

MOBBİNGİN PSİKO-SOSYAL SAĞLIK ve İŞ SAĞLIĞI BAKIMINDAN SONUÇLARI ve MOBBİNG MAĞDURUNUN BAŞVURABİLECEĞİ HUKUKİ ÇARELER

Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI*

ÖZET

Psikolojik taciz; işyerinde bir işçiye yöneltilmiş, işveren veya işyerinde çalışan diğer çalışanlarca tekrarlanan saldırılar biçiminde uygulanan psikolojik bir terör şekli olup, kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi düşmanca, onur kırıcı ve yıldırıcı davranışlarla ortaya çıkar.

Psikolojik taciz niteliğindeki davranışların temelinde salt zevk arayışı, can sıkıntısı, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma, sahip olmadıklarının acısını çıkarma, bencillik gibi nedenler yatabilmekteyse de, psikolojik tacizin asıl önemli nedeni, işçinin çalışma ortamını katlanılmaz bir hale getirmek suretiyle onu yıldırma ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır. Bunun yanında psikolojik tacize uğrayan bir işçinin iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun bir biçimde çalışmak zorunda kaldığı da muhakkaktır. Zira iş sağlığı ve güvenliği önlemleri her şeyden önce kişinin temel bir hakkı olarak görülmelidir. Bu bağlamda iş sağlığı için önemli olan, sadece vücudun beden itibarıyla sağlıklı bulunması değildir. Nitekim beden sağlığının yanında, ruh sağlığı ve sosyal sağlık da insan sağlığını oluşturan üç öğedir. Bu bağlamda psikolojik tacizin kişinin ruh sağlığı ve sosyal sağlığını tehdit ettiği açıktır.

* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanı, eyuvali@erciyes.edu.tr

Psikolojik taciz(mobbing) işçinin ruh sağlığı ve sosyal sağlığına zarar verir. Çalışma ortamını kirletir ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından bir tehlike oluşturur. Biz bu çalışmamızda psikolojik tacizin kavramsal boyutunu kısaca izah ettikten sonra psikolojik tacizin psiko-sosyal sağlık ve iş sağlığı bakımından ortaya çıkardığı sakıncaları ele almaya çalışacağız. Çalışmamızın son kısmında ise psikolojik taciz mağduru çalışanların başvurabileceği hukuki çareler üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Sağlığı ve Güvenliği, Psiko-sosyal Sağlık, Ayrımcılık.

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN WORKPLACE(MOBING), EFFECTS ON WORKERS PSYCHOSOCIAL AND OCCUPATIONAL HEALTH AND LEGAL REMEDIES MOBBING VICTIMS CAN APPLY

ABSTRACT

Psychological harassment; directed to a worker in the workplace is a psychological form of terror; ill-treatment, threats, violence, humiliation, such as occurs with hostility.

The basis of behavior in psychological harassing may has been causes of absolute pleasure seeking, boredom, believing that he has the exclusive right, with removing the pain they have, the selfishness; really important cause of psychological harassment, by making an intolerable the working environment of workers; him to tired and provides to leave work his initiative. Addiction it is certain that a worker who has suffered psychological harassment has to work devoid of the occupational health and security. Because occupational health and safety measures should be seen first and foremost as a fundamental human rights. In this context, which is important for occupational health, there is not only a healthy body as the body. The protection of physical health as well as mental health workers are also located in the area of workers health. Indeed,

beside the physical health, mental health and social health is the three elements that make up the human health. In this context it is clear that mobbing threatened the mental and social health.

Psychological harassment damages the worker's mental and social health. Pollute the environment and pose a danger in terms of occupational health and safety. In this study, we briefly explained after the conceptual dimensions of psychological harassment in terms of occupational and psychosocial health, we will try to address psychological harassment. In the last part of our study of psychological harassment victims can apply for workers will be focused on legal remedies.

Keywords: Psychological Harassment (Mobbing), Occupational Health and Safety , Psychosocial Health, Discrimination.

