

MOBBING VE TÜRK HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

MOBBING AND EVALUATION OF MOBBING IN TERMS OF TURKISH LAW

Arş.Gör.Burcu ÖZKUL*
Doç.Dr.İlker H. ÇARIKÇI**

ÖZET

Dünyanın hemen her tarafındaki işyerlerinde mobbing eylemlerinin bulunduğu kabul edilmektedir. Ancak çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmak oldukça güçtür. Çünkü çalışanlar işlerini kaybetmemek yada toplum içinde utanç verici bir duruma düşmemek için çoğu kez mobbing'e maruz kaldıklarını gizlemektedirler. Yabancı hukuk sistemleri de toplumun ihtiyacına yönelik kanun maddelerine yer vererek mobbing uygulayanları cezalandırmak istemiştir. Türk hukuk sisteminde doğrudan mobbing ile ilgili bir maddenin olmaması büyük bir eksikliktir.

ABSTRACT

Almost all the establishments of the world mobbing actions are considered. But uncover the impacts of these actions which are employees faced with is so difficult. As employees do not want to lose their jobs or want to avoid embarrassing situation in the community, many times they hide mobbing which they were exposed. Foreign law systems has given way to code article for he needs of society, consequently wants to punish people who applies mobbing. It is a great lack of not being article concerned with mobbing in Turkish law system.

Psikolojik Taciz, Zorbalık, Yıldırma, Ceza Kanunu, İş Kanunu.
Mobbing, Bullying, Stalking, Criminal Code, Labour Code.

* Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı.

** Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı.

1. GİRİŞ

Tüm örgütsel davranış yazınının mutabık kaldığı ender konulardan birisi örgütlerde çatışmanın kaçınılmaz olduğu ve bu nedenle her örgütün çatışmaların yarattığı bazı olumsuzlukları engellemekle yükümlü olduğu gerçeğidir. Bu nedenle olsa gerek ayrımcılık, taciz, baskı vb. örnekler tüm çalışanlarca yakından gözlemlenmekte ve özellikle İskandinav ve Batı Avrupa ülkeleri olmak üzere ABD, Kanada, Avustralya gibi ülkelerde ayrımcılık ve taciz gibi olumsuz davranışlara karşı ciddi örgütsel ve hukuksal önlemler alınmaya çalışılmaktadır. Toplumsal bilinç de bu tür önlemlerin alınmasını zorlamaktadır.

Çalışmanın temelini oluşturan “mobbing”, bir çalışana anlamsız ve küçük düşürücü görevler vermek, onu izole etmek, tehdit etmek, hakkında dedikodu yaymak, kötü davranmak, itip kakmak, alay etmek gibi eylemleri içeren bir kavramdır. Aslında bu eylemler insanlık kadar eskidir. Tarihin her döneminde insanlar birbirlerine karşı bu tür eylemlerde bulunmuşlardır. Cinsel ayrımcılık vb. bazı kavramlar 20. yüzyılın başından beri örgüt yazınında yer bulmakla birlikte ileride tanımlamasını yapacağımız ve tarihsel sürecini açıklayacağımız “mobbing” 1980’lerin ortasına kadar, Brodsky (1976) gibi birkaç istisna hariç bilim dünyasının ilgisini çekmemiştir.

Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce gerektiği kadar fark edilmeyen ve özellikle çalışanların istifa etmeleriyle dikkat çeken bu kavrama kısaca “mobbing” (işyerinde psikolojik taciz) adı verilmektedir.¹ Mobbing kavramı ile sadece yöneticilerin kendi emri altında çalışanlarına uyguladığı psikolojik taciz değil, her kademedeki çalışanların birbirine uyguladıkları psikolojik taciz anlatılmak istenmektedir. “Bullying” de literatürde mobbing ile çoğunlukla aynı anlamda kullanılan başka bir kavramdır.

Mobbing ve bullying kavramları en geniş çerçevede psikolojik taciz ve zorbalık gibi kavramlara karşılık gelmektedirler. Taciz ve zorbalık, örgütsel çatışmaların bir alt kümesi olarak tarif edilebilir. Bu anlamda hem mobbing hem de bullying bir üstün yada iş arkadaşının sürekli veya tekrarlayan, baskıcı, saldırgan, korkutucu, kötüniyetli yada aşağılayıcı davranışlarına maruz kalma olarak tanımlanabilir.² Bu çalışmada bu iki benzer kavramdan daha çok Batı Avrupa yazınında tercih edilen mobbing kavramının kullanılması tercih edilecektir. Zaten mobbing kavramının genel kabul görmüş tanımını yapan Leymann da “Bullying”i okullarda çocuklar ve ergenler arasındaki sıklıkla fiziksel şiddeti içeren davranışları açıklamada; “mobbing”i ise işyerinde daha sistemli ve bilinçli olarak gerçekleşen ve

¹ Pınar TINAZ, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Çalışma ve Toplum**, S.3, 2006, s.11.
² Stig Berge MATTHIESEN ve Stale EINARSEN, “Psychiatric Distress and Symptoms Of PTSD Among Victims Of Bullying At Work” **British Journal of Guidance and Counselling**, C.32, No.3, August 2004, s.336.

nadiren fiziksel şiddet içeren tutumları ifade etmede kullanmayı önermektedir.³

Çalışmada öncelikle mobbing kavramı üzerinde durulacaktır. Daha sonra mobbing'in tarihçesi ve işyerinde en sık karşılaşılan mobbing davranışları açıklanmaya çalışılacaktır. Son olarak ise, mobbing'in Türk hukukundaki yeri ve Türk hukuk sistemine göre değerlendirmesi yapılacaktır.

2. KAVRAM OLARAK MOBBING

Mobbing kavramı literatürde ilk olarak 16. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmıştır. Kavramın kökünü oluşturan "mob" kelimesi Latince "mobilusmus vulgus - hareketli kalabalık" sözcüklerinin kısaltılmış şeklidir.⁴ İngilizce'de ise düzensiz veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete yada kalabalık gibi anlamlara gelmektedir.⁵

Literatürde mobbing terimi yerine kullanılmış olan benzer kavramlardan bazıları aşağıda verilmektedir.⁶

- Zorbalık (*Bullying*)
- Yıldırma (*Stalking*)
- İşyerinde psikolojik terör (*Psycho-terror at workplace*)
- Duygusal tecavüz (*Emotional abuse*)
- İşyeri sendromu (*Workplace syndrome*)
- Psikolojik taciz (*Psychological abuse*)

Kavramla ilgili olarak akademik çevrelerde genel kabul görmüş tanım Leymann'a aittir. Leymann'a göre mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim kullanılarak uygulanan bir nevi psikolojik terördür.⁷ Daha önce de ifade edildiği üzere bu kavramın içinde zorbalık, terör, şiddet, taciz gibi olumsuz kavramlar da yer almaktadır.⁸ Mobbing, gündelik kullanımı içinde, birine karşı cephe oluşturma, küçük düşürücü hareketlerde bulunma, hedef aldığı kişiyi uyumsuzlukla suçlama, yalnızlaştırarak bunaltma ve kötü niyetli davranışlar, imalar ve dışlayıcı tutumlar biçiminde

³ Heinz LEYMAN, "The Content and Development Of Mobbing At Work", **European Journal Of Work and Organizational Psychology**, C.5 (2), 1996, s.166.

