

MOBBİNGTE ŞAHİTLİK VE İSPAT SORUNU

İsmail AKGÜN*

ÖZ

Çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri mobbingdir. Mobbinge maruz kalan mağdurlar, yapılan haksızlıkları durdurmak amacıyla idari ve/veya hukuki olarak hak arama yoluna gitmektedirler. Yaşanılanları ispat için en önemli delillerden biri de şahitlik konusudur. Şahitlikte temel unsur, adaletin tesis edilmesidir. Bu çalışma ile şahitlik ve ispat konusunu tüm yönleri ile ele alarak, soruna ilişkin çözüme katkı yapılması hedeflenmektedir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, şahitlik, ispat, yargı, yasal düzenleme, mücadele, verimlilik.

ABSTRACT

Mobbing is one of the most common problems of working life and its victims seek administrative and/or legal remedies to interfere and stop injustice. One of the paramount evidences to prove what happened is the issue of witnessing. The basic element of testimony is the provision of justice. With this study, it is aimed to contribute to the solution of the problem about the issue of testimony and proof in all aspects.

Keywords: Mobbing, testimony, evidence, judgment, legal regulation, struggle, efficiency.

*MEYAD Genel Başkanı, akgismail@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6492-1800>

Geliş tarihi: 21.09.2020, Kabul tarihi: 15.10.2020

GİRİŞ

Birçok kutsal metinde belirtildiği ve yaşamdan da anlaşılacağı üzere, insan doyumsuz bir varlıktır! Olanla yetinmeme veya elindekileri kaybetmeme adına saldırgandır! Bu nedenle hayatın her alanında çatışmalar ve baskılar tarih boyunca olduğu gibi devam etmektedir. Hırs ve ihtiras dolu insanlar yüzünden, çatışma ve baskılar, adaletsizlik ve kayırmacılıklar azalmak yerine artarak devam etmektedir! Hırslılık, olumlu manada üretmeyi, buluşları ve hayat kalitesinin yükselmesi için gerekli ve faydalı olabilmektedir. Ancak, bu durum doyumsuzluk ve aç gözlülüğe dönüşünce tehlikeli olmakta, hayatı çekilmez kılmakta, maddi ve manevi büyük yıkımlara yol açabilmektedir.

Doyumsuzluk, çekememezlik, kişilik bozukluğu, yetersizlikler, kendisine rakip olabilecekleri dışlama gibi nedenlerden dolayı çalışma hayatında önemli sorunlar yaşanabilmektedir. Bunların başında da olgu olarak çalışma hayatı kadar eski ancak kavramsal olarak 1980'li yıllardan itibaren karşımıza çıkan işyerinde psikolojik taciz ya da literatürdeki adıyla mobbingtir(1).

Yaşanılanların mobbing olup olmadığının alan uzmanları tarafından tanısının konması gerekmektedir. Tanı konduktan sonra hak arama yoluna gidilmesi isabetli olacaktır.

Mobbingte karşımıza çıkan en önemli sorun; “şahitlik ve ispat” sorunudur. İdari ve hukuki olarak; bilgi, belge, kamera kayıtları, ses ve görüntü kayıtları, sağlık raporları gibi pek çok delil niteliğindeki araçlardan biri veya daha fazlasına ihtiyaç bulunmaktadır. Hak aranmada şahitlik ya da tanık/izleyici konusu özel öneme sahip olabilmektedir. Şahitlik, adaletin tesis edebilmesi için çoğu zaman bir gereklilik olarak karşımıza çıkabilmektedir. Ancak, şahitlerin olayı gördüğü ve bildiği halde şahitlik yapmaktan kaçınmaları nedeniyle haksızlıklar bitmemekte, tersine artmaktadır. Şahitlik sözlük anlamıyla;

“hazır bulunmak, haber vermek, bilmek, gözlemek, görmek” anlamlarına gelmektedir.

Şahitlik ve ispat sorunu için; İslam inancı, Yargıtay Kararları, yasal düzenlemeler, ispat için yapılması gerekenler ve yaşanan bazı örnek olaylar başlıkları ile sorun detaylıca irdelenmeye çalışılacaktır.

1. Psikolojik Açıdan Şahitliği Değerlendirme

Ülkemizde işsizlik oranlarının yüksek oluşu, şahitlerin yeterince korunamaması, covid19 küresel pandemisi gibi pek çok baskıların da etkisiyle olaylara tanık olanlar, karikatürize ya da “nemelazımcı” bir bakışla; “görmedim, duymadım, bilmiyorum” diye üç maymunu oynayabilmektedirler. Başka bir şekli de; “gördüm, duydum, biliyorum ama korkuyorum” anlayışı genel olarak hâkim olmuş durumdadır.

Çalışan; işinden, odasından, bölümünden, mevkiinden, menfaatinden veya benzer olay ve iftiraya uğrama korkusundan dolayı, olayı gördüğü halde görmedim ya da şahitlik yapmak istemiyorum diyebilmektedir. Mobbing yapan zorbaların siyasi, bürokratik ve ekonomik olarak genellikle daha güçlü olmaları, mobbing olgularının çoğunlukla yukarıdan aşağı, yani üstlerin astlara uygulaması şeklinde gerçekleştiğinden, görece daha güçsüz durumda olan şahit ya da şahitlerin şahitlik yapmasını zorlaştırdığı değerlendirilmektedir. Yukarıdan aşağı dikey, eşdeğerler arasında yatay ve alttan üste dikey mobbing uygulamalarında; olgularda zorbaların dayandığı bir güç/arka bulunmaktadır. Toplumsal ve idari anlayışta, üst’ ün daha önemli olduğu ve bu nedenle de çoğunlukla haksız olduğunda bile olayın örtbas edilmesi veya haksız iken haklı görülmesi şeklinde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. Ayrıca, mobbing zorbalarının detaylı incelendiğinde kişilik bozukluğu olduğu görülecektir (2).

Türk Ceza Kanunu’na göre şahitlik zorunlu iken, hukuk mahkemelerinde ise ihtiyari yani isteğe bağlı olarak düzenlenmiştir. Mobbing açısından bakıldığında, söz konusu idari ve hukuki işlemlerin

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

tamamına yakını hukuk mahkemeleri görev alanlarına girmektedir. Şahit, başkası için sahip olduklarını yitirmeme korkusu ile şahitlik yapmak gibi erdemli ancak fedakârlık gerektiren bir davranışı sergileyememektedirler. Bu tutum, mağdur ya da mağdurların haksızlığa uğraması, maddi ve manevi ağır bedeller ödemesi, toplumsal adalet anlayışının zedelenmesi ve güven duygusunun yok olmasına neden olacağına bilerek ya da bilmeyerek destek olduklarını da unutmamalıdır!

Mobbing sürecinde şahit ya da izleyici olarak rol alanlar; iş arkadaşları, işveren ve yönetici gibi sürece doğrudan müdahil olmayan ancak, bir şekilde süreci algılayan, yansımaları yaşayan, kimi zaman ise sürece karışan kişilerdir. Genellikle yakın tanıdıklar tarafından sistemli olarak taciz yapılır. Baskılara maruz kalan mağdurlar ise çoğu zaman çekingen olduklarından veya gururlarından dolayı durumu başkalarıyla paylaşmazlar. Kurban olarak seçilenin çevresinde olup bitenleri bilen ancak, sessiz duranlar da zorba tacizcilerin ortaklarından (2).

Çalışanlar genellikle şahitlikten çekinmektedirler. Bu nedenle çalışanların, üyesine sahip çıkan sendikal gücün içerisinde yer almaları yararlı olabilecektir. Yasal çerçevede, çalışanların sendikalı olması, görece daha korunaklı olabilecekleri ve bundan dolayı şahitlerin daha cesaretli davranarak şahitlik yapacağı ya da yapması gerektiği değerlendirilmektedir.

Şahitlerin genel durumları şu şekilde ele alınabilir;

- 1.1.** Yapılan tacizleri biliyor olmasına karşın hiç ilgileri yokmuş gibi davranan ancak, mobbing uygulayanlarla birlikte olan ikiyüzlülerdir.
- 1.2.** Mobbing olgusuna ilişkin bir sorumluluk almak istemezler ancak, kendilerini arabulucu olarak gösterirler.

