

ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) OLGUSU VE HUKUKİ SONUÇLARI

İrep (Kıroğlu) BAYAT*

Beril BAYKAL **

Öz

Sosyal bir varlık olan insanın, örgütte başarılı olması ve verimli çalışabilmesi için her şeyden önce çalışma ortamının ve örgüt ikliminin huzurlu olması gerekir. Ne var ki, küreselleşmenin getirdiği yüksek rekabet olgusu kendini örgüt içerisinde de hissettirir. İşyerinde psikolojik taciz olgusu zorlaşan iş hayatı ve yüksek rekabet ortamında kendini göstermektedir. "Mobbing" olarak da tanımlanan işyerinde psikolojik tacizin bireysel, örgütsel ve toplumsal etkileri de büyük olmaktadır. Başta Uluslararası Çalışma Örgütü olmak üzere, çeşitli ülkelerde işyerinde psikolojik tacizi kapsayan düzenlemeler yapılmıştır. Ülkemizde ise, Türk Borçlar Kanunu'nda bu konu ele alınmış ve işyerinde psikolojik tacize karşı işverenlere gerekli önlemin alınması konusunda yükümlülükler getirilmiştir. İş Kanunu'nda ise psikolojik tacize ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte çalışanları koruyan bazı kanun maddeleri bulunmaktadır. Bu çalışmada öncelikle işyerinde psikolojik tacizin tanımı yapılarak kavramsal çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Daha sonra uluslararası alanda konu ile ilgili yapılan düzenlemelere yer verilmiş son olarak ise, ülkemizde işyerinde psikolojik taciz ile mücadelede başvurulabilecek hukuki yollar anlatılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Psikolojik Taciz, Uluslararası Düzenlemeler, 4857 Sayılı İş Kanunu

* Dr., Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı, irep77@yahoo.com

** Dr., Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı, berilby@yahoo.com

WITHIN THE FRAMEWORK OF NATIONAL AND INTERNATIONAL REGULATIONS A CASE OF PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE (MOBBING)

Abstract

Working environment and organizational climate must be peaceful for human beings considering that they are social entities, in order to function efficiently and be successful. However, the high competition shows itself within the organization brought by globalization. A case of psychological harassment in the workplace reveals itself in business life getting difficult and highly competitive environment. "Mobbing" can also defined as psychological harassment in the workplace, has huge individual, organizational and social impacts. Being in the first place, the International Labour Organization and several countries have made arrangements including psychological harassment in the workplace. In our country, in the Turkish Code of Obligations, this issue have been addressed and imposed an obligation for employers to take necessary measures against psychological harassment in the workplace. In Turkish Labor Law although there is no direct regulation related to psychological harassment, there are some articles that protects workers. In this study, primarily psychological harassment in the workplace definition made to form conceptual framework. Afterwards, regulations that has been made in the international arena are included regarding this issue, finally, possible legal ways in the combat against psychological abuse in the establishment in our country are tried to be explained.

Keywords: Psychological Harassment in the Workplace, International Regulations, The Turkish Labor Law No. 4857

GİRİŞ

İşyerinde psikolojik taciz /mobbing eski bir olgu olmasına karşılık 1980'lerden başlamak üzere işyerlerinde karşılaşılma sıklığının artması nedeniyle literatürde daha fazla yer almaya başlamış ve hakkında daha çok konuşulan bir olgu haline gelmiştir.

Kavramın kökeni olan "mob" kelimesi, Latince "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" kelimelerinden türemiştir ve İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan kalabalık, çete anlamlarına gelmektedir (Davenport , Schwartz and Elliot, 2003: 3).

İngilizce kökenli bir terim olan mobbing, ilk defa 19.yüzyılın başlarında biyologlar tarafından yuvalarını korumak için saldırganın çevresinde uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla kullanılmıştır (Tınaz, 2006: 12). 1960'lı yıllara gelindiğinde ise, Avusturya'lı Etolojist Konrad Lorenz mobbing kavramını bir grup küçük hayvanın yalnız başına olan büyük bir hayvanı tehdit etmesi olarak tanımlar (Leymann, 1996: 167). Lorenz'e göre mobbing; toplu olarak yaşayan hayvanların, kendilerine saldırma ihtimali bulunan hayvanları kaçırmak ya da aralarındaki en çirkin ve en zayıf olanı yiyeceksiz, içeceksiz bırakıp güçsüzleştirerek saf dışı bırakmalarıdır (Savaş, 2007:5-6). Daha sonraki yıllarda Peter Paul Heinemann bu terimi çocuklardan oluşan grubun tek bir çocuğa karşı saldırgan davranışlarını tanımlamakta kullanmıştır (Mercanlioğlu, 2010: 37).