⁴ <<http://www.babylon.com/define/112/Latin-Dictionary.htm>>, Erişim Tarihi:22.01.2010.

⁵ Robert B. COSTELLO, **Random House Webster's College Dictionary**, 1997, s.174.

⁶ Oktay ESER, **Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni**, <http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf>, Erişim Tarihi: 15.01.2010, s.2.

⁷ Heinz LEYMAN, "Mobbing and Psychological Terror At Workplaces", **Violence and Victims**, C.5, 1990, s.120; Heinz LEYMAN, **age**, 1996, s166.

⁸ Heinz LEYMAN ve Annelie GUSTAFSSON, "Mobbing At Work and The Development Of Post-traumatic Stress Disorders", **European Journal Of Work and Organizational Psychology**, C.5 (2), 1996, s.252.

işleyen olumsuz bir iletişim sürecidir.⁹ Kişinin kendisine ve örgütteki pozisyonuna zarar vermeyi hedefleyen,¹⁰ etik dışı, düşmanca ve bireyi savunmasız ve çaresiz bırakan bir süreç olarak da görülebilir.¹¹ Bu süreç sadece sözlü iletişim araçları ile değil, beden dili ile de uygulanabilir.¹² Mobbing uygulamalarında, mobbing uygulayan kişinin yanında sürece başka kişiler de dahil olmaktadır.¹³

Einarsen'e göre bir yada birden fazla çalışana karşı tekrarlanan, bilerek yada bilmeden yapılabilen, utandıran, küçük düşüren ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veya olumsuz bir çalışma ortamına neden olan hareketlere mobbing adı verilebilir.¹⁴ Mobbing çoğu zaman bilinçli ve sistematik bir davranıştır.¹⁵ İşyeri mobbing uygulayan için bir nevi "kapan" olarak görülür. Günün çoğunun geçirildiği işyerinde mobbing için yeterli zaman ve seçenek bulunabilmektedir.¹⁶

Aşağıdaki tabloda mobbing ile ilgili araştırma yapan bilim adamlarının kullandıkları bazı kavramlara ve tanımlamalara yer verilmektedir.

Kavramla ilgili olarak yapılan tanım ne olursa olsun ortak olan üç ana unsur üzerinde uzlaşma vardır. Birincisi psikolojik taciz uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin mağdurun üzerinde bıraktığı etkiler; ikincisi bu etkilerin olumsuzluğu yani mağdura zarar verip vermediği ve üçüncüsü ise psikolojik taciz eylemine devam edilmesi konusundaki ısrarlı davranıştır.¹⁷ Sonuç olarak mobbing kavramsal olarak olumsuzluklar çağırıştır. Bu nedenle ortalama çalışanın beraber anılmak istemeyeceği bir kavram olarak özetlenebilir.¹⁸

⁹ Hüseyin KÖSE, "Örgüt İçi İletişimde Negatif Bir Olgu: Psikolojik Yıldırma ve Sistemli Bir "Ötekileştirme" Süreci Olarak Mobbing", **2. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu 21. Yüzyılda Halkla İlişkilerde Yeni Yönelimler, Sorunlar ve Çözümler**, 27-28 Nisan 2006, s.282. Hüseyin KÖSE, *age*, s.282.

¹⁰ Helge HOEL, Dieter ZAPF ve Cary L. COOPER, "Workplace Bullying and Stress", **Historical and Current Perspectives On Stress and Health**, C.2, 2002, s.299-300.

¹¹ Heinz LEYMANN ve Annelie GUSTAFSSON, *age*, s.252.

¹² Hüseyin KÖSE, *age*, s.282.

¹³ Tuncer ASUNAKUTLU ve Barış SAFRAN, "Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki", **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2006, s.114.

¹⁴ Stale EINARSEN, "The Nature and Causes Of Bullying At Work", **International Journal Of Manpower**, C.20, No.1/2, 1999, s.17.

¹⁵ Yavuz DEMİREL, "Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma", **TİSK Akademi**, S.1, 2009, s.120.

¹⁶ Neil BROWNE ve SMITH M. A. "Mobbing In The Workplace: The Latest Illustration Of Pervasive Individualism In American Law", **Employee Rights and Employment Policy Journal**, C.12:131, 2008, s.132-133.

¹⁷ Nurettin PAKSOY, **İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing)**, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.8.

¹⁸ Martin RESCH ve Marion SCHUBINSKI, "Mobbing-Prevention and Management In Organizations", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, C.2, 1996, s.297.

Tablo 1: Literatürde Mobbing İçin Kullanılan Kavramlar ve Tanımlar

BİLİM ADAMI	KULLANDIĞI KAVRAM	KULLANDIĞI TANIM
Brodsky (1976)	Taciz	Bir kişinin diğer bir kişiyi yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek yada ondan bir tepki almak amacıyla yaptığı, tekrarlanan ve ısrarlı girişimlerdir. Bu girişimler, insanları kızdırtan, korkutan, rahatsız eden, insanlar üzerinde baskı kuran davranışlardır.
Thylefors (1987)	İftira / Başkasının Suçunu Yükleme	Bir veya daha fazla kişinin belirli bir süre boyunca bir veya fazla kimseye tekrarlayan negatif davranışlarda bulunması yada bulunmalarıdır.
Matthiesen, Raknes & Rrökkum (1989)	Mobbing	Bir yada daha fazla kişinin, çalışma gruplarındaki kişi yada kişileri hedef alan, sürekli, tekrarlayan negatif davranışlar yada temaslarıdır.
Leymann (1990)	Mobbing/Psikolojik Terör	Bir yada daha fazla kişi tarafında sistematik bir biçimde genelde hedeflenen bir kişiye yöneltilen düşmanca ve etik olmayan iletişimidir.
Kile (1990)	Sağlığı Tehlikeye Sokan Liderlik	Bir üst tarafından açık veya üstü kapalı olarak, uzun süre boyunca sergilenen sürekli küçük düşürücü yada taciz edici eylemlerdir.
Wilson (1991)	İşyeri Travması	Yöneticinin, sürekli ve kasıtlı olarak yaptığı rahatsız edici davranışları sonucunda, bir çalışanın kişiliğinin, karakterinin bozulmasıdır.
Vartia(1993)	Taciz	Bir kimsenin bir başkasına tekrarlayan ve zamana yayılan negatif davranışlarda bulunması durumudur.
Björkqvist, Österman & Helt-Back (1994)	İşyerinde Taciz	Kendilerini koruyamayacak durumda olan, bir yada daha fazla kişiye yöneltilen ve bu kişilere zihinsel bazen de fiziksel acı veren, devamlı tekrarlanan davranışlardır.
Adams (1992)	Bullying/Zorbalık	Kamu yada özel sektörde, kişiyi küçük düşüren yada alçaltan, sürekli eleştiri ve kişisel taciz veya saldırı içeren davranışlardır.

Kaynak: Stale EINARSEN, "Harassment & Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach", **Aggression and Violent Behavior**, C.5, No.4, 2000, s.379-401.

3. MOBBING'İN TARİHİ GELİŞİMİ

Mobbing ile ilgili ilk bilimsel çalışmaların Leymann ile başladığı genel kabul görmüş bir düşüncedir. Leymann'ın 1984'de yazdığı ilk raporundan sonra, özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde birçok araştırma gerçekleştirilmiştir (Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back, 1994; Einarsen, Raknes, Matthiesen ve Hellesøy, 1994; Vartia, 1993 vb.). Yine benzer bir şekilde Almanca konuşulan toplumlarda da mobbing üzerine kapsamlı incelemeler yapılmıştır (Knors ve Zapf, 1996; Kulla, Gundlach ve Zapf, 1996; Niedl, 1995). Burada ilginç bir konu da Almanca konuşan toplumlarda mobbing kavramının yerine daha çok bullying kavramının kullanılıyor oluşudur.¹⁹

Leymann öncesine bakıldığında mobbing kavramının Lorenz tarafından kullanıldığı görülmektedir. Hayvanların grup davranışlarını inceleyen Lorenz, mobbing'i hayvanların bir yabancı hayvanı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır.²⁰ Lorenz'e göre küçük hayvanların tek ve büyük bir hayvanı kaçırmak için biraraya gelerek ona saldırımları mobbing eylemidir.²¹ Daha sonra çocukların sınıf arkadaşlarıyla olan ilişkilerini araştıran Heinemann; çocuk gruplarının yalnız bir çocuğa uyguladıkları zarar verici hareketlerini mobbing olarak adlandırmıştır.²² Kurbanı ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışları anlatan kitabını "Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti" adıyla 1972 yılında İsveç'te yayınlamıştır.²³

1976 yılında Brodsky işyerinde mobbingi anlatan "Taciz Edilmiş Çalışan"ı yazmıştır. Ancak Brodsky bu konuları mobbing bağlamında, doğrudan ve bilinçli olarak analiz etmemiştir. Daha çok sıradan bir çalışanın günlük yaşantısındaki güçlüklerin yarattığı stres üzerinde durmuştur.²⁴ 1983'te üç ergenlik çağındaki gencin intihar etmeleri üzerine, dönemin Milli Eğitim Bakanı Norveç'te çok geniş çaplı bir araştırma başlatmış; araştırmayı Dan Olweus yönetmiş okullardaki zorbalık ve kurbanların durumlarını ortaya çıkarmaya çalışmış ve bu araştırmada "olguyu" tanımlamak için zorbalık anlamına gelen "bullying" terimini kullanmıştır.²⁵

Daha önce de belirtildiği üzere mobbing kavramını örgütsel davranış literatürü açısından ilk kez kullanan ise İsveçli psikolog Heinz Leymann'dır. Leymann, hayvan ve çocuk gruplarındaki davranışlara benzer davranışların iş

¹⁹ Dieter ZAPF ve Heinz LEYMAN "Mobbing and Victimization At Work", **European Journal Of Work and Organizational Psychology**, Ed: Peter Herriot, C.5, No.2, 1996, s.161-164.

²⁰ Noa Zanolli DAVENPORT, Ruth Distler SCHWARTZ ve Gail Pursell ELLIOTT, **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, 2003, s.3.

²¹ Heinz LEYMAN, **age**, 1996, s.167.

²² Heinz LEYMAN, **age**, 1996, s.167.

²³ Noa Zanolli DAVENPORT, Ruth Distler SCHWARTZ ve Gail Pursell ELLIOTT, **age**, s.3.

²⁴ Heinz LEYMAN, **age**, 1996, s.168.

²⁵ Hüseyin, YAVUZ, **Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.7.

yaşamında da var olduğunu görmüş ve bunu mobbing olarak adlandırmıştır. Leymann'ın konu hakkındaki görüş ve düşünceleri bütün dünyadaki mobbing çalışmalarının temelini oluşturmuştur.²⁶

1988'de İngiliz gazeteci Adams BBC'de yaptığı programlarda bu olguya kamuoyunun dikkatini çeken ilk isimdir. Daha sonra yaptığı çalışmalarını 1992'de "İşyerinde Zorbalık: Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinden Gelinir?" kitabında yayınlamıştır. 1996'da bir başka İngiliz yazar Field, "bullying" kavramını "insanların kendine güvenlerini ve kendine saygılarını hedef alan acımasız ve sürekli saldırı" olarak tanımlamıştır. Bu davranışların altında yatan asıl sebeplerin ise insanlara hükmetme, boyun eğdirme ve örgütten uzaklaştırma isteği olduğunu vurgulamıştır.²⁷

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "işyerinde şiddet" konulu bir rapor hazırlamış ve bu raporda mobbing davranışını da ele almıştır. 2000'li yıllardan itibaren ise kavramla ilgili araştırma ve tartışmalar tüm dünyada çok hızlı biçimde artmıştır. Artık çeşitli meslek grupları için mobbing araştırmaları yapılmaktadır.²⁸ Birçok ülkede sendikalar, meslek örgütleri ve şirketlerin insan kaynakları bölümleri de son on yılda bu sorunla daha çok ilgilenmeye başlamışlardır.

4. İŞYERİNDE KARŞILAŞILAN MOBBING DAVRANIŞLARI VE SONUÇLARI

Örgütler açısından bilinmesi gereken ilk husus mobbing vb. davranışları ilk defa gösteren kişinin de örgütün içinden birisinin olduğu gerçeğidir. Başka bir deyişle, mobbing ithal edilmemektedir.²⁹ İkinci husus mobbing mağduru olan kişilerin örgütün yardımı olmadan kendilerini koruyacak durumda olmamalarıdır.³⁰ Dolayısıyla, işyerinde mobbing davranışı gözlemlenmekteyse, bununla mücadele etmek örgütün doğal görevlerinden birisidir.

Yapılan araştırmalar işyerinde en çok sergilenen mobbing davranışlarının şunlar olduğunu göstermektedir:³¹

- a) Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulmak,
- b) Anlamsız, mantıksız görevler verilmesi,

²⁶ Yeliz CAN, **A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama**, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.5.

²⁷ Elif YÜCETÜRK, "Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?", **11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No:57, 22-24 Mayıs 2003, s.3.

²⁸ Elif YÜCETÜRK, **age**, s.3.

²⁹ Kaj BJORKQVIST, Karin ÖSTERMAN ve Monika HJEIT-BACK, "Aggression Among University Employees", **Aggressive Behavior**, C.20, 1994, s.176.

³⁰ Lars Johan HAUGE, Anders SKOGSTAD ve Stale EINARSEN, "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results Of A Large Representative Study", **Work And Stress**, C.21(3), 2007, s.222.

³¹ Gülsemin DEMİR KAYMAZ, **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: "Bir Örnek Olay"**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.9.

- c) Yeteneğin eleştirilmesi,
- d) Birbirleriyle çelişkili kurallara itaat ettirilmek,
- e) Tehditler,
- f) Küçük düşürülme,
- g) Hakarete uğrama,
- h) Taciz edilme,
- i) Alay edilme,
- j) Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- k) Kişinin ayağın kaydırılması,
- l) Bağırılma,
- m) Küfür
- n) Şerefin lekelenmesi.

Mobbing bu geniş çerçevesi ile işyerinde uygulanan şiddetinin en tipik örneklerinden biri haline gelmiştir. Bu şiddetin bir sonucu olarak kişisel ve örgütsel boyutta verimliliğin düşmesi olağan bir sonuçtur.³² Leymann'a göre işyerinde mobbing kapsamına giren davranışlar beş kategoride toplanmaktadır.³³

- **Bireyin kendisini ifade etmesini engelleyen saldırılar:** Bireyin kurum içinde yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına kendisini ifade ederken sürekli engellenmesidir. Bireyin engellenmesine yönelik ortaya çıkan bu tür davranışlar; sözünün kesilmesi, azarlanmak, yüzüne bağırılmak, yapılan işin ve özel yaşamının sürekli eleştirilmesi, yazılı ve sözlü tehditlerin alınması, jest ve mimiklerle bireyin küçük düşürülmesi olarak gerçekleşmektedir.

- **Sosyal ilişkilere yapılan saldırılar:** Bireyin içinde bulunduğu sosyal yapıya yapılan saldırılardır. Amaç, bireyi söz konusu sosyal ortamın dışına iterek pasif hale getirmektir. Bireyin çalışma arkadaşları ile konuşmalarının engellenmesi, başkalarına ulaşma yollarının kesilmesi, bireye diğerlerinden ayrı bir yerin ayrılması, bireyi görmemezlikten gelme ve bireyle olan tüm ilişkilerde yasakçı bir tavrın ortaya konulmasıdır.

- **Bireyin sosyal itibarına saldırılar:** Bireyin arkasından kötü konuşmak, asılsız söylentiler, kişinin gülünç duruma düşürülmesi, ona psikolojik açıdan hastaymış gibi davranılması, bireyin basit bir açığıyla alay edilmesi, taklit edilmesi, özel yaşamıyla, dini inanç ve değerleri, ırkı ile alay edilmesi, gayret ve çabalarının küçük düşürülmesi, özgüveninin sarsılması ve aldığı kararların sürekli eleştirilmesine yönelik sergilenen tutum ve davranışlardır.

- **Bireyin yaşam ve iş kalitesine saldırılar:** Bireyin pasif duruma düşülmesi için görev verilmemesi, kendi işiyle ilgili olmayan ve rencide edici işlerin verilmesi ve yaptırılması, bireyi mali açıdan zarara uğratabilecek işlerin kasıtlı olarak yerine getirilmeye zorlanmasıdır.

³² Hüseyin Yavuz, *age*, s.13.

³³ Yavuz DEMİREL, *age*, s.121.

• **Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar:** Çalışanın fiziksel ve psikolojik olarak yıpratılmasına yönelik tutum ve davranışlardır. Duygusal ve cinsel tacize maruz bırakma, iş güvenliği ve sağlığının sağlanmaması sonucu bireyin fiziksel ve ruhsal olarak zayıf düşürülmesidir.

Araştırmalara göre mobbing mağdurlarında uykusuzluk, sinir hastalıkları, depresyon, melankoli, apati, konsantrasyon eksikliği gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.³⁴ Kişinin sağlığı ile ilgili yaşadığı tüm bu olumsuzluklar örgütsel verimliliğini de olumsuz etkilemektedir. Leymann 1993 yılında mobbing mağdurları ile yaptığı görüşmeleri temel olarak işyerinde mobbing'e neden olan dört önemli faktör belirlemiştir:³⁵

- a) İş tasarımında yetersizlik,
- b) Liderlik davranışında yetersizlik,
- c) Mağdurun maruz kaldığı durum,
- d) İşyerindeki etik standartların düşüklüğü.

5. TÜRK HUKUKU AÇISINDAN MOBBING VE SONUÇLARI

Türk hukuk sisteminde doğrudan doğruya mobbing ile ilgili bir madde bulunmamaktadır. Ancak bazı Yargıtay kararlarında konu edinilmiş olan mobbing, İsveç'te 1994, Japonya'da 1996, Finlandiya'da 2000'de, Almanya, Fransa ve ABD'de son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmış ve bu ülkelerin mevzuatlarında açık bir şekilde yer bulmuştur. Son birkaç yıl öncesine kadar da işyerindeki psikolojik tacizle ilgili olarak dava açanların yada işverenine bu konuda bildirimde bulunanların sayısı yok denilecek kadar azdır.

5.1. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'ndaki Durum

Bu suçun unsurları, tacizin sistemli oluşu, tacizin sürekliliği ve kasıtlı olmasıdır. Bu suçun yıldırma sürecinde kişinin saygınlığına, güvenilirliğine saldırıdır, aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar içerir, sistematik ve sürekli olarak uygulanır, kurban kusurlu duruma düşürülür, kişi bu duruma boyun eğmeye zorlanır. Mobbing suçunu maddi ve manevi unsurları bakımından karşılayan hükmün TCK'nın 96. maddesi uyarınca eziyet suçu olabileceği, eziyet suçu olarak nitelendirilmezse m.123 kişilerin huzur ve sükununu bozma, m.125 hakaret, m.134 özel hayatın gizliliğini ihlal, m.106 tehdit yada m.117 iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçlarından kamu davası açılması ve TCK'nın ilgili maddeleri gereğince cezalandırılmaları istenilebilmektedir.