GİRİŞ

Psikolojik taciz(mobbing)¹, işyerinde psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme ve sıkıntı verme anlamına gelmektedir². Daha ayrıntılı

¹ Mobbing, (Latince'de; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek), özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır. Son dönemde sosyoloji ve hukuk başta olmak üzere çeşitli alanlarda disiplinlerarası çalışılan bir konu haline gelmiştir. Mobbing sözcüğü önceleri çocukların birbiriyle olan zorbalık ilişkilerini tanımlamakta kullanılmıştır. İşyerlerinde de 1950-1960'lı yıllarda yapılan araştırmalar, mobbingin sadece çocuklar arasında yaşanmadığını ortaya koymuştur..Mobbing duygusal bir saldırdır. Yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeden, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlıktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. İşveren ima ve alayla, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten ayrılmaya zorlar. Bir araştırmaya göre mobbing, kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda, okullarda ve sağlık sektöründe daha yaygındır. Yüksek işsizlik oranları ve dolayısıyla çalışanın değersiz görülmesi mobbingin artmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak her işyerinde ve her türlü kuruluşta rastlanabilir. Organizasyon bozukluğunun daha fazla olduğu işyerlerinde, disiplin getirmek, verimliliği artırmak, refleksleri koşullandırma (askeri disiplin) öne sürülerek yapılmakta ve meşrulaştırılmaktadır. Yakın zamanda ABD'de 9.000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların % 42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından

bir tanıma göre ise psikolojik taciz; işyerinde bir işçiye yöneltilmiş, işveren veya işyerinde çalışan diğer işçilerce tekrarlanan saldırılar biçiminde uygulanan psikolojik bir terör şekli olup, kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi düşmanca, onur kırıcı ve yıldırıcı davranışlarla ortaya çıkar³. Görüldüğü üzere bu türden bir taciz, gerek işverence gerek işyerinde çalışan diğer çalışanlarca gerçekleştirilebilir⁴. Başka bir anlatımla, bir kişi kendisinden hiyerarşik olarak daha alt konumda olan bir çalışan tarafından da psikolojik tacize maruz bırakılabilir. Özet olarak psikolojik taciz(mobbing), işçinin kişilik hakkı ve bu hak kapsamında korunan “onur ve saygınlık değeri” hedef alınarak sistematik davranışlar ile üzerinde baskı kurulmasıdır olarak tanımlanabilir.

Görüldüğü üzere işyerinde psikolojik taciz, işçinin kişilik haklarına saldıran ve insan onuruyla hiçbir şekilde bağdaşmayan haksız bir eylemdir. Psikolojik taciz UÇÖ tarafından da zalimce, kötü niyetli ve aşağılayıcı girişimler yoluyla bir bireye veya birey grubuna zarar vermeyi amaçlayan davranışlar olarak nitelendirilmiştir⁵.

I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ NİTELİĞİNDEKİ DAVRANIŞLAR

Psikolojik tacizin (mobbing) dünya üzerinde tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde görülebildiği ifade edilmelidir. Ayrıca psikolojik taciz, kamu-özel ayrımı olmaksızın tüm işyerlerinde olabileceği gibi okullarda, eğitim yerlerinde, kurslarda, sağlık merkezlerinde ve kısaca insanların

180 milyon dolara mal olduğunun hesaplandığını belirtiyor. İsveç'te intiharların % 15'inin mobbing kaynaklı olduğunu söylüyor

²Yıldız, G. B.; İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008 s. 125.

³Tınaz P., İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing), İstanbul 2006, s. 8.

⁴ Psikolojik tacizin temel amacı işçinin yıldırılması ise de, tek amacın bu olduğu söylenemez. Nitekim psikolojik taciz niteliğindeki davranışların altında, bireyi grup kuralını kabul etmeye zorlama, düşmanlıktan haz duyma, salt zaman geçirme ve zevk arayışı, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma, kıskançlık, bencillik vb. gibi sebepler yatabilir. Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz.: Tınaz, s. 80 vd.

⁵Bayram F., Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz, Legal İSGHD 2007, Sayı:14, s.552.

belli amaçlarla bir arada faaliyette buldukları hemen her yerde söz konusu olabilir⁶.