- 1.3.** Güven duyguları yüksektir. Ya taraflardan birine yakın dururlar ya da ikisine de yanaşmazlar. Bazen de çatışmanın anahtarı denebilecek konumdadırlar.
- 1.4.** Kimisi “*sıra bana ne zaman gelecek*” korkusundan ve iş arkadaşına yardım etmesi halinde, olabileceği endişesi ile adeta “*bana dokunmayan yılan bin yaşasın*” düşüncesi ile hareket ederek uzak dururlar.
- 1.5.** Kimi izleyiciler erdemli davranarak olaylara seyirci kalmayıp önleme ile ilgili çaba sarf ederler. Hatta mağdurdan yana tavır takınırlar.
- 1.6.** “*Bazen tanıklar suçlu veya hatalı olanın mağdur/kurban olduğunu düşünmeye başlarlar. Sürü mantığı güderler*”(2).

Mobbinge tanıklık/şahitlik edenler şu başlıklarda toplanmaktadır;

Politik izleyiciler: Genellikle arabulucu rolünü oynadıkları için bir grup tarafından sevilen, bir taraftan nefret edilen kişilerdir. Grup içinde aldığı tepkiler ile ileride mağdur rolünü alma oranı yüksektir.

Bir şeye karışmayan izleyici: Ortaya çıkmaktan ve her hangi bir şeye karışmaktan hoşlanmazlar. Fikir beyan etmezler, mobbinge ve başka olaylara karşı ilgisiz ve duyarsızdırlar.

Menfaatçi izleyici: Görünüşte hiç bir şeye karışmaz gibi görünürler ama temelde belli bir görüş ve düşünceye hizmet ederler. Her hangi bir nemalanma durumu varsa direk mobbing uygulayanın yanında yer alır.

Fazla ilgili izleyici: Başkalarının sorunlarıyla ilgileniyormuş gibi görünürler. Tamamen merak amaçlı başkalarının özel hayatlarına girmeye çalışırlar. Kurbanı bile bu davranışları zamanla rahatsız eder ve kaçıır.

Yardakçı izleyici: Mobbing uygulayıcısına biat eder ve o ne derse, onu yapar. Adeta körü körüne ona sadıktır (3).

Bu şekilde olan bir izleyici grubunun tanıklık yapması zordur. Aynı zamanda toplumlardaki normlar çok önemlidir. Nitekim sessiz kalma normunun hâkim olduğu bir yerde kişilerden konuşması ve tanıklık etmesi de beklenemez. Prof. Dr. Nermin Gürhan¹, şahitlik konusunun psikolojik arka planını şu şekilde açıklamaktadır:

“Genellikle şiddete tanıklık eden kişilerde ikincil travmatik stres belirtileri ortaya çıkmaktadır. Sadece travmatik olayı yaşamak değil; izlemek ve dinlemek de kişilerde travma etkisine neden olabilmektedir. Travmayı doğrudan yaşamayan; ancak travmaya maruz kalan kişi ya da kişilerle karşılaşma, tanık olma ya da onun yanında olma da bazı ruhsal tepkileri ortaya çıkarabilmektedir. Benlik kendini koruyabilmek için kaçınma davranışlarında bulunabilmektedir.

Tanıklar genellikle aynı olayların kendi başlarına geleceği korkusunu da beraberinde yaşadığı için tanıklıktan kaçınmaktadır. Çünkü tanıklık etmek ile sorunlar yaşarken tanıklık ettiklerinde de aynı şiddete maruz kalarak ikinci bir travmayı da yaşamaktadırlar. Bazı tanıklar ise nemalanmaktadır. Yani şiddete maruz kalan kişilerin elinden alınanlardan nemalanmaktadır. Bu fırsatlardan yararlanmak için tanıklık etmekten kaçınmaktadır. Bazı tanıklar ne olup bittiğini henüz anlayamamışlardır daha sonra olayların farkına vardığında ise suçluluk duygusu yaşayabilmektedirler ve bu duygu ile tanıklıktan kaçınmaktadır.” diye belirtilmektedir.

2. Yargıtay Kararları ile İspatı Değerlendirme

Mobbing davalarında; davaya konu belgeler, emare, doktor raporu, tanık anlatımları, keşif, uzman görüş raporları, bilirkişi incelemesi, elektronik her türlü yazışma (e-maill, Watsapp yazışmaları vb), işyeri koşulları, ses ve görüntü kayıtları, günlükler gibi bir ya da birden çok delile ihtiyaç bulunmaktadır. Mobbing davalarında, Türk Borçlar Kanunu (TBK) 72. maddeye göre; haksız fiil için faili ve fiili

¹Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği (MEYAD) Genel Başkan Yardımcısı, Tokat Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Psikiyatri Hemşireliği Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi

öğrendiği tarihten itibaren 2 yıl ve her halükarda fiilin öğrenilmesi ile 10 yıl olarak belirtilmektedir (4).

Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru hakkı kapsamında yapılan başvurularda birçok mobbing kararı da bulunmaktadır. Emsal niteliğindeki 26 Eylül 2018 tarihli ve 30457 sayılı Resmi Gazete' de yayınlan kararıdır (5).

Yargıtay, içtihatlarında “emare’yi” yeterli olarak görmekte ve mobbing olmadığını ispat külfetini de işverene yüklemektedir (6). Bu açıdan ispat, çalışan lehine kolaylaştırılmaktadır. Mobbing davranışlarının yüzde yüz somut delillerle ispatlanamayacağı, bilimsel olarak da kabul edilmektedir. Yüksek yargı mercii olan Yargıtay’ın benzer karar örnekleri şöyledir;

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.02.2013 tarihli, E. 2010/28293; K. 2013/5390 tarihli içtihadında; İspat kurallarının zorlanan sınırları ve EMARE, açıklığa kavuşturulmuştur. *“İspat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. ...Dairemizce anılan gerekçe ve nedenlerle bazı dosyalarda, yeterli emarenin bulunmasıyla, mobbing’ in ispatlandığı kabul edilmiştir.”* Bu kararlar genel olarak mobbing kapsamına giren durum ya da davranışlar şu şekilde açıklanmaktadır; kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, alaya alınma, çalışanın iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve işverenlerin işçiyle konuşmaması, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, mağduru çalışma yaşamında yalnızlaştırma, gibi davranışlar olarak belirlemektedir. Kuşkusuz mobbing

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

davranışlarının sadece bu sayılanlarla sınırlı olduğu anlamına gelmemektedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 27.12.2013 tarihli, 2013/693 E. ve 2013/30811 K. Sayılı Kararında; “... *mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü...*” denilerek mobbing için tarihi ve emsal niteliğinde bir karar vermiştir. Zira Dünya’daki genel uygulamalar da bu yöndedir.

Mağdur, başından geçen mobbing unsuru taşıyan olguları tutarlı, samimi ve iddia edilecek unsurlar arasında bir bütünlük oluşturacak şekilde tarihini de belirterek kaydetmelidir. Bu kararda özellikle şahit bulma zorluğunun yüksek yargı tarafından göz önünde bulundurulması ispat kolaylığı getirmektedir (7) Yaşanılan olayları şahit, bilgi, belge, kamera kaydı gibi ispat araçlarının mümkün olmaması halinde “günlükler” tutmak suretiyle özellikle olayın geçtiği yer, tarih, saat ve (“”) tırnak içerisinde olayı olduğu gibi düzenli yazarak mahkemeye ikincil delil olarak sunulmalıdır. Bu durum, mahkemenin mağdurun mobbing konusundaki beyanlarını inandırıcı bulma ihtimalini arttıracaktır.

Yargıtay 22. H.D. 2014/2157 E. , 2014/3434 K. sayılı ve 21.02.2014 tarihli kararı: Yargıtay mobbinge dair hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmayacağı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğunu, delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiğini belirtmiştir (7). Yani Yüksek Mahkeme, mobbing’ in varlığının ispatı için;

- Şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağını,

- Davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğunu,
- İşyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğünü;
- Tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporunun dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/9154; K. 2008/13307; T. 30.5.2008 tarihli içtihadında: *“İşveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte ve bir yıl içinde kendisinden 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir.”*

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/1911; K. 2012/11638; T. 5.4.2012 tarihli içtihadında: *“Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı anlaşılmıştır. Bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik arz eden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır.”*

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2017/7(22)-3017; K. 2018/99; T.24.01.2018 tarihli içtihadında: *“...Mahkemece davacının çalışma ortamında işyeri yetkilileri tarafından psikolojik baskıya maruz*

brakıldığı, yargılama sürecinde alınan doktor raporuyla bu baskıların devam ettiği süreçte acı ve elem yaşadığı ayrıca davacının psikolojik yapısında bozulma olduğu gerekçesiyle eylemin ağırlık derecesi gözetilerek davanın kısmen kabulüne ve 5.000 TL manevi tazminatın davalıdan tahsiline KARAR VERİLMİŞTİR.” “...Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına ilişkin güçlü olgular karşısında, davalı işveren ise davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını İSPAT EDEMEMİŞTİR.”