5.1.1. Eziyet Suçu

TCK m.96'da eziyet suçuna yer verilmiştir. Bu madde eski TCK'da bulunmayan bir maddedir. Maddede "*Bir kimsenin eziyet çekmesine yol*

³⁴ Helge HOEL, Brian FARAGHER ve Cary L. COOPER, "Bullying Is Detrimental To Health, But All Bullying Behaviours Are Not Necessarily Equally Damaging", **British Journal of Guidance and Counselling**, C.32, No.3, 2004, s.368.

³⁵ Stale EINARSEN, *age*, s.21.

açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Yukarıdaki fıkra kapsamına giren fiillerin;

a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye yada gebe kadına karşı,

b) Üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa yada eşe karşı işlenmesi halinde, kişi hakkında üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” denilmektedir.

Anayasa m.17/3’de de işkence ve eziyet yapmak yasaklanmıştır. Hiyerarşik bakımdan anayasanın altında yer alan TCK’da da eziyet yapmak hapis cezasıyla cezalandırılan bir suç olarak yerini almıştır. İşkence suçundan farklı olarak eziyet suçu kamu görevlisi tarafından değil, sade vatandaş tarafından işlenmektedir. Ayrıca işkence suçunda sistematiklik ve süreklilik aranmazken eziyet suçunda aranmaktadır. İşkence suçunda bedensel yönden acı veren davranışlarda bulunulurken, eziyet suçunda mağdurun onuruyla bağdaşmayan, kendisini aşağılanmış, küçük düşürülmüş, önemsiz hissettiren yani ruhsal bakımdan acı veren davranışlarda bulunulmaktadır.

Eziyet suçu TCK m.232’deki kötü muamele suçuna da benzemektedir. İşyerindeki mobbing davranışlarını bir an için kötü muameleyi akıllara getirirse de, suçu işleyen kimsenin kötü muamele fiillerini büyütme, okutmak, bakmak, korumak veya bir meslek yada sanatı öğretmekle yükümlü olduğu kimseler üzerinde işlemesi gerekeceğinden mobbing davranışlarını kötü muamele suçu olarak nitelendirmek pek de doğru olmayacaktır.

Bu madde ile mobbing mağdurunun onuru, maddi ve manevi bütünlüğü korunmak istenmektedir. Bu suç tipinde mağdur, objektif olarak aşağılayıcı yada eza verici eylemler aracılığıyla insan olma niteliğinin gerekli kıldığı düzeyin altında kalan ve kişiliğinin derhal yahut ileride gelişebilmesi için gerekli olan dengeye olumsuz etki edebilecek muamelelere tabi kılınmaktadır.³⁶

Görüldüğü üzere, işyerinde çalışana karşı gerçekleştirilecek olan ve çalışana ruhsal yönden acı veren eylemler eziyet suçunu oluşturabilmektedir. Önemli olan nokta suçun ani olarak değil sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde suçun işlenmesidir.

5.1.2. Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu

TCK m.123’de yer alan bir suç türüdür. Maddeye göre, “*Sırf huzur ve sükununu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla telefon edilmesi, gürültü yapılması yada aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.*”

³⁶ Durmuş TEZCAN, Mustafa Ruhan ERDEM ve Murat ÖNOK, **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Seçkin Yayınları, 2007, s.247.

Madde metninden de anlaşılacağı gibi, kişilerin huzurunu bozacak her türlü davranış huzur ve sükunun bozulması suçu kapsamında değerlendirilebilir.

Kanun koyucu bilerek davranışları tek tek sayma yoluna gitmemiş, durumun gereğine göre karar vermeyi uygun görmüştür. Yani sadece telefonla rahatsız edilme değil, kötü davranışlarda bulunma, istenmeyen sözler söyleme, alay etme, kişiyi rahatsız edici notlar yazma vb. fiillerin hepsi huzur ve sükun bozma olarak kabul edilecektir.

Eziyet suçunda olduğu gibi burada da önemli olan nokta, bu tür davranışların “ısrarla” yapılmasıdır. Bir yada birkaç kez yapılan davranışları madde kapsamında değerlendirmek doğru değildir. Huzur ve sükunu bozan hareketlerin sürekli ve sistematik bir biçimde yapılması gerekmektedir. Zaten mobbing davranışlarının oluşabilmesi için de bu sürekliliğe ihtiyaç olduğundan huzur ve sükunu bozma suçu ile mobbing örtüşen bir tablo çizmektedir.

5.1.3. Hakaret Suçu

Bu suç tipinde korunmak istenen hukuksal yarar kişilerin şeref ve haysiyetidir. TCK m.125’de “*Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden yada yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun غيابında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir. Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde, yukarıdaki fiikrada belirtilen cezaya hükmolunur. Hakaret suçunun;*

a) *Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,*

b) *Dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,*

c) *Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle, işlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz. Ceza, hakaretin alenen işlenmesi halinde, altıda biri; basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde, üçte biri oranında artırılır. Kurul halinde çalışan kamu görevlilerine görevlerinden dolayı hakaret edilmesi halinde suç, kurulu oluşturan üyelere karşı işlenmiş sayılır.”* denilmektedir.

Onur şeref ve saygınlığı rencide edebilecek nitelikte bir isnad yada değer yargısının açıklanması ile birlikte suç gerçekleşmiş olacaktır.³⁷ Bir diğer konu hakaret içeren sözlerin yada davranışın doğrudan doğruya, açıkça belirtilmesine gerek olmayıp üstü kapalı olarak dolaylı şekilde gerçekleştirilen hakaretinde bu suç kapsamında değerlendirileceğidir. Aksi takdirde mobbing davranışlarında yapılan üstü örtülü hareketler ve söylenen sözleri hiçbir zaman hakaret olarak kabul edilemeyecek ve işverenler dileği

³⁷ Durmuş TEZCAN ve diğerleri, *age*, s.414.

gibi, dolaylı olarak çalışanlarını psikolojik şiddete maruz bırakmaya devam edebilecekler ve bu davranışları her zaman cezasız kalacaktır.