Yukarıda da görüleceği üzere psikolojik tacize maruz kalma riski, hemen herkes için geçerlidir. Mobbing mağdurlarının ayırt edici özellikleri yoktur, Tüm çalışanlar psikolojik tacize uğrayabilir. Mağdurun kişilik özellikleri, iletişim sorunları, performans azlığı gibi özellikleri incelenmiş ancak bu konuda anlamlı sonuçlar bildirilmemiştir. Bununla birlikte Bir kişinin yüksek performans göstermesinden dolayı yıldırılmasına dair açıklama ve yorumlar fazladır⁷. Bununla beraber, söz konusu kıstasın psikolojik tacize maruz kalınmasında her zaman belirleyici bir unsur olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira mobbinge maruz kalan kişinin, işyerindeki diğer çalışanlar bakımından mutlaka “güçlü bir rakip”, ya da “üstün niteliklerdeki bir kişi” olmasına gerek yoktur⁸. Bir takım kişisel özellikler de, örneğin; farklı bir cinsiyete sahip olmak, farklı bir ırk veya etnik gruba mensup olmak, farklı inançlara sahip bulunmak, farklı tarzda giyinmek, farklı bir yaş grubunda olmak, hatta “dikkat çekici fiziksel özellikler taşımak” gibi niteliklere sahip olan kişilerin de psikolojik tacizin hedefi haline geldiği görülebilmektedir⁹.

Psikolojik taciz niteliğindeki davranışların temelinde salt zevk arayışı, can sıkıntısı, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma, sahip olmadıklarının acısını çıkarma, bencillik gibi nedenler yatabilmekteyse de, psikolojik tacizin asıl önemli nedeni, işçinin çalışma ortamını katlanılmaz bir hale getirmek suretiyle onu yıldırma ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır¹⁰.

⁶ Taşkın, A., “Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı”, SiCiL, İş Hukuku Dergisi 2012, Sa.:12, s. 59

⁷ Gül, H.; “İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing Psikolojik Yıldırma”, TAF Preventive Medicine Bulletin, 2009: 8(6), s. 517.

⁸ İlhan, Ü.; “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, Ege Akademik bakış, C.10, Sa.:4, Ekim 2010, s. 1176-1177.

⁹ Çobanoğlu, Ş. (2005): Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayıncılık, s. 24.

¹⁰ Bayram F., İşyerinde Psikolojik Taciz, Legal YKİ 2007, Sayı:3, s. 98.

Psikolojik taciz niteliğindeki davranışların en bariz örnekleri; kendini göstermeyi engelleme; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, sürekli kusur bulma, konuşulan bir ortamda yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, dini ve siyasi görüşlerinize alay edilmesi, yakışsız imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi vb. olarak sıralanabilir¹¹.

Her işyerinde, çalışanların sinirlendiği, tartışmaların yaşandığı zamanlar olabilir. Arızı olarak nitelendirilecek davranışlar mobbing olarak nitelendirilemez. Nitekim mobbing anlık yapılmış bir davranış olmayıp sistematik olarak tekrarlardan davranışlardan oluşan bir taciz sürecidir¹². Zira mobbing, bireyin iş yaşamında sistematik olarak psikolojik yıldırmaya uğramasıdır. Psikolojik taciz ile işyerinde meydana gelebilecek sürtüşmelerin, ani öfke patlamalarının, gerginliklerin arasındaki farkın psikolojik tacizin sistemli ve planlı bir şekilde yapılıyor olması olduğunu belirtmekte fayda vardır. Dolayısıyla bir takım davranışların psikolojik taciz olarak kabulü için bir işçi hedef alınarak gerçekleştirilmesi ve söz konusu eylemlerin belli bir süreye yayılması ve sistematik bir karakter göstermesi gerekmektedir¹³.

II. PSİKO-SOSYAL SAĞLIK VE MOBBİNG

Psiko-sosyal sağlık; ruhsal ve sosyal sağlığın birlikte ifade edilmesidir. Zira bu iki öge birbirleriyle yakından ilgilidir. Nitekim ruh sağlığı; kişinin toplumla ahenkli ve uyumlu ilişkiler kurabilme yeteneği, yaşamın sıkıntılarına tahammül edebilme gücü ve zorluklar karşısında

¹¹ Tınaz P./Bayram F./Ergin H.; Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yay., İstanbul 2008, 2008, s.11 vd.; Bilgili A., İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz), Adana, Karahan Kitabevi, 2012, s.10-13.