Gizli olarak kayda alınan ses kayıtları mobbingin ispatında kullanılabilir mi?

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, (T. 28.04.2014; E. 2013/26087; K. 2014/10205) içtihadında: “Eylemi başka türlü ispat etmesinin mümkün olmadığı, bu savunmayı doğrulayan bilirkişi raporuna göre, sanığın başkaca şekilde ispatlanması mümkün olmayan bir hal içerisinde iken, toplantıda kendisine yönelik hakaret içerikli konuşmayı kayda almasını, sanığın eyleminin hukuka aykırı olduğunu kabul etmenin mümkün olmadığı” şeklinde karar vermiştir (7). Yani aleni olmayan toplantıda, kendisine hakaret edenin konuşmasını telefonuna kaydetmek suç oluşturmamaktadır. Mobbing’ in ispat edilmesi hususunda bu kararın çok önemli olduğu açıktır. Mobbinge uğradığını tanık, belge gibi yollarla kanıtlamakta zorlanan kişilerin eylemi başka türlü ispat etmesinin mümkün olmadığı hallerde, bunu kayıt altına alması ispat açısından artık geçerlilik arz edecektir.

3. Yasal Düzenlemeler

Kanun koyucu, Türk Borçlar Kanunu (6098) 417. maddesinde özetle, mobbinge neden olacak davranışların önlenmesinden ve olması halinde gereğinin yapılmasından işvereni sorumlu tutmaktadır. Madde hükmüne göre işverenler, çalışanlarının kişiliklerini korumakla sorumlu olduklarının altı çizilerek onlara saygılı davranmakla da sorumlu

tutulmaktadır. İşyerlerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen kurulmasına hükmedilmektedir. Ayrıca, çalışanların cinsel ve/veya psikolojik tacize uğramamaları için önlem alınması, uğrayan olması halinde ise, daha fazla zarar görmemeleri yönünde ihtiyaç duyulan her türlü tedbiri almak zorundadırlar diye açık bir hüküm bulunmaktadır (4).

Yargıtay içtihatları ile 6098 Sayılı Yasanın düzenlemesindeki, “ispat külfeti” birbiriyle örtüşmektedir. Mobbing olgularındaki ispat yükü ile yaptırımlarla ilgili en önemli yasal düzenlemelerden bir diğeri de Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Kanunundaki düzenlemelerdir. TİHEK kanununun 21. maddesinde ayrımcılığın bir suç olarak yasaklandığı açıkça belirtilmektedir. Bu yasağın ihlal edilmesiyle ilgili TİHEK’e başvurulması halinde, başvuranın iddialarının gerçekliği, “...kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde...” şeklinde ifade edilerek, bu durumda karşı tarafın (işverenin) ayrımcılık yapmadığını ispat etmekle sorumlu olacağına açık şekilde hükmedilmektedir (2,6,7).

TİHEK Kanunu 25. maddesindeki idari yaptırımlar başlığında ise; söz konusu ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi halinde, ihlal ve sonuçlarının şekli, ağırlığı ve yasağı ihlal edenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmektedir. Buna göre; 1000 (bin) TL (Türk Lirası) ile 15.000 (onbeşbin) TL arasında idari para cezası ile yaptırım uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Yasa hükmünü ihlal edenin; “kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri” tarafından işlendiğine bakılmaksızın yaptırım uygulanacağı net bir şekilde anlaşılmaktadır (2,6,7).

İşyerlerinde mobbingin suç olduğu ve bu suçun önlenmesinde öncelikli sorumluluğun, Başbakanlık (mülga) 2011/2 Genelgesi birinci maddesine göre işverende olduğu açıkça belirtilmektedir. Genelge

hükümlerinin bağlayıcılığı idari yaptırım olarak tüm işyerleri için geçerliliğini koruduğundan uygulanmaya devam edilmektedir (2).

Mobbing ile ilgili doğrudan yapılmış yasal düzenlemelerde ve Başbakanlık mülga da olsa yayınlanan genelge geçerliliğini devam ettirmekte olup, ispat yükümlülüğünü işverene vermektedir. Mağdurun şikâyetine konu olan olguların tümünün somut delillerle ispatlanamayacağı göz önünde bulundurularak, kuvvetli emarenin yeterli olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Dolaylı da olsa; 4857, 6331 ve 657 Sayılı Yasal düzenlemelerde mobbing, kavramsal olarak yer almasa da ona işaret edilmekte ve suç olduğu hükümlerine yer verilmektedir. Uluslararası birçok düzenlemeler de incelendiğinde ispat sorumluluğunun (külfetini) işverene yüklenmekte olduğu görülecektir.

4. Mücadelede İspat Açısından Değerlendirme

Mobbing olgularında ispat, yargı kararları örnekleri ve yasal düzenlemelerdeki hükümleri ile genişçe anlatılmaktadır. İspat sorunu ile ilgili zorluğun kolaylaştırılabilmesi amacıyla, karşılaşılan ya da yaşanan olgunun mobbing olup olmadığıyla ilgili tanıya ihtiyaç vardır. Söz konusu mobbing tanısı; idarî veya hukukî, sözlü veya yazılı hak aramaları için dilekçe, sözlü ifade veya savunma şeklinde yapılabilmektedir. Bu soruna yönelik 2020 yılında TİHEK Akademik Dergi'si 4 ve 5. Sayıları "Şiddet" özel sayıları olarak yayınlanarak önemli katkılar sağlamaktadır. Söz konusu derginin özel sayısında, "Çalışma Hayatında Şiddet/Mobbing ve Çözüm Önerileri" başlıklı çalışmada mobbing mağdurlarının haklarını aramak için neler yapması gerektiğine dair bilgilere genişçe yer verilmektedir (8).

Mobbing ile mücadele zorlu olmakla birlikte, bilinç düzeyinin yükselmesi ve yasal çerçevede sabırla ve cesaretle davranılması gerekmektedir. Mobbing zorbalarına boyun eğilerek veya sineye çekilerek sorunun çözülmeyeceği, bilakis büyüyerek devam ettiği birçok

olgudan anlaşılmaktadır. Bu sorunların sağlık sorunları başta olmak üzere ciddi zararlara yol açtığı da bilinmektedir (2).

Mücadelenin sağlıklı ve bilinçli bir şekilde yapılması çok önemlidir. Mobbing mağdurları psikolojik olarak çok etkilenmeleri nedeniyle içine kapanık veya öfkeli oldukları ve bu öfkenin kontrol altına alınmaması durumunda ise; haklı iken haksız duruma düşebilme ihtimalleri de gözden uzak tutulmamalıdır. Mağdurun yaşananları, ailesi veya yakın ilişkide bulunduğu çevresini bunaltacak şekilde anlatması durumunda ise, suçlu muamelesine tabi tutulma ihtimali azımsanmayacak sayıda yaşanabilmektedir.

Mağdurlar, maruz kalınan olumsuzlukları sırayla (hiyerarşik ve kronolojik) anlatmak yerine, genellikle en çok etkilenilen olaydan başlanarak anlatılmaktadır. Bu anlatım rahatlatıcı etki yapmakla birlikte, alana hâkim olmayan birinin bu yöntemle sorunu anlaması neredeyse imkânsız olmaktadır. Bu durumda mağdur, anlaşılammaktan yakınmakta, çaresizlik ve yalnızlık hissi ile hayal kırıklığı yaşayarak bir kez daha yıkıma uğradığını düşünebilmektedir. Bu nedenlerle mağdurun kendisini doğru ifade ederek sorunu ispat ve etkin mücadele için, mağdurun hazırlayacağı metinde şunlara dikkat edilmesi sorunun anlaşılmasında kolaylık sağlayacağı değerlendirilmektedir. Buna göre sorunların maddeler halinde veya paragraf şeklinde aşağıdaki soru yönlendirmeleri ile yazılması önerilmektedir.

Ben kimim sorusuna cevap verilmesi gerekmektedir. Göreve başlama tarihi, nerede ve hangi kurum ya da işletmede başladığı, kadro/unvan bilgileri, başarı ya da başarısızlıkları, hizmet süresi, en son çalışılmakta olunan kurum, sorun yaşanan kurum/işletme gibi sorulara cevap verecek şekilde kişisel tanıtım ile başlanmalıdır.

Sorunun nerede ve hangi anlaşmazlık ile başladığı, niçin sorularına cevap olabilecek; işyerinde ve usule uygun olmayan bir

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

talimat ya da görevlendirmeye itiraz nedeniyle mi anlaşmazlık olduğu, haksız yer değiştirme nedeniyle mi olduğu, istifaya mı zorlandığı, önemli bir başarı sağlandığı için mi olduğu gibi hangi nedenlerle baskının başladığı yazılmalıdır. Buna ilk kıvılcım da denilebilir.

Yaşanılan sorunun ne zamandan beri yaşandığı belirtilmelidir. Örneğin; “işe girdiğim... tarihinden beri, üç yıldır, bir yıldır, altı aydır, üç gündür veya ilk kez bugün yaşadım” gibi süre belirtilmelidir. Sorunun sıklığını belirtmek için ise, örneğin; günde birkaç kez, her gün, haftada birkaç kez, on beş günde bir, ayda bir gibi belirgin bir şekilde yazılmalıdır. Sorunun sıklık düzeyini Prof. Dr. Heinz Leymann, “haftada bir, altı ay devam etmesi gerektiği” şeklinde tanımlamaktadır (2). Söz konusu bu tanımlamanın şablon bir tanımlama olduğu, tüm olgular için geçerli olmayacağı uzman olarak tarafımda kimi olgular için bir aylık sürenin bile yeterli olabileceği önemle ve ısrarla savunulmaktadır. Söz konusu süre, yapılan baskı ve etki ile ilişkili olduğu Yargıtay kararlarında da yer almaktadır. Ancak, dijital olarak işlenen suçlar hariç olmak üzere, tek seferlik davranışlar veya iş ile alakalı olmayan olumsuzlukların mobbing olarak değerlendirilemeyeceği açıktır.

Mağdurların sıklıkla yaşadıklarını “hakaret etti, küfür etti veya bana mobbing uyguladı/yaptı” gibi anlaşılmaz genel ifadelerle açıklamaya çalışmaları, sorunun ispat edilebilmesine hizmet etmekten uzaktır. Bu ifadeler yerine zorbanın, “ne söylenerek hakaret veya küfür ettiği”, “hangi söz, davranış veya imalarla mobbing yaptığı” şeklinde açık ve net yazılarak sorun anlatılmalıdır. Yapılan davranışların nerede, kim ya da kimler tarafından yapıldığı; işveren, yönetici, iş arkadaşı, astım şeklinde açık olarak belirtilmelidir. Bu bölümde, özellikle yapılan mobbing davranışlarının neler olduğunun yazılması esas olacaktır. Bu davranışlar, her olgu için farklılık gösterebilmektedir. Gelişen teknoloji ile birlikte sadece yüz yüze değil, sanal ortamda yapılan olumsuz, rahatsız edici ve zarar veren davranışlar da mobbing olarak değerlendirilmektedir. Bazı mobbing davranışları şu şekilde örnek

olarak sıralanabilir; “alaya alma, yok sayılması, yapamayacak kadar iş verilmesi, hiç vermemekle etkisizleştirme, kariyer veya unvanın altında iş verilmesi, din, dil, cinsiyet, etnik köken veya siyasi ayrımcılık, iftira veya dedikodu yapılması, bağırma, tehdit etmek, dışlama, özel yaşama müdahalede bulunmak, hata aramak veya yapılan hataları kullanmak, girilmesi gereken toplantılara almamak-toplantıda söz vermemek veya sözlerini kesmek, internet veya dijital ortamda olumsuz, rahatsız edici paylaşım veya yorumlarda bulunmak” gibi davranışlar şeklinde açıklanabilmektedir (2,3).

Mağdur, yaşadığını iddia ettiği olaylarla ilgili ispata yönelik hangi delile sahip olduğunu, başka bir deyişle iddialarını ispat edecek veya emare oluşturabilecek nelere sahip olduğunu belirtmesi gerekmektedir. Bu deliller; resmî belge veya yazışmalar, dijital haberleşme ağları yazışma ya da haberleri (sms, e-posta, sosyal medya vb), şahit ya da şahitler, sağlık raporları, kamera kayıtları, düzenli olarak tutulan notlar veya günlükler (nerede-yer/ne zaman/tarih ve saat belirtilmeli ve neler yaşandığı olduğu gibi yazılmalıdır) şeklinde veya kanıt olabilecek her türlü bilgi ve belgeler ile iddiaların deliller ile desteklenmesi/ispatlanması gerekmektedir. Bunların yapılmaması halinde mobbing iddiaları bazı kişi ya da kişilerce mağdurun iftirası olarak değerlendirilebilmekte ve mağdurun haklı iken haksız duruma düşmesi kaçınılmaz olabilmektedir.

Yapılan yıldırıcı davranışların, bizde veya ailemizde hangi olumsuzluklara yol açtığı açık ve tam olarak yazılmalıdır. Özellikle aile konusu mahrem olarak kabul edildiğinden, yaşanan sorunların uzman görüşü, idari soruşturma veya adli makamlardan gizlenmesi, sorunun çözümüne katkı yapmayacağı açıktır. Etkiler ile ilgili şu örnekler gösterilebilir; işe odaklanamama, içe kapanma, panik atak, anksiyete bozukluğu, post travmatik stres bozukluğu, vücut organlarında ağrı vb gibi rahatsızlıklar ile ailede eşe karşı ilgisizlik veya özel işlevleri yerine

getiremememe/cinsel isteksizlik gibi nedenlerden dolayı ailede mutsuzluk, boşanma vb. sorunlar yaşandıysa yazılmalıdır (8).

Olgunun yukarıdaki sistematik yöntemle söz ya da yazıyla anlatılması mobbingin tanısı için geliştirilen ve kullanılan parametrelere göre hazırlanmıştır. Bu parametreler şu başlıklardan oluşmaktadır; iş ortamı, sıklık, süre, davranış tarzları, taraflar arasında düzeysel eşitsizlik, birbirini izleyen evrelerde gelişme ve zalimce niyet olarak sıralanmaktadır(1,8).

Yukarıda belirtilen yöntem, hazırlanacak metin ile sorunu yaşayanın kim olduğu, nerede yaşandığı, ne yaşadığı, hangi davranışlarla baskı yapıldığı, unvan farkı olup olmadığı, olgunun başlangıç davranışının ne olduğu ve sırayla (kronolojik olarak) neler yaşandığını anlaşılır olmasını sağlayacaktır. Bu şekilde oluşturulacak metin; sorunu anlaşılır yapacak olup, ispat ve hak aramayı da kolaylaştırmış olacaktır. Bu ön hazırlık öncesi ve sonrasında idarî ve yargı süreçler için, hukukçu ve bilirkişi düzeyinde mobbing uzmanlarından destek alınmasının, mobbinge mücadelenin başarıya ulaşmasında önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

5. İslam İnancı Açısından Değerlendirme

Toplumsal yaşamda, dini inanışların önemli yeri bulunmaktadır. İnsanların mensup oldukları dinin kuralları, onların tutum ve davranışlarını önemli derecede etkilemektedir. İslam inancına mensup olan bireylerin temel kaynakları, Kur'an ve hadislerdir. Kur'an bizzat yaratıcı olan yüce Allah'ın; hadisler ise son peygamberin söylediklerini içermektedir. İslam Dininin temel kaynaklarında, şahitlik ile ilgili birçok ayet ve hadis bulunmaktadır (9,10).

Diyanet İşler Başkanlığı Meali, Bakara Suresi 282. Ayette, "...Çağrıldıklarında şahitler gelmezlik etmesinler..."