Hakaret suçunda önemli olan somut bir fiil yada olgu isnad etmektir. Zaten hakareti sövmeden ayıran husus da budur. Örneğin; ortada böyle bir durum olmamasına rağmen “sen benim paramı çaldın” demek hakaret suçunu oluşturur. Yani ortada somut bir durum olması gerekmektedir. Suç sözle, yazıyla, görüntüyle veya herhangi bir davranışla işlenebilir. İşverenin çalışanına şerefine yönelik kötü sözler söylemesi, mimik hareketlerinde bulunması gibi durumlar mobbing davranışı olarak kabul edilmesinin yanı sıra Türk Ceza Kanunu tarafından da cezasız bırakılmayıp olayın özelliğine göre adli para cezası veya hapis cezası ile cezalandırılmıştır.

Suçun bir fiile tepki olarak işlenmesi halinde özel tahrik hali öngörülmüş olup duruma göre cezanın indirilmesi yada tamamen ortadan kaldırılması söz konusudur. Hakaret suçu huzurda işlenebileceği gibi gıyabi de işlenebilmektedir. Ancak gıyabi olarak işlendiğinde en az üç kişinin isnad edilen fiil veya olguyu öğrenmiş olmaları gerekmektedir. Yani işveren çalışanına doğrudan hakarete bulunabileceği gibi onun tanıdıklarına, arkadaş çevresine, ailesine çalışanın arkasından hakarete bulunabilmektedir.

5.1.4. Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu

TCK m.134 “*Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz. Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri ifşa eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiilin basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde, ceza yarı oranında arttırılır.*” şeklinde bir ifade ile kişilerin özel hayatına karşı yapılan tecavüzler suç sayılmış ve suçun görüntü veya seslerin kayda alınması yoluyla işlenmesi durumunda suçun nitelikli hali mevcut olmaktadır.

Bu madde ile birlikte, Anayasa’nın 20. maddesinde belirtilen “herkesin özel hayatına ve aile hayatına özen gösterilmesini isteme hakkına sahip olduğu, özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamayacağı” hükmü TCK’da yerini bulmuştur.

İşveren çalışanın aile hayatına yada özel hayatına saygı duymuyorsa, özel görüşmelerini dinliyor yada izliyorsa hem bu suçu işlemiş hem de mobbing davranışında bulunmuş sayılacaktır. Görüntü ve sesleri kayda alıp çalışanın işten çıkarma ile tehdit etmesi tehdit ve özel hayatın gizliliğini ihlal olmak üzere iki ayrı suçu bünyesinde barındırmaktadır.

5.1.5. Tehdit Suçu

TCK m.106’deki “*Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikayeti üzerine, altı aya kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur. Tehdidin;*

- a) Silahla,
- b) Kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle,
- c) Birden fazla kişi tarafından birlikte,
- d) Var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak, işlenmesi halinde, fail hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Tehdit amacıyla kasten öldürme, kasten yaralama veya malvarlığına zarar verme suçunun işlenmesi halinde, ayrıca bu suçlardan dolayı ceza verilir.” hükmü ile tehdit suçu cezalandırılmış bulunmaktadır.

Tehdit suçunda mağdura bir kötülükte bulunulacağı beyan edilmekte bu yolla da kişinin iç huzuru ortadan kaldırılmaktadır. Bu nedenle bu madde ile korunmak istenen hukuksal yarar bireyin iç huzuru ve hukuksal güvenlik duygusudur. Tehdit suç haline getirilmesiyle kişinin korkusuz, endişe duymadan, huzur içinde ve emniyet duygusuyla yaşaması sağlanmak istenmiştir.³⁸

Madde metninden de anlaşılacağı üzere, sadece mağdurun değil, yakınlarının da bir zarar yada kötülük tehlikesi ile karşı karşıya olma durumu söz konusudur. Mobbing’de de çalışanın işten çıkarılma yada başkaca herhangi bir kötü sonuçla karşılaşacağını sürekli olarak bildiren işveren tehdit suçunu işlemekte olabilir. İşveren çalışanına vereceği zararı bizzat kendisi değil, üçüncü bir şahıs da tehdide konu olan hukuksal değere yönelik saldırıyı gerçekleştirebilir. Ancak burada değinilmesi gereken husus işverenin çalışanına karşı olan davranış yada sözlerinin uyarı niteliğinde olup olmadığıdır. Eğer işveren çalışanına çeşitli uyarılarda bulunuyorsa bu durum ne mobbing ne de tehdit suçu olarak nitelendirilecektir.

5.1.6. İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlali Suçu

TCK m.117’de “Cebir veya tehdit kullanarak yada hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir. Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir. Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir. Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp kabulüne zorlayan yada bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.” şeklindeki ifade ile işverenlerin bu maddede geçen fiilleri gerçekleştirmeleri halinde cezalandırılacaklarını belirtmiştir.

³⁸ Mehmet Emin ARTUK, Ahmet GÖKÇEN ve A. Caner YENİDÜNYA, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Seçkin Yayınları, 2000, s.204-205.

Bu madde ile korunan hukuksal yarar bireyin her türlü cebir ve şiddetten uzak olarak çalışabilmesini, iş ve çalışmasını icra edebilmesini sağlamaktır. Hükümden de anlaşılacağı üzere eğer yönetici çalışanın çaresizliğini sömürmek üzere düşük bir ücretle çalıştırırsa, çalışanın insan onuruyla bağdaşmayacak şekilde çalışma koşullarında buldurursa, yada bu gibi durumlara düşürmek üzere çalışanın bir bölümden başka bir bölüme naklederse veya işin durmasına yada sona ermesine neden olursa iş ve çalışma özgürlüğünü ihlal etmiş sayılmaktadır.

Bu gibi davranışları sergileyen yönetici çalışanın çalışmalarını engelleyici, azaltıcı yada çalışma azmini yok edici bir tutum takındığı için tipik bir mobbing davranışı içine girmiştir. İşte bu tür mobbing hareketleri sergileyen işveren yada yönetici durumun gereğine göre TCK m.117'ye dayanarak iş ve çalışma özgürlüğünün ihlal edilmesi suçundan ceza alabilecektir.

5.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Durum

Bir davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için sistematik olarak, belirli bir süre devam edecek şekilde -bu süre kısa olmamalıdır- ve kasıtlı yapılması gerekmektedir. İşverenlerin bu kası işçilerini işten çıkarırken kendini göstermektedir. Özellikle ekonomideki buhranlı dönemlerde, maliyetleri azaltmak ve tasarruf sağlamak isteyen işverenler, çalışanlarına mobbing davranışları sergileyerek işçilerin kendilerinin işten ayrılmasını sağlamakta ve bu sayede, birtakım ödemelerin ve yasal süreçlerin önüne geçmiş olmaktadır.

İş akdi kurulduktan sonra, çalışan işverenine, işveren de çalışana karşı çeşitli sorumluluklar altına girmektedir. Çalışanın iş görme, bağlılık, işvereniyle yarışmama, işverenin talimatlarına uyma gibi borçları bulunmaktadır. İşverenin ise ücret ödeme, işçilerine eşit davranma, işçilerini gözetme gibi borçları vardır.

Gözetme, mobbing ile en çok bağlantılı bulunan işveren yükümlülüklerinden birisidir. Gözetme borcunun içinde, iş sürelerine dikkat etme, çalışanın fizik ve ruh sağlığını koruyucu önlemler alma, işyerinde güvenli bir ortam sağlama ve bunun sürdürülmesi için çalışma, cinsel tacize karşı koruma gibi kavramlar bulunmaktadır. Çalışanın sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak işverenin gözetme borcunun en önemli kısmını teşkil ettiği söylenebilir. Sağlığı ve güvenliği gözetme borcu İş Kanunu m.77 ile temellendirilmiştir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, “Davacı, masasının üzerini kitapla dolduran şef tarafından hakarete uğradığı, psikolojik tacize uğradığının, toplanan delillerle tespit edilmiştir. Bu nedenle davacının haklı fesih nedeni vardır.” denilerek emsal bir karara imza attı. Yani Yargıtay, işyerinde masanın üzerine kitap yada klasör doldurarak kendini perdeleyerek arkadaşlarının kendisini görmesini engellemeyi “mobbing” (psikolojik taciz) olarak değerlendirmiştir. Kişinin bu davranışıyla arkadaşlarını yalnızlaştırmaya çalıştığı kararına varan Yargıtay, emsal bir karara imza

atarak masa üzerine dizilen kitap ve dosyalarla saklanmayı “psikolojik taciz” kapsamında suç olarak değerlendirmiştir.³⁹

E.2006/19, K.2006/625 sayılı ve 20.12.2006 tarihli Ankara 8.İş Mahkemesi'nin kararına göre işyerinde bireylerle üstleri veya eşit düzeyde çalışanlar arasında yaşanan her tür kötü muamele tehdit, şiddet ve aşağılamayı içeren, “mobbing” adı verilen davranışlar, hukuken tanınmıştır. Hüküm davalı avukatı tarafından temyiz edilmiştir. Yargıtay E.2007/42976, K.2008/17137 sayılı ve 23.06.2008 tarihli kararında “Dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğu olmadığı gibi davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı dahi kabul etmiştir. Dinlenen tanık anlatımlarına göre, davacının işyerinde amirlerinin sözlü saldırı ve hakaretlerine maruz kaldığı, kişilik haklarının çiğnendiği, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürüldüğü sabittir. Bu davranışlar, işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olup davacı işçinin, mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir.” demek suretiyle davacıyı haklı bulmuş ve söz konusu işyerinde mobbing uygulandığına karar vermiştir.⁴⁰ Görüldüğü üzere Yargıtay olayda işyerinde psikolojik taciz uygulandığını karar vermiş ve davayı bu yönde hüküm altına almıştır.

Önemlilik arz eden bir diğer gözetme borcu da çalışanı cinsel tacize karşı korumadır. Çalışan, işyerinde aynı işyerinin bir diğer çalışanı veya üçüncü kişiler, özellikle de müşteriler tarafından cinsel tacize uğradığı takdirde, durumu işverene bildirecektir.⁴¹ Eğer varsa, elindeki her türlü delili de sunacak ve taciz eyleminin ispatını kolaylaştıracaktır. İşverenin normal şartlarda, tacizde bulunan çalışanın iş akdini feshetmesi gerekmez. Ancak, bunu yapmayan işverene karşı kendisine tacizde bulunulan çalışan, İş Kanunu m.24 hükmü uyarınca “*haklı nedenle derhal fesih hakkı*”nı kullanabilmekte ve işten ayrılabilir. Buna göre çalışan, sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebeplerden dolayı süresi belirli hizmet akitlerinde sürenin bitimini beklemeksizin, süresi belirsiz sürekli hizmet akitlerinde de herhangi bir sürenin geçmesini beklemeksizin hizmet akdini sona erdirebilir.⁴² İş Kanunu m.24'ün konuyu ilgilendiren kısmı “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı kısımdır. Şu şekilde açıklamak gerekirse:

a) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa,

b) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı satışmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi

³⁹ <<http://www.hukuki.net/showthread.php?t=64229>>, Erişim Tarihi: 12.02.2010.

⁴⁰ Y. 9. HD., “23.06.2008 tarih ve 2007/42976 E., 2008/17137 K. sayılı ilam.

⁴¹ A. Murat DEMİRCİOĞLU ve Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 2003, s.124.

⁴² Alpaslan IŞIKLI, **İş Hukuku**, İmaj Yayınevi, 2002, s.90.

üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa,

c) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

Bu gibi durumlarda çalışan yasal süreyi bekleyip bildirimli fesih yoluna giderek durumu kendisi için daha da çekilmez hale getirmesine gerek kalmadan kanunun kendisine tanıdığı bildirimli fesih yolunu seçip sözleşmesini derhal sona erdirebilmektedir.

Bu şekilde gerçekleştirilen fesih işlemi sonucunda çalışana, hakkı olan kıdem tazminatının da ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca, mobbing sonucu meydana gelen ruhsal hasarlar için manevi tazminat talep edilebilmektedir. Manevi tazminatta, kıdem tazminatından farklı olarak, manevi bir yıkıma uğranıldığının ispatı gerekmektedir. Özellikle alanında uzman bir doktorun vereceği rapor mobbing'e maruz kalmış olan çalışana bu konuda çok yardımcı olacaktır. Ruhsal hasarın boyutuna göre, hakim hükmedeceği manevi tazminat miktarı değişiklik gösterecek, kıdem tazminatı gibi çalışılan yıllara göre hesap edildikten sonra aynı yılı çalışmış bulunan herkes için aynı olan sonucu miktarı yansıtmayacaktır.

6. SONUÇ

Mobbing, çok eski zamanlardan beri var olan; ancak bilimsel olarak 1980'li yıllardan sonra incelenen; 2000'lerden sonra önemi daha çok anlaşılan; çalışana psikolojik ve fiziksel olarak tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı, korkutan, sağlığını bozan bir taciz şekli ve oldukça yaygın bir örgütsel sorundur. Mobbing'in çalışanlarda verimliliğin düşmesi, ekip içinde uyumun bozulması, işe yabancılaşma, işten soğuma, devamsızlık, işe gelmeme, işten ayrılma gibi somut olumsuz sonuçları görülebilmektedir. Bu şekilde örgüt nispeten tecrübeli çalışanlarını kaybedebilmekte, geride kalanlar üzerinde yarattığı olumsuz psikolojik etkiler nedeniyle de örgütsel bağlılık ve motivasyonun azalmasına yol açabilmektedir.