İşyerinde psikolojik taciz/yıldırma kavramını ise ilk kez, Amerikalı psikiyatrist Carroll M. Brodsky 1976 yılında "Taciz edilen işçi" kitabında kullanmıştır. Kitapta psikolojik taciz, çalışanların hiyerarşik statüsünden bağımsız olarak, işyerinde meslektaşları ve üstleri tarafından sürekli olarak taciz edilmesi ve kötü davranışa uğraması olarak ifade edilir. Brodsky'e göre işyerinde psikolojik taciz; *birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızmaması, tahrik olması, korkması ya da sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümüdür* (Toker Gökçe, 2008: 14 – 15). Ancak kitap yayınlandığı dönemde, İsveçli psikolog Heinz Leymann'ın çalışmaları kadar ilgi odağı olmamıştır. 1982 yılında işyerinde psikolojik taciz konusundaki çalışmalarına başlayan Leymann, işyerinde psikolojik taciz konulu 1986 yılında "Mobbing-Psychological Violence at Work" adlı ilk kitabını yayınlamıştır. Leymann mobbing terimini işyerinde yetişkinler arasındaki grup olarak gerçekleştirilen fiziksel şiddeti tanımlamakta kullanır. Bu çalışmalardan sonra, işyerinde psikolojik taciz İsveç, Almanya, İngiltere İskandinav ülkelerinin yanında ABD ve Avustralya'da bilimsel çalışmalarda yer alır. Yapılan bu çalışmalar işyerindeki psikolojik tacizin önemli bir işyeri sorunu olduğunu ortaya koyar (Karatuna ve Tınaz,2010: 1-3).

Bu çalışma günümüzde çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan sorunlardan biri olan işyerinde psikolojik tacizin uluslararası ve ulusal mevzuattaki yerini ortaya koymak ve psikolojik taciz mağdurlarının başvurabileceği hukuki yolları ortaya koymak amacı taşımaktadır. Dört bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde işyerinde psikolojik tacizin kavramsal çerçevesi ele alınmış, ikinci bölümünde uluslararası belgelerde işyerinde psikolojik taciz ile ilgili düzenlemeler ve ülke uygulamalarına yer verilmiş, üçüncü bölümünde Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz ile ilgili düzenlemeler ele alınmıştır. Son olarak son bölümde 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işyerinde psikolojik taciz ile mücadele yollarına yer verilmiştir.

I- İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde işyerinde psikolojik tacizin kavramsal çerçevesi; işyerinde psikolojik taciz kavramı, işyerinde psikolojik tacizin tarafları, işyerinde psikolojik taciz davranışları, işyerinde psikolojik tacizin neden ve sonuçları başlıkları altında incelenmiştir.

A- İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramı

Yabancı literatürde işyerinde psikolojik tacizi tanımlamak için İskandinav ülkelerinde mobbing; İngiltere, Amerika ve Kanada’da zorbalık/bullying kavramları kullanılırken (Toker Gökçe, 2008: 16); Türk Dil Kurumu mobbing’ın Türkçe karşılığı olarak “bezdiri” sözcüğünü belirlemiş ve kavramı; *işyerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürme* olarak tanımlamıştır (Karşlıoğlu Yeni, 2013: 21).

Literatürde ise işyerinde psikolojik taciz ile ilgili farklı tanımlar yapılmıştır;

- Bir ya da birkaç kişi tarafından bir kişiye yapılan düşmanca/saldırgan ve ahlak dışı iletişimdir. Leymann bir davranışın psikolojik taciz olarak tanımlanması için, çok sık (en az haftada bir) ve uzun dönem (en az 6 ay) olması gerektiğini belirtir (Leymann, 1996: 168).
- *Bireyin iş yaşamında sistematik olarak yıldırmaya uğramasıdır* (Gül, 2009: 516)
- *Bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile ya da rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır* (Akt: Karşlıoğlu Yeni, 2013: 27)
- İşyerinde psikolojik taciz; çalışanlara üstlere, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamları içerir (Tınaz, 2010: 12).
- *İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür* (ÇSGB, 2014: 9).

Bu tanımlardan yola çıkarak psikolojik tacizi; işyerinde çalışanların kişilik özelliklerine, fiziksel kusurlarına, bilgi ve beceri düzeylerine vb. ilişkin işyerindeki diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından düzenli biçimde uygulanan her tür kötü niyetli ve bezdirmeye yönelik davranışlar olarak tanımlayabiliriz.

B- İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarafları

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde; işyerinde psikolojik taciz uygulayanlