007.

**SÜZEK Sarper**, İş Hukuku, İstanbul 2008.

**TANDOĞAN Haluk**, Türk Mes'uliyet Hukuku, Ankara 1961.

**TINAZ Pınar**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2006.

**TINAZ Pınar**

**/Fuat BAYRAM**

**/Hediye ERGİN**, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2008.

**TUTAR Hasan**, İş yerinde Psikolojik Şiddet, Ankara 2004.

**VELİDEDEOĞLU Hıfzı Veldet**, Türk Medeni Hukuku Umumi Esaslar, C. I, İstanbul 1956.

**ZEVKLİLER Aydın**, Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, Ankara 1995.

**KISALTIMA CETVELİ:**

<b>b.</b>	: bend
<b>BK.</b>	: Borçlar Kanunu
<b>bkz.</b>	: bakınız
<b>c.</b>	: cümle
<b>E.</b>	: Esas
<b>HD.</b>	: Yargıtay Hukuk Dairesi
<b>İşK.</b>	: İş Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>m.</b>	: madde
<b>S.</b>	: Sayı
<b>s.</b>	: sayfa
<b>TİS.</b>	: Toplu İş Sözleşmesi
<b>TİSK.</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>vd.</b>	: ve devamı