Günümüzde yönetsel kademe, ünvan, yaş, cinsiyet, iş tecrübesi gibi farklılıkları gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve işyerlerinde görülebilmektedir. Dolayısıyla psikolojik şiddete maruz kalma durumu her çalışan için söz konusu olabilecek bir olgudur. Tüm bu nedenlerden dolayı, ABD, Kanada, İskandinav ülkeleri, Almanya gibi bazı ülkelerde mobbing 1992'den beri kamusal bir sorun haline almıştır. Bu ülkelerde mobbing mağdurları için yardım grupları oluşturulmakta; sendikalar ve kiliseler mobbing karşıtı programlar düzenlemektedirler.⁴³ İşgücü piyasasında oluşan mobbing'in tamamen önlenemeyeceği; fakat birtakım hukuki ve örgütsel düzenlemelerle

⁴³ Martin RESCH ve Marion SCHUBINSKI, *age*, s.296.

sınırlanabilir varsayımına dayanan bu politikalar ısrarla ve sistemli biçimde uygulanmaktadır.⁴⁴

İş yaşamında mobbing ile bu kadar sık karşılaşılır hale gelmesine rağmen diğer ülke hukuk sistemlerinin aksine, Türk hukuk sisteminde doğrudan doğruya mobbing'i konu alan, mobbing içerikli bir kanun hükmü bulunmamaktadır. İşyerinde mobbing'e maruz kalan bir çalışanın başvuracağı açık bir kanun maddesi bulunmadığı için mobbing mağduru çalışan Türk Ceza Kanunu yada İş Kanunu hükümlerinden faydalanarak derdine çözüm bulmaya çalışmaktadır. Hukuk sistemimizdeki bu büyük eksikliğin bir an önce giderilerek diğer ülke hukuk sistemleri ile eş seviyede hükümler içeren kanunların mevcut hale gelmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

1. ARTUK, M. E., GÖKCEN, A. ve YENİDÜNYA, A. C., **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Seçkin Yayınları, 2000.
2. ASUNAKUTLU, T. ve SAFRAN, B., “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2006.
3. BJORKQVIST, K., ÖSTERMAN, K. ve HJEIT-BACK, M., “Aggression Among University Employees”, **Aggressive Behavior**, C.20, 1994.
4. BROWNE, N. ve SMITH, M. A., “Mobbing In The Workplace: The Latest Illustration Of Pervasive Individualism In American Law”, **Employee Rights and Employment Policy Journal**, C.12:131, 2008.
5. CAN, Y., **A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama**, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.
6. COSTELLO, R. B., **Random House Webster's College Dictionary**, 1997.
7. DAVENPORT, N. Z., SCHWARTZ, R. D. ve ELLIOTT, G. P., **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, 2003.
8. DEMİRCİOĞLU, A. M. ve CENTEL, T., **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 2003.
9. DEMİREL, Y., “Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma”, **TİSK Akademi**, S.1, 2009.
10. DEMİR KAYMAZ, G., **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: “Bir Örnek Olay”**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.

⁴⁴ Heinz LEYMANN ve Annelie GUSTAFSSON, *age*, s.251.

11. EINARSEN, S., “The Nature and Causes Of Bullying At Work”, **International Journal Of Manpower**, C.20, No.1/2, 1999.
12. ESER, O., **Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni**, <http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf>, Erişim Tarihi: 15.01.2010.
13. HAUGE, L. J., SKOGSTAD, A. ve EINARSEN, S., “Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results Of A Large Representative Study”, **Work And Stress**, C.21(3), 2007.
14. HOEL, H., FARAGHER, B. ve COOPER, C. L. “Bullying Is Detrimental To Health, But All Bullying Behaviours Are Not Necessarily Equally Damaging”, **British Journal of Guidance and Counselling**, C.32, No.3, 2004.
15. HOEL, H., ZAPF, D. ve COOPER, C. L., “Workplace Bullying and Stress”, **Historical and Current Perspectives On Stress and Health**, C.2, 2002.
16. <<http://www.babylon.com/define/112/Latin-Dictionary.htm>>, Erişim Tarihi:22.01.2010.
17. <<http://www.hukuki.net/showthread.php?t=64229>>, Erişim Tarihi: 12.02.2010.
18. IŞIKLI, A., **İş Hukuku**, İmaj Yayınevi, 2002.
19. KÖSE, H., “Örgüt İçi İletişimde Negatif Bir Olgu: Psikolojik Yıldırma ve Sistemli Bir "Ötekileştirme" Süreci Olarak Mobbing”, **2. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu 21. Yüzyılda Halkla İlişkilerde Yeni Yönelimler, Sorunlar ve Çözümler**, 27-28 Nisan 2006.
20. LEYMANN, H., “Mobbing and Psychological Terror At Workplaces”, **Violence and Victims**, C.5, 1990.
21. LEYMANN, H., “The Content and Development Of Mobbing At Work”, **European Journal Of Work and Organizational Psychology**, C.5 (2), 1996.
22. LEYMAN, H. ve GUSTAFSSON, A., “Mobbing At Work and The Development Of Post-traumatic Stress Disorders”, **European Journal Of Work and Organizational Psychology**, C.5 (2), 1996.
23. MATTHIESEN, S. B. ve EINARSEN, S., “Psychiatric Distress and Symptoms Of PTSD Among Victims Of Bullying At Work” **British Journal of Guidance and Counselling**, C.32, No.3, August 2004.
24. PAKSOY, N., **İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing)**, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.
25. RESCH, M. ve SCHUBINSKI, M., “Mobbing-Prevention and Management In Organizations”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, C.2, 1996.

26. TEZCAN, D., ERDEM, M. R. ve ÖNOK, M., **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Seçkin Yayınları, 2007.
27. TINAZ, P., “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Çalışma ve Toplum**, S.3, 2006.
28. Y. 9. HD., “23.06.2008 tarih ve 2007/42976 E., 2008/17137 K. sayılı ilam.
29. YAVUZ, H., **Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.
30. YÜCETÜRK, E., “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?”, **11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No:57, 22-24 Mayıs 2003.
31. ZAPF, D. ve LEYMANN, H., “Mobbing and Victimization At Work”, **European Journal Of Work and Organizational Psychology**, Ed: Peter Herriot, C.5, No.2, 1996.
32. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
33. 4857 Sayılı İş Kanunu