¹² Süzek, Sarper; İş Hukuku, Beta Yayınları, 10. Bası, İstanbul 2014, s.404.

¹³ Sevimli, A. K.; “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum 2013/I, s. 116.; Demircioğlu, H. R.; “Kisilik Hakkı İhlâlinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, GÜHFD, C. XI, S.1-2, 2007, s. 119.

mücadele ve çalışma gücü bulabilmesi gibi birçok unsuru bünyesinde barındırmaktadır. Sosyal sağlık ise insanın yaşadığı çevrede, çalıştığı işte vb. sağlığını bozacak bir takım olumsuz durumların olmamasıdır¹⁴. Trafik kargaşası, çevre kirliliği, insanların eğitimsizliğinden, bilgisizliğinden ve görgüsüzlüğünden kaynaklanabilecek türlü sıkıntılar, üzüntüler, yol, su, elektrik sorunları gibi sorunlar sosyal sağlığı olumsuz yönde etkileyebileceği gibi kişilerin şahsiyetini sınırlayan ve zedeleyen uygulamalar da sosyal sağlığı olumsuz yönde etkileyen unsurlardandır. Dolayısıyla sosyal sağlık kişinin yaşadığı sosyal çevrede bedensel ve ruhsal sağlığını bozmayacak şartları bulabilmesi olarak tanımlanabilir¹⁵.

İşyerinde psikolojik tacizin; “bireylerin ruhsal, fiziksel, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar veren kişi veya gruplara karşı amaçlı güç kullanımı”¹⁶ olarak tanımlandığı düşünüldüğünde psikolojik tacizin çalışan bireylerin psiko-sosyal sağlığını olumsuz yönde etkileyebileceğini söylemek mümkündür. Söz konusu olumsuz etkilenme iş stresini de arttırmaktadır. Dolayısıyla mobbingin kişiler üzerinde stresi ve strese bağlı olarak fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları arttırdığını söylemek mümkündür¹⁷. Bu konuda yapılmış araştırmalar da bu sonucu doğrulamaktadır. Örneğin; İspanya’da yapılan bir araştırmaya göre, işyerinde uygulanan mobbing ile psikosomatik belirtiler¹⁸ arasında müspet

¹⁴ <http://www.sosyalhizmetuzmani.org> (Erişim Tarihi: 25.06.2015, 14.45).

¹⁵ Nitekim Dünya Sağlık Örgütü de sağlığı şu şekilde tanımlamaktadır: “Sağlık, sadece hastalık ve sakatlığın bulunmaması değil, fiziksel, mental ve sosyal tam bir iyilik halidir”.

¹⁶ Aynen, Kirel, Ç.; “Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi”, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2008, s. 8).

¹⁷ Göktürk, G.Y./Bulut, S.; “Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sa.:24,s. 61.

¹⁸ *Psikosomatik*, psikolojik kökenli olan fiziksel hastalıklara verilen genel addır. Psikosomatik rahatsızlıklarda Kişi davranışlarını ve hareketlerini kısmen kontrol edemez ve erken yaşta saçlarda beyazlama, ekzema gibi hastalıklar görülebilir. Mide ya da karın ağrıları, yorgunluk, halsizlik ayrıca ciltte sindirim sisteminde ve iç organlarda bazı rahatsızlıklar görülebilir

bir bağlantı olduğu ortaya koyulmuştur¹⁹. Bunun gibi yapılan araştırmalarda mobbing mağdurlarında travma sonrası stres bozukluğu, ruhsal ve psikomatik rahatsızlıklar görüldüğü tespit edilmiştir²⁰. Hatta mobbing mağdurunda oluşabilecek stres bozukluğu ve depresyonun kronik hastalıklar ve kardiyovasküler sorunlara dahi yol açabileceği ifade edilmiştir²¹.

Bu bahiste nihayet belirtelim ki; mobbing ile ilgili olarak yapılan araştırmaların ortak neticesi şudur ki; mobbing tüm stres kaynaklarına göre çok daha yoğun ve yıkıcı bir etkiye sahiptir²². Bu bağlamda mobbing mağdurlarında uyku sorunları, öfke, apati, depresyon, diğer çalışanlarla uyumun ve üretkenliğin azalması, anksiyete, çaresizlik duygusu, tükenmişlik, psikosomatik sorunlar, kendini suçlama, diğer çalışanlara ve yöneticilere karşı güvensizlik sosyalleşmeden kaçınma gibi pek çok olumsuz durum söz konusu olabilmektedir²³.

III. İŞ SAĞLIĞI VE MOBBİNG

İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, her şeyden önce çalışanların temel bir hakkı olarak kabul edilmektedir²⁴. Bu bağlamda işçi sağlığı bakımından vücudun beden itibariyle sağlığının korunmasının yanı sıra işçinin ruh sağlığı ve sosyal sağlığının korunması da işçi sağlığının alanı içinde yer alır. Dolayısıyla gerek fiziki gerek ruhsal ve sosyal bakımdan

¹⁹ Pedro, M.M., Sanchez, M.I.S., Navarro, M.C.S.ve Izquierdo, M.G. (2008). Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health. The Spanish Journal of Psychology. 11(1), 220 vd.

²⁰ Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and development of PostTraumatic Stres Disorder. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 251 vd.

²¹ **Gül, Hülya; "İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma", TAF Preventive Medicine Bulletin . Nov/Dec2009, Vol. 8 (6), s.515 vd.**

²² Keser, Aşkın; İş Stresi ve Kaynakları, Türk Metal Yayınları, Ankara 2014, s. 107.

²³ Solmuş, T.; "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz(Mobbing)", İş, Güç Endüstri İlişkilerine İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, Sa.:2, s. 10.

²⁴ Başbuğ, A.; İşyerinde iş sağlığı ve Güvenliği, Şeker-İş yay., Ankara 2013, s. 16.

işçilerin sağlıklı olmalarının sağlanması iş sağlığının temel konusunu oluşturmaktadır²⁵.

Psikolojik taciz saldırıya uğrayan mağdur işçinin sağlığına zarar verir. Çalışma ortamını kirletir ve işçi sağlığı bakımından tehlike oluşturur. Zira saldırıya uğrayan mağdur işçinin fiziksel ve ruhsal yönden sağlığı tehlike altındadır.

Psikolojik tacize uğrayan kişilerde tacizin ağırlığı veya mağdurun kişisel özellikleri gibi değişken koşullara bağlı olarak; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, aniden öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden zevk alamama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri söz konusu olabilir. Mağdurlarda görülen mobbing sürecinin ilk aşamasındaki etkiler genellikle; sık ve nedensiz ağlama, uyku bozuklukları, hemen sinirlenme ve odaklanma güçlüğüdür. İkinci aşamada, ilk aşamadaki belirtilere yüksek tansiyon, mide şikâyetleri, depresyon, işyerine gitmek istememe, işe geç kalma gibi belirtiler de eklenir. Üçüncü aşamada ise depresyonun şiddeti artar, panik atak ve endişe durumu ortaya çıkar²⁶. Nihayet mobbing sürecinin aynı şekilde devam etmesi kazalar ve intihara yönelme gibi çok daha ağır sonuçları meydana getirebilir.

Psikolojik tacize bağlı olarak oluşan aşırı stresin ruh sağlığı dışında; kalp ve dolaşım, solunum, sindirim, kas, iskelet ve bağışıklık sistemlerini etkilediği düşünülmektedir. Mobbinge maruz kalan mağdur işçilerde aşırı strese bağlı olarak kahve, sigara ve çay tüketimi artabilmektedir. Aşırı alkol tüketimi ve madde bağımlılığı da aşırı stresle başa çıkma yöntemi olarak yaygınlaşabilmektedir. Ancak tüm bu stres azaltıcı maddelerin etkisi kısa olmakta ve bu etki hızla ortadan kalkmaktadır.

Görüldüğü üzere psikolojik taciz, tacize uğrayan işçinin hem fiziksel hem ruhsal sağlığı üzerinde çok olumsuz sonuçlara yol

²⁵ Başbuğ, A., s. 17.

²⁶ Gül, H.; s. 517.

açmaktadır. Söz konusu olumsuz etkilerin iş güvenliğini de tehlikeye düşüreceği açıktır. Zira psikolojik taciz neticesinde uyku sorunları, tükenmişlik hali, konsantrasyon eksikliği, depresyon, kaygı, anksiyete, çaresizlik duygusu, kendini suçlama, iş arkadaşlarına karşı güvensizlik gibi bir çok sorunla karşı karşıya kalabilecek bir mağdur işçinin, iş güvenliği ile ilgili tedbirlere riayet etme noktasında sıkıntılar yaşayacağı kuşkusuzdur.

IV. MOBBİNG MAĞDURU İŞÇİNİN BAŞVURABİLECEĞİ HUKUKİ YOLLAR

Günümüze değin Türk Hukukunda psikolojik tacizle ilgili açık ve doğrudan bir düzenleme bulunmamaktaysa da, hukuk uygulamasında bu konuda bir takım kararlar verilmiştir²⁷. Geçmişte psikolojik tacizle ilgili doğrudan bir düzenleme olmadığından yargımız genelde sonuca, işverenin işçiyi gözetme borcu, iyiniyet kuralı ve eşit işlem borcu çerçevesinde ulaşmıştır. Zira işçinin bedensel ve ruhsal sağlığı gözetme borcu kapsamındadır. İşveren İş Kanunu'nun 77. maddesi uyarınca işçiyi koruyucu her türlü önlemi almalıdır. Bunun gibi bir çalışanını diğer çalışanlardan ayıran, yalnızlaştıran ve müteceviz davranışlarda bulunan bir işverenin eşit davranma borcunu ihlal ettiğine şüphe yoktur. Zira eşit davranma borcu gereği işveren işçileri arasında haklı ve makul bir nedeni bulunmadıkça farklı davranamaz.

²⁷ Ankara 8. İş Mahkemesinin 2006/19-625 sayı ve 20.12.2006 tarihli kararında; "... tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağıarak, iş yapmalarını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağıarak "sen bu işi beceremiyorsun" gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırma, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanlarıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir. Mobbing kavramı işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb davranışları içermektedir." İfadelerine yer verdikten sonra işçinin uğradığı bu haksız muamele karşısında manevi tazminat talep edebileceğine hükmetmiştir.; kararın değerlendirilmesi ile ilgili olarak bkz.: Bayram F., Mobbing, s. 95-107.

11 Ocak 2011 tarihinde kabul edilmiş olan yeni Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde ise konuya ilişkin doğrudan bir düzenleme öngörülmiştir. Söz konusu hükme göre; “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür...”.

Görüldüğü üzere, Yeni Borçlar Kanunu itibariyle, işveren psikolojik taciz niteliğindeki davranışları yapamayacağı gibi çalışanı diğer çalışanlarına karşı da her türlü psikolojik tacizden diğer adıyla mobbingten korumakla yükümlü kılınmıştır. Söz konusu hükmün işyerinde rahatça ve huzurlu bir şekilde çalışma ortamı yaratılmasını amaçladığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle işveren işyerinde dürüstlük ilkelerine, ahlaka uygun bir düzen sağlamakla yükümlü tutulmuştur²⁸.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere bir işçisine psikolojik taciz niteliğinde davranışlarda bulunan bir işveren hem gözetme borcunu hem de eşit davranma borcunu ihlal etmiş olur²⁹. İşveren doğrudan bir psikolojik tacizde bulunmasa da, işyerinde çalışan diğer işçilerin psikolojik taciz mahiyetindeki davranışlarına karşı önlem almalıdır. Şu halde psikolojik tacize muhatap olan bir işçinin aşağıdaki hukuki yollara başvurabileceği söylenebilir;

- Psikolojik tacize muhatap olan işçinin fiziksel ve ruhsal yönden sağlığı tehlike altındadır. Bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinde öngörülmüş olan “çalışmaktan kaçınma hakkı”nı kullanabilir. Zira söz konusu kanunu'nun 13. maddesinin ilk fıkrasına göre; “ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar Kurula, Kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar

²⁸ Tuncay Kaplan, E.; “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:6, S.24, İstanbul, Aralık 2011, S. 45.

²⁹ Bayram F., s. 555 vd.

verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir”. İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu veya Kurul bulunmuyorsa işveren işçinin talebi yönünde karar verirse işçi gerekli tedbirler alınana kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışmaktan kaçındığı süre zarfında işçinin ücreti ve diğer hakları saklı kalacaktır. Bununla birlikte psikolojik taciz her durumda işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçinin bedensel ve ruhsal sağlığını bozucu yakın, acil ve hayati bir tehlike olarak ele alınmamalı, her somut olay bakımından söz konusu unsurların mevcudiyeti ayrı ayrı değerlendirilmelidir³⁰.

- İşverenin psikolojik taciz mahiyetindeki davranışlarına muhatap olan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmelidir³¹. Nitekim İ.K.’nın 24/II hükmünün (b) ve (c) bentlerinde öngörülen hususlar gerçekleştiğinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Söz konusu (b) bendi; “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa”, (c) bendi ise; “İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa” olarak öngörülmüştür.

- İşverence bir işçiye veya işçi grubuna psikolojik taciz mahiyetinde davranışlarda bulunulması eşit davranma borcunun ihlali niteliğindedir. Zira bu tür bir tacize muhatap olan işçinin ücret, sosyal yardım vb. gibi konularda farklı bir muamele görmemiş olsa bile, doğrudan kişilik haklarına, bilhassa onur ve saygınlığına saldırılmış olur. Bir işverenin diğer işçilerden ayırarak odağa aldığı ve müteceviz saldırıların hedefi

³⁰ Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M.; İş Hukuku, Turhan Kitapevi, 5. bası, Ankara 2012, s. 644-645.

³¹ Güzel A./ Ertan E., “İşyerinde Psikolojik Tacize(Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, Legal İSGHD 2007, Sayı:14, s. 549.

haline getirdiği işçisine karşı eşit davranma borcunu ihlal ettiğine şüphe yoktur. Bu itibarla da işverence yapılan psikolojik tacizin muhatabı olan bir işçinin İ.K.'nın 5. maddesinde düzenlenen “ayrımcılık tazminatı”nı talep edebilmesi gerekir. İşyerindeki başka işçilerce yapılan tacizlerde işverenin bu duruma sessiz kalması halinde ise eşit davranma borcunun ihlali değil, fakat gözetme borcunun ihlali vardır. Bu durumda işçinin ayrımcılık tazminatı talep edemese de, genel hükümler uyarınca kişiliğin korunmasına ilişkin dava imkânlarından yararlanması mümkündür³².

- Psikolojik taciz mahiyetindeki davranışlarına muhatap olan işçinin kişilik değerlerine bir saldırı söz konusudur. Bu bağlamda genel hükümler uyarınca maddi ve manevi tazminat davası açabileceği gibi(M.K. md. 24/III), saldırıya son verilmesi davası, saldırı tehlikesini önleme davası ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davalarını açabilir(M.K. md. 25/I)³³. Psikolojik taciz niteliğindeki davranışlar söz konusu olduğunda, bunlar ister bizzat işverenden ister işyerindeki başka bir işçiden-işçilerden kaynaklansın işçi, genel hükümler uyarınca açabileceği davaları işverene yöneltebilir³⁴. Zira işveren söz konusu saldırıyı önleyebilecek veya son verebilecek bir konumdadır.

SONUÇ

Psikolojik taciz; işyerinde bir işçiye yöneltilmiş, işveren veya işyerinde çalışan diğer işçilerce tekrarlanan saldırılar biçiminde uygulanan psikolojik bir terör şekli olup, kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi düşmanca, onur kırıcı ve yıldırıcı davranışlarla ortaya çıkar.

Psikolojik taciz niteliğindeki davranışların en bariz örnekleri; kendini göstermeyi engelleme; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, sürekli kusur bulma, konuşulan bir ortamda yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız

³² Yıldız G.B., s. 129.

³³ Hediye E., “İşyerinde Psikolojik Taciz”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2010, s. 249.