Nisa Suresi 135. Ayette; *“Ey iman edenler! Kendinizin veya anne babanızın ve akrabanızın aleyhine de olsa adaletten asla ayrılmayan, Allah için şahitlik eden kimseler olun. (İnsanlar) zengin olsunlar, yoksul olsunlar Allah onlara sizden daha yakındır. Öyleyse siz hislerinize uyup adaletten ayrılmayın. Eğer adaletten sapar veya üzerinize düşeni yapmaktan geri durursanız bilin ki Allah yaptığınız her şeyden haberdardır.”*

Maide Suresi 8. Ayette; *“Ey iman edenler! Allah için hakkı titizlikle ayakta tutan, adalet ile şahitlik eden kimseler olun. Bir topluma olan kininiz sizi adaletsizliğe itmesin. Adil olun. Bu, Allah’a karşı gelmekten sakınmaya daha yakındır. Allah’a karşı gelmekten sakının. Şüphesiz Allah yaptıklarınızdan hakkıyla haberdardır.”*

Meariç Suresi 33. Ayette; *“Onlar, şahitliklerini dosdoğru yapan kimselerdir.”*

Talak Suresi 2. Ayette; *“...Şahitliği Allah için özenle yerine getirin... “ Şeklinde açıkça buyurulmaktadır.*

İslam bilginleri, yalancı şahitliğin büyük günahlardan olduğu hususunda ittifak etmişlerdir. Ayrıca, şahitlikle ilgili kaynakları değerlendiren İslam hukukçuları, davacının talep etmesi ve başka kimsenin de bulunmaması durumunda şahidin şahitlikten kaçınma hakkına sahip olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (11).

6. Örnek Olaylarla Değerlendirme

Kamu ya da özel sektör ayrımı olmaksızın, mobbinge maruz kalan her kademedede mağdur olduğu bilinmektedir. Milli Eğitim Bakanı Sn. Prof. Dr. Ziya Selçuk 20.06.2011 tarihinde Radikal Gazetesi’ndeki köşesinde, “Uzun Lale Sendromu” ismi ile çarpıcı şu örneği vermektedir:

“Bir zamanlar ülkenin birinde despot bir kral yaşarmış. Kim farklı bir görüş sergilemeye kalkar veya öne çıkarsa hemen defterini dürermiş. Ancak bunu gayet sembolik biçimde gösterirmiş. Kral, çok güvendiği

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

yardımcısıyla lale bahçesinde dolaşır ve muhtemel tehditler üzerinde konuşmuş. Yardımcısı, kimlerin çıkıntılık yaptığını, hangi heccav (yergici) şairlerin, hangi komutanların ve hangi âlimlerin kral aleyhinde konuştuğunu anlatmış. Kral, adı geçen kişilerden hangisinin yok olmasını istiyorsa, o kişinin adı geçtiğinde bahçedeki laleler içinde fazla uzayan birini kılıcıyla biçmiş. Böylece yardımcısı kimlerin öldürülmesi ya da ortadan kaldırılması gerektiğini anlarmış.

Tarih boyunca karşılaşılan bu durum eğitim sistemimizin de kaderi görünüyor. On binlerce çok ama çok yetenekli öğretmenimiz var. Ancak bu öğretmenler sistem içinde kayboluyor. Biraz farklı olmaya çalışan, biraz üreten öğretmen veya yöneticiler hemen ortalamaya davet ediliyor. Öğretmen kabul etmezse bezdirme (mobbing), tehdit, alay ve benzeri yıldırma girişimleriyle karşılaşıyor. Bir süre sonra onlar da durumu kabulleniyor ve köreliyor. Sonrasında kendi ortalamaya çekilen öğretmen de öğrencilerini ortalamaya çekiyor. Adil, gelişim odaklı kariyer sisteminin kurulması bu sorunu kısmen halledebilir” (12).

“Uzun Lale Sendromu” gibi pek çok sorun eğitim, sağlık gibi hemen tüm kamu kurumları ve özel sektörde yaşanabilmektedir.

Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği'ne (MEYAD) mobbing mağdurlarının çok sayıda destek talebi ile birlikte yaşanan çok ilginç olaylar da anlatılmaktadır. Bunun yanında pandemi nedeniyle iletişim araçlarından sosyal medya aracılığıyla “Mobbing’ te Şahitlik ve İspat Sorunu” ile ilgili çok sayıda farklı meslek mensuplarından görüş alınmıştır. Çok çarpıcı değerlendirmeler bulunmaktadır. Bu değerlendirmelerin bir kısmı aşağıda verilmektedir. Zorbaların olası zararlarını önlemek amacıyla, çalıştığı kurum ve işletmelere yer verilmemektedir. İsimlerinin baş harfleri kullanılarak görüşleri olduğu gibi alıntılanmıştır. Bu bilgiler, yazışma ve telefon görüşmeleri yöntemi ile elde edilmiş olup, bazıları şu şekildedir;

Memur MB: “Özellikle sözleşmeli personeller mobbing konusunda tanıklık ve şahitlik yapamıyorlar. İdareler, sözleşme feshi tehdidi, görev yeri değişikliği vb. şekilde tanık ve şahitleri tehdit ediyor. Hatta tam tersine aleyhe ifade ve şahitlik yapmaya, zorlanıyor.”

Öğretmen ÖD: “Son zamanlarda daha sinsice yollara başvuruyorlar. Etrafta hiç şahit yokken yapıyorlar. Taktik değiştirdiler. Kurnazlaştılar. Örneğin matematik konusunda çok iyi olan hatta ün kazanmış bir eğitimci var iken, yetersizliği herkesçe bilinen başkasını örnek göstermek gibi. Yani anlayacağınız daha en baştan şikâyet edilirse en rahat nasıl yırtarım hatta üste çıkarımın hesabını peşinen yapıyorlar.”

Mühendis HBI: “Maalesef bu konuda ülkemizde daha alınması gereken çok yol var. Bu konunun mağduru, bizzat yaşayan biri olarak söyleyebilirim ki özellikle kamuda mobbing örtbas edilmektedir.”

Sözleşmeli GPO: “Mobbinge maruz kalan kişi, kurumdan ayrılmış ise şahitlik yapıyor. Ancak kurum içinden şahit bulmak neredeyse imkânsız oluyor. Bir de tüm bilgi ve belgelerin bir kopyasını almak(kendimizle ilgili talimatlar, yapılması gereken işlerle ilgili listeler v.b.). Bazen bunu gizlice yapabiliyordum. Birde e-mailler. Mesela yaptığım yazışmaları da avukatıma vermiştim. Kurum içi yazışmalar bir diğer kanıt olabiliyor.”

Hemşire GV: “Ben de mobbing mağduruyum. Daha önce bir avukatla görüştüm. Şahitsiz olmaz demişti. Fakat kimse işten çıkarılma korkusu ile şahit olmak istemiyor. Ne yapmak gerekiyor? Hala hiç bir şey yapamadım. Hakkımı aramak istiyorum.”

Akademisyen TÜ: “İsmail Bey, mobbing özellikle üniversitelerde almış başını gidiyor. Asistanlar, Dr. Öğr. Üyeleri özellikle bu konudan çok çekiyor. Tanıklar, yöneticiler tarafından dışlanmasından dolayı, kimse mobbinge uğrayan kişi lehine tanıklık yapmak istemiyor. Ses kaydı hukuka aykırı delil olmasına rağmen, mağdur kişinin başka delil getirebilme şansı yoksa mobbinge uğrayan kişi lehine katkı

sağlayabilmelidir. Gizli tanık müessesesi de çok önemli. Bu konuda iyileştirme yapılmalıdır.”