³⁴ Sevimli, K.; s. 135.

söylenti, dini ve siyasi görüşlerinize alay edilmesi, yakışıksız imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi vb. olarak sıralanabilir. Bununla birlikte bu türden davranışların psikolojik taciz olarak kabulü için bir işçi hedef alınarak gerçekleştirilmesi ve söz konusu eylemlerin belli bir süreye yayılması ve sistematik bir karakter göstermesi gerekmektedir.

Psikolojik taciz, saldırıya uğrayan mağdur işçinin psiko-sosyal sağlığına zarar verir. Çalışma ortamını kirletir ve işçi sağlığı bakımından tehlike oluşturur. Zira psikolojik tacize muhatap olan mağdur işçinin fiziksel ve ruhsal yönden sağlığını tehlike altına girmiş olur.

Psikolojik taciz neticesinde işçi sağlığının ciddi ve ağır bir tehlikeyle karşı karşıya olduğunu düşünürse işyerindeki İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun da onayı ile işveren gerekli tedbirleri alana kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışmaktan kaçındığı süreler için de işverenin ücret ödeme borcu devam eder. İşverence psikolojik tacize maruz kalan işçi İ.K. md. 5'de öngörülen "ayrımcılık tazminatı" nı talep edebileceği gibi genel hükümler uyarınca maddi ve manevi tazminat davası açabilecektir.

KAYNAKÇA

- BAŞBUĞ, A.;** İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Şeker-İş Yay., Ankara 2013.
- BAYRAM, F.;** Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz, Legal İSGHD 2007, Sayı:14.
- BİLGİLİ, A.;** İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz), Karahan Kitabevi, 2012
- BAYRAM, F.;** İşyerinde Psikolojik Taciz, Legal YKİ 2007, Sayı:3.

- ÇOBANOĞLU, Ş.;** Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri. İstanbul(2005) Timaş Yayıncılık.
- DEMİRCİOĞLU, H. R.;**“Kisilik Hakkı İhlâlinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, GÜHFD, C. XI, S.1-2, 2007.
- ERGIN, H.;** “İşyerinde Psikolojik Taciz”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Beta yayınları, İstanbul 2010.
- GÖKTÜRK, G.Y./BULUT, S.;** “Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sa.:24,s. 53-70.
- GÜL, H.;** “İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing Psikolojik Yıldırma”, TAF Preventive Medicine Bulletin, 2009: 8(6).
- GÜZEL, A./ ERTAN, E.;** “İşyerinde Psikolojik Tacize(Mobbing) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, Legal İSGHD 2007, Sayı:14.
- İLHAN, Ü.;** “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing)Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, Ege Akademik Bakış, C.10, Sa.:4, Ekim 2010.
- KESER, Aşkın;** İş Stresi ve Kaynakları, Türk Metal Yayınları, Ankara 2014.
- KIREL, Ç.;** “Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi”, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2008.
- LEYMANN, H./ GUSTAFSSON, A. (1996).** Mobbing at Work and Development of PostTraumatic Stres Disorder. European Journal of Work and Organizotional Psychology, 5(2), 251-275.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H./ASTARLI, M.;** İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 5. Bası, Ankara 2012, s. 644-645.
- PEDRO, M.M. /SANCHEZ, M.I.S. /NAVARRO, M.C.S. /IZQUIERDO, M.G. (2008).** Workplace

- SEVİMLİ, A. K.;** Mobbing and Effects on Workers' Health. The Spanish Journal of Psychology. 11(1), 219-227.
- SEVİMLİ, A. K.;** “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum 2013/I.
- SOLMUŞ, T.;** “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz(Mobbing)”, İş, Güç Endüstri İlişkilerive İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, Sa.:2, s. 1-14.
- SÜZEK, Sarper;** İş Hukuku, Beta Yayınları, 10. Bası, İstanbul 2014.
- TAŞKIN, Ahmet,** Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı, Sicil, İş Hukuku Dergisi 2012 Sayı:28.
- TINAZ, P.;** İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing), İstanbul 2006.
- TINAZ, P./ BAYRAM, F./ ERGİN, H.;** Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yay., İstanbul 2008.
- TUNCAY KAPLAN, E.;** “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:6, Sa.24, Aralık 2011.
- YILDIZ, G. B.;** İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008.