Öğretmen N.D: “Mobbinge uğramış bir öğretmen olarak, bunun ispatı için şahit bulmak ya da ispatlamak neredeyse imkânsız. Herkes her şeyi biliyor ama idare korkusundan bana da bir şey yapar o gider biz kalırız diye olaya kayıtsız kalıyorlar. Hatta idare ile yaşanan problemlerden dolayı sizinle yan yana oturmak, sohbet dahi etmek istemiyorlar. İdare, Milli Eğitim Müdürlüğü (MEM) yöneticileriyle arkadaş. Bunu her fırsatta dile getiriyorlar. Beni istediğiniz yere şikâyet edebilirsiniz! Hiçbir şey olmaz diyor ve böylelikle kanalları tıkayıp cendere içinde bırakıyorlar. Gerçekten de dediği gibi ona bir şey olmuyor. Her istediğini MEM’ e yaptırıyor. Usulsüz ceza verme, görev yeri değişikliği kumpası. Bu söylemleri veliler için de geçerli. Bana bir şey olmaz. İsteddiğiniz yere şikâyet edin. Koltuğum sağlam. Bu çocuğunuz için kötü olur şeklinde sendikal güç en büyük güçleri. Sizi itibarsızlaştırmak için 5-6 öğretmeni ağız birliği ile bir senaryo yazarı gibi rollerini veriyor ve olaya dâhil edip sizi şikâyet ediyor. Kurgulanmış bir senaryo. Görev yerimi değiştirdim. Ama birçok arkadaşım korkudan beni aramıyor, paylaşımlarımı dahi beğenmiyor. Çünkü bu kişi buralarda da takipte ve kendisine haber gidiyor. Bir arkadaşın adalet ile ilgili paylaşımını beğendik diye toplu olarak arkadaşlıktan çıkartılıp küstüler ve sonrasında bunu beğenenleri buradan gidince yüzüne dahi bakmayacağım dedi. Böyle bir durumda kim kime şahit olur. Benim işim böl, parçala, yönet diyor. Bir idareci bunu der mi? Öğretmenlerin arasının bozuk olması idarenin işine yarar. Ben bunu kullanırım diyor. “

Öğretmen/Sosyolog HO: “Sözleşmeli personel için işten çıkartmak ile tehdit ediliyor. Hâlbuki böyle bir durum söz konusu bile değil.”

Uluslararası bir kuruluşta önemli bir görevde bulunan R.A: “Uzunca süre çok başarılı görevler yaptım. Ancak, yönetici değişimi ile benim gibi bir kadın yönetici atandı. Çok sevinmiştim. Bir süre sonra iş ile

alakalı kamu yöneticileri ile çok iyi iletişim kuruyor olmamdan rahatsız oldu ve mobbing uygulayarak istifa etmemi istedi. Yapılan mobbingi, ilgili kamu kurumuna şikâyet ettim. Şikâyetim incelendi ama aramızdaki konuşma İngilizce olmasına rağmen İngilizce bilmeyen şoförü bile aleyhimde şahitlik yaptırıldılar. Bir süre mücadele ettim. Ama psikolojik olarak yıprandığım için dayanamadım ve istifa ettim. Hukuki olarak hakkımı aramak için e posta adresimdeki yazışmalara ihtiyacım vardı. Ulaşma imkânı bulamadım. Çalışanlar da şahitlik yapmadığı için ispat etmede zorlandım.”

Bir özel kuruluşta görev yapan TÇÖ: *“Yönetici değişimi ile birlikte bana karşı ötekileştirme, hakaret, nezaketsiz konuşmalar, yaptığım işi yok sayma gibi çok sayıda mobbing davranışına maruz kaldım. İş sözleşmemi tek taraflı olarak feshettiler. Yaşadıklarımın şahit olan çok sayıda çalışan olmasına rağmen iş kaygısından dolayı ne yazık ki şahitlik yapacak kimseyi bulamadım.”*

Kamuda kadın çalışan DZD: *“İş yerimde bir kişi ile başlayan bir çatışma sonrasında bütün kötü olaylar art arda gelmeye başladı. Odaya giren, ben yokmuşum gibi davranıyor. Sesli ve gürültülü olmaya gayret ediyorlar. Benim için "kendini bir şey sanıyor geri zekâlı" diyorlar. Selam vermiyorlar. Dediğim hiçbir şeyi duymuyorlar. Tartışma ve çatışma pozisyonu yaratıyorlar. Yaklaşık 1 yıl böyle devam etti ve halka her geçen gün büyüdü. Bu durumu kurum müdürüne isim vermeden garip bir şeyler olduğunu ifade ettim. Ancak sonrasında bu durumun şiddetini arttıracak ortamlar yarattığını gözlemledim. Uykusuzluk, huzursuzluk, korku ve tedirginlik yaşıyordum. Psikiyatrik yardım almaya karar verdim. Psikiyatr, bana mobbinge maruz kaldığımı ifade etti. Mobbing kapsamında araştırma yaptım ve tam yaşadığım durumu tanımlıyordu. Çaresizlik içinde olduğum anlarda, iş yerinde bir psikolog ile görüştim. Bana "sorun sende" mesajı verdi. Dışlanma, damgalanma, kötü muamele, yokmuşum gibi davranma, idare tarafından görev verilmeme, değersizleştirilme gibi davranışlara maruz kaldım. Çırpındıkça*

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

batıyordum ve iş arkadaşım olan izleyiciler, günden güne ölmemi izliyor gibiydiler. Kimse hiç bir şey yapmadı. Görmedim, duymadım, bilmiyorum cevabı aldım şahitlerden. Yönetimin ve zorbanın aynı şeyi kendilerine yapmasından korkan insanlardı onlar. Çünkü bana yapılan kötü şeyleri görüyor kendisi yaşamak istemiyordu. Öldürülen bir insanı seyrediyorlardı oysa. Yaşamak en temel insan hakkım değil miydi? İnsanlık bunun neresindeydi? Haksızlık karşısında susan şeytan değil miydi? İntihar etmeyi düşünen ben, yeni bir yöneticinin gelmesi ile günden güne hayata döndüm. Yoksa şimdi ben ölmüş, siz günlüğümü okuyor ve mobbing bir can daha almış diyecektiniz.”

Kamuda kadın işçi FA: *“Hocam bende mobbing ve psikolojik şiddete maruz kalan biri olarak şunu söylemek istiyorum. Resmi kurumlardaki bu adaletsizlik en üst düzeydedir. Haklı olduğum halde, amirine yalakalık olsun diye yalancı şahitlik edeni gördüm ve birebir yaşadım. Şunu unuttular ki Rabbimin adaleti şaşmaz. İnsanların söylediklerine göre egolarını tatmin ediyorlar. Bence yanlış. Evde kocasına, karısına, çocuğuna söz geçiremeyen şahsiyetsiz karakterler, emri altında çalışan kişilere resmen zulüm ediyor. Hakaret, küfür, iftira, aşağılama, küçük düşürme ve saygısızca davranma. Bu kadarı da yetmiyor vs. “Alma Mazlum Ahını, İndirir Gökten Şahını.” Ben onları af ettim. Rabbim etmesin. Hakımı helal etmiyorum. İki cihanda elim yakalarında olacak. Yaşattıklarını yaşamadan ölmesinler. Selamlar saygılar hocam.”*

Akademisyen SA: *“Mobbing mağduru olanlar, kendisini savunmak için idari olarak şikâyet hakkını kullanıyor. Ancak duruma şahit olanlar, iftiraya uğramaktan çekindikleri için şahitlik yapmıyorlar. Mağdur da çaresiz kalıyor ve psikolojik olarak çöküyor. Bunun sonucunda ne yazık ki çalışma ve yaşama sevincini kaybediyor. Bu sorun çözülmeli. Yoksa işyerlerinde huzur ve güven kalmadığı için akademik olarak üretemeyeceğiz.”*

BM: “Yapılan mobbing davranışları karşısında verilen cezaların hafifliği mobbing’ in artarak devamına sebep oluyor, üzgünüm.”

Kamuda memur ED: “İşin en zor ve en gariban kısmı!”

Lojistik Mühendisi MG: “Mobbing şikâyeti için Alo 170’e başvurulmalıdır. Psikolojik olarak rahatsızlık, endişe, kaygı ve uykusuzluk yaşıyorsanız psikiyatri doktoruna gidin ve yaşadığınızı raporlayın. Arkadaşlarınızdan hiç bir şey beklemeyin, çıkarsa öyle babayiğit ömrünüzce sırtınızda taşıyın. En yakın arkadaşın bile senden uzaklaşıyor ve sizinle irtibatı kesiyor. İş yerindeki üst yönetimden korkan çalışan, bu haksızlığı gördüğü halde üç maymunu oynuyor. Mobbing’ in o kadar çok çeşidi var ki... Misal, size kötü muamele edilmemesine karşın, emeğinizin göz ardı edilmesi, türlü nedenlerle kayırlan çalışanlar, çifte standartlar, hak etmenize rağmen alamadığınız terfi, zam vs. Adaletli ve insan olamayan yöneticilerle yapılan girişimlerin, sanılmasın ki tek zararı çalışanın psikolojisine... Eşitliğin, hak edilmiş takdirlerin olmadığı yerlerde, kurumların da kaybettiği çok açık. “Bize işçi, sana iş çok” demeden, bulunduğumuz yer ve konumda, en iyisini yaparak ama her şeyden önce “insan” olduğumuzu unutmadan üretebileceğimiz günlerin gelmesi umuduyla...”

Müfettiş olarak görev yapan AT: “Yönetimin çalışanlara “benim dediğimi yapacaksın” emri ile sorun başlıyor. Buna genellikle itiraz edilemiyor. İtiraz eden çıktığında ise şahitler, yönetim korkusu nedeniyle şahitlikten kaçınıyorlar. Şahitlik yapmaları halinde o da düşman ilan edileceğinden korkuyor ve rahatını bozmak istemiyor. Bu nedenle görmedim ve bilmiyorum sözcükleri ile olaydan sıyrılmaya çalışıyorlar. Mağdur, olayı gören ve şahitlik yapacağını düşündüğü kişileri şahit olarak gösterdiğinde bile “hayır öyle bir şey olmadı ya da ben görmedim” gibi ifade verebiliyorlar. Mağdurun dünyası yıkılıyor ve biz de delil olduğundan bir şey yapamıyoruz. Kamu da istenmeyen kişi ilan edilme

veya sürülme, özel sektörde ise işten atılma korkusu şahitlik için en büyük açmaz olarak durmaktadır.”

Müfettiş olarak görev yapan MÇ: “Özellikle işyerlerinde sigortasız çalışanlar ile ilgili yapılan fiili denetimlerde, denetim elemanlarına işveren tarafından tahsis edilen odada kimi zaman ses dinleme ve kameralarla işçisinin verdiği ifadeyi takip etmektedir. Denetim elemanı odası, işçi girerken ya da girmeden önce şöyle şöyle ifade vereceksin. Yoksa senin için iyi olmaz. Zaten aksi bir şey olursa ben seni takip ediyorum. Şeklinde ifadelerle işçinin denetim elemanına vereceği ifadeyi etki altına almakta ve böylelikle işçi, hem kendi hakkını kendi eliyle yok etmekte hem de işverenin idari para cezasından kurtulmasına imkân tanımaktadır. Böylelikle sosyal güvenlik tam anlamıyla sağlanmamış olmaktadır. Kameralar söküldü, denetim elemanı ifadeyi kendi işyeri olan kurumunda aldı. Yine sonuç değişmedi. İşveren işçinin ifadesine ya kurumda tanıdıkları kanalıyla veya olay mahkemeye intikal ettiğinde dava dosyasından öğreniyor ve baskılar, işten atmalar devam edebiliyor. Çözüm için: Toplumsal olarak ahlaki düzelmeye ihtiyacımız var. Adalet anlayışımızı geliştirmek, düzeltmek ve inanmak zorundayız. İşverenin baskısı olduğu müddetçe de olamamaktadır.”

Öğretmen FK: “Sendikalı olmak çalışma hayatı için önemlidir. Ancak, sendikal güç, haksızlık ve adaletsizlik aracı olarak kullanılmamalıdır. Okul yöneticileri, sendikal mensubiyet nedeniyle ayrımcılık yapmamalıdır. İş ve işlemlerde modern yönetim anlayışında ve kadim medeniyetimizde yer alan “yönetişim/ortak akıl” anlayışı ile yönetmelidirler. Yaptım oldu anlayışı eğitime ve ülkeye hizmet etmemektedir. Kararlar öğretmenler kurulu kararları doğrultusunda alınmalıdır. Soruşturmalarda muhakkiklik konusu genellikle “ahbap-çavuş” ilişkisi nedeniyle adalet ile çelişmektedir. Müdürlerin mevcut gücü nedeniyle şahitler, şahitlik yapmaktan kaçınmaktadırlar. Çünkü ders programı, nöbet gibi yöntemlerle zarara uğrayabilmektedirler. “Günah keçisi” olarak ilan edilen ya da bizden olmayanların açıkları aranır ve

bulduklarında derhal cezai işlem uygulamaktadırlar. Oysa aynı hatayı yapan taraftarlarına ya da bizden olanlara hiçbir işlem dahi yapılmaz. Bu durum adalet duygusunu yok etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye genelinde habersiz ziyaret ya da denetimlerle bu sorunları çözmeye önemli yol alabilirler.

Öğretmen FD: *“Muhakkikler adalet ilkesi ve objektiflik ölçütlerinin zarar görmemesi için başka illerden görevlendirilmelidirler. Adalet ilkesine zarar verenlere ağır yaptırımlar uygulanmalıdır. Soruşturma ses ve görüntü alınmak suretiyle yapılmalıdır.”*

Adalet ve Hukuk Öğretmeni GK: *“İsmail bey, bir adalet ve hukuk öğretmeni olarak gözlemimi sizinle paylaşayım: Adli davalarda bile şahidin veya ihbarda bulunanın yazılı gizli tanıklık talepleri cumhuriyet savcuları tarafından reddedilebiliyor. Cumhuriyet savcuları haliyle iftira ve mesnetsiz iddialar ile uğraşmak istemediği için bu talepleri reddediyorlar. İftira ve haksız iddiaların cezaları ağırlaştırılıp, tanıkların talepleri halinde, gerek idari gerek adli davalarda gizli tanık sıfatıyla dinlenmeleri kanun değişikliği ile çözüme kavuşturulabilir diye düşünüyorum. Bu süreçte SEGBİSTEN çok ciddi şekilde de yararlanılabilir. Saygılar.”*

Müfettiş MEA: *“Şahitler şahitlik yapmamasının nedenleri tecrübelerime göre şunlardır: Kendilerine güvende hissetmedikleri, bana necilik, kişiliğin oluşmaması, hukuka güvensizlik, isminin deşifre olacağından korkma, gizliliğin olmaması, menfaatinin zarar göreceği endişesi, medeni cesaretsizlik, üst amirlerin ulaşamaz olması, iş kaybetme korkusu, soruşturmalardan sonuç alınamayacağı düşüncesi, sendikal baskı, siyasi baskı, mezhep ve dini inanış farklılıkları, alt kademedekilerin dikkate alınmayacağı duygusu, sözleşmeli atama (Gaziantep’te Saadet Öğretmenin intiharı, Silopi’de yöneticilerin basına yansıyan sözleşmenizi iptal ederiz tehditleri gibi), mesleki yetersizlikler, yönetimle gayri meşru ilişkiler olarak sıralayabiliriz.”*

Ebe SY: “Pandemi döneminde ve öncesinde kadın sağlık çalışanı olmak! Ebe, hemşire ve sekreter gibi mesleklerde görev yapanlara psikolojik taciz/mobbing şöyle dursun, tutulan tutanaklar, açılan soruşturmalar ve meslektaşlarımız tarafından sahiplenilmemek büyük acı. Verilen sarı zarflar, uğradığınız tehditler, alt üst ilişkisini gözünüze soka soka egosunu tatmin edenler! Bizim camia da meşhurdur; onun işi kolay. İki tutanağa bakar denir. Atanan muhakkikler genelde doktordur. Tarafsız olamaz. Çünkü meslektaşdır. Abla, abi ilişkileri vardır. Orada örtbas edilir. Olay kapatılır. Bunun çözümü muhakkik, farklı kurumlardan tarafsız olarak seçilmelidir. Gerekirse komisyonlar kurularak olaylar birden fazla kişilerle görüşülerek fikir alınarak yürütülmelidir. Birçoğumuz iş yerinde ya da içinde bulunduğumuz dernek, sivil toplum kuruluşu ve benzeri yerlerde yaşanan mobbinglere şahit oluyoruz. Gören gözlerimiz, duyan kulaklarımız var ama iş resmiyete gelince şahitlik eder misin denilince o gözler görmez, kulakları duymaz oluyor. Ne kadar acı değil mi? Çünkü karşıdaki çoğu zaman ya amir ya da erkek oluyor. Bu sebeptendir ki o iş yerinde çalışan herkesin yazılı ifadesi isimsiz ve gizli alınmalıdır. Eğer olay mahkemede ise tanıklar mahkemeye gitmeksizin bağımsız şekilde ifadeyi yazılı olarak ve gizli şekilde ve kayıt altına alarak verebilmelidir.”

Bankacı ŞU: “Bir kamu bankasında özürlü kadrosunda çalışırken önce maaşımda yasal olmayan bir şekilde düşüş yaptılar. Amaç baskı ile kendimin istifa etmesiydi. Sonrasın da ise haksız yere işten atıldım. İşten atılmamın nedeni de doktorun verdiği 7 günlük istirahat raporu. Raporun 2 günü cumartesi pazara denk geliyordu. Kurum, bu raporu bilerek ve para karşılığında aldığımı düşünerek, önce savunmam isteniyor. Savunmamı veriyorum. Verdiğim savunma kabul edilmeyerek iş akdim feshediliyor. Oysa kurum raporun kovuşturmasını bile yapmıyor! Yöneticiler insan ilişkileri ve insan hakları konusunda kesinlikle eğitilmelidirler. Çalışanların, yöneticiler tarafından mobbinge maruz kalmamaları için beraber hizmet ettikleri diğer çalışanların da bu kişilere

şahitlik yapması gerekir. Şahitlerin kaygılarının giderilmesi, yasal olarak bu düzenlemelerin yapılması, çalışanlara mobbing ile ilgili uzman kişiler tarafından bilgi verilmesi, çalışanları daha bilinçli ve duyarlı hale getirecektir. Yasal düzenleme ile keyfi ve kasıtlı hareket eden yöneticilerin bedel ödemesi yönünde uygulama yapılması kesinlikle caydırıcı olacaktır. İşe iade davası mücadelemi özürülü bir kişi olarak tek başıma verdim ve kazandım. Hiç kimseden ve hiçbir şeyden korkmadım. Yanlıslara karşı hep dik duruşumu sergiledim. Ben başardım, siz de başarabilirsiniz.”

7. Çözüm Önerileri

Şahitlik birçok yönüyle ele alındığında, ciddi sorunlar barındırdığı anlaşılabilir. Psikolojik, yargı ve örnek olaylar başlıkları dikkate alındığında şahitliğin önemi daha çok anlaşılmaktadır. Ancak, olaya tanıklık edenlerin şahitlik yapmaktan kaçındıkları ya da yalancı şahitlik yaptıkları yoğunluklu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu nedenle aşağıdaki önerilerin şahitlik sorununun çözümüne katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

Toplumsal ahlaki düzelmeye ihtiyaç bulunmaktadır. Yaygın ve örgün eğitim kurumları, kültürel faaliyetler, sosyal medya gibi tüm alanlarda dürüstlük, etik davranışlar gibi ahlaki konular işlenmelidir.

Kayıt dışı çalıştırmanın önüne geçilerek çalışanların sosyal güvenlik kapsamında güvenceye kavuşturulması sağlanmalıdır.

Şahitlik ve önemi her platformda anlatılmalıdır. Dini kuruluşların mensuplarına, konuyu önemle işlemelidir. Bu konuda özellikle Diyanet İşleri Başkanlığı Cuma hutbeleri ve bağlı çalışan imamlar aracılığıyla işlemelidir.

Şahitlik adaletin tesisi için en önemli araçlardan olduğundan, hükümetlerin “Adalet Politikalarında” önemle yer almalı ve

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

uygulanmalıdır. Şahitler, kamu ve özel sektör yönetimlerince koruma altına alınmalıdır. Şahitlik konusuna yönetimlerin daha çok olumsuz müdahale etmesi göz önüne alındığında yargı tarafından koruma sağlanmalıdır. Şahitlik yaptığı için baskı gören, iş yeri değiştirilen ya da iş sözleşmesi feshedilen işverene idari para cezası yaptırım ve şahit için de iş güvencesi sağlanmalıdır. Şahitler için istemeleri veya koruma amaçlı olmak üzere iş yerleri istekleri göz önünde bulundurularak değiştirilmelidir. Şahitlere baskı yapan yöneticinin yöneticilik görevi elinden alınmalı, ifşa edilmeli ve tekrar yönetici olması engellenmelidir.

İnsanların ölümüne veya maddi-manevi önemli kayıplara yol açan; yalancı şahitlik, yönlendirmeli şahitlik veya şahitleri korkutanlar hakkında idari para cezaları ile Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamında cezai işlem ağırlaştırılarak uygulanmalıdır. İhtiyaç halinde ve şahitlerin korunması amacıyla şahitlerin yazılı ifadeleri veya TCK'da olduğu gibi Hukuk Mahkemelerinde de gizli tanık uygulaması yaygınlaştırılmalıdır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yukarıda anlatılan ve birçok olgudan da bilindiği üzere, özel sektör veya kamu ayrımı olmaksızın, “mobbinge sıfır (0) tolerans” olmalıdır. Bunun olması halinde; çalışanlar, işletmeler, aileler ve ülkeler için önemli psikolojik ve ekonomik tahribat ile zararların önleneceği değerlendirilmektedir.

İdari ve adli olarak yapılacak hak aramalarında, şahitlerin/tanıkların iş kaygısı ve tehdit gibi farklı korkulardan dolayı şahitlik yapmaktan kaçındıkları, bu nedenle yargının korunması altına alınarak ve gerekli hallerde gizli tanıklık modelinin mobbing davaları için de yaygın bir şekilde işletilmesinin yararlı ve gerekli olduğu değerlendirilmektedir. Bu durum,adalete olan güvenin artması ile birlikte mağdurların ispat sorununu önemli ölçüde kolaylaştırmış olacaktır.

Toplumları bir arada tutan en önemli etmenlerin başında adalet gelmektedir. Adaletin sağlanması, sorunları büyük ölçüde ortadan kaldıracaktır. Bunun sonucunda, işyerinde, ailede ve toplumda huzur ve güven ortamı artacak, böylelikle verimlilik artarak ülke ekonomisine önemli katkı sağlanacaktır.

Mobbing mağdurları, yasal düzenlemeler ile yüksek yargının içtihatlarından da anlaşılacağı üzere, kendilerini çaresiz görmemelidirler. Mağdurların korkmadan, sabırla ve yasal yollardan mücadele etmeleri halinde, haklarını elde edebilecekleri yargısal içtihatlardan anlaşılmaktadır. Bu mücadeleler, mobbing zorbalarının hoyratça davranmalarının da önüne geçilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

1. Akgün İ, Gürhan N. Mobbingin Aileye Etkisi ve Çözüm Önerileri. Meyad Akad. 2020;1(1):12-24.
2. Akgün İ. Çalışma Hayatının Vebası: Mobbing. Yol-İş Sendikası Yayınları. Ankara: Yol-İş Sendikası Yayınları; 2015.
3. Gürhan N. Yıldırma (Mobbing). Ankara: Nobel Kitabevi; 2019.
4. www.mevzuat.gov.tr. Türk Borçlar Kanunu (TBK) 6098 [Internet]. [Erişim Tarihi:12 Eylül 2020]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>
5. Anayasa Mahkemesi Başkanlığı. Bireysel Başvuru Hakkı [Internet]. Anayasa Mahkemesi Başkanlığı. 2018 [Erişim Tarihi:15 Eylül 2020]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/09/20180926-7.pdf>
6. www.hurriyet.com.tr. Yargıtay'dan Mobbing Kriterleri [Internet]. [Erişim Tarihi:22 Eylül 2020]. Erişim Adresi: <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/yargitaydan-mobbing-kriterleri-41247303>

7. Demir Ö. Mobbing Nasıl İspatlanır? [Internet]. [Erişim Tarihi:20 Eylül 2020]. Erişim Adresi:
<https://www.calismamevzuati.com/2018/03/mobbing-nasil-ispatlanir/>
8. Akgün İ. Çalışma Hayatında Şiddet/Mobbing ve Çözüm Önerileri. TİHEK Akad Derg Şiddetin Önlenmesi Özel Sayısı. 2020;Haziran(4-5):215-29.
9. Diyanet İşleri Başkanlığı. Diyanet İşleri Başkanlığı Tefsiri [Internet]. DİB. [Erişim Tarihi:22 Eylül 2020]. Erişim Adresi:
<https://kuran.diyaret.gov.tr/tefsir/>
10. Apaydın HY. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi [Internet]. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi. [Erişim Tarihi:22 Eylül 2020].
A Erişim Adresi: <https://islamansiklopedisi.org.tr/sahit>
11. Çolak M. İslam Muahakem Hukukunda Şahitlik ve Hükümleri. Erzincan Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü Derg. 2016;9(2):85-104.
12. Selçuk Z. Uzun Lale Sendromu [Internet]. [Erişim Tarihi:22 Eylül 2020].
Erişim Adresi: <http://www.radikal.com.tr/yazarlar/prof-dr--ziya-selcuk/uzun-lale-sendromu-1053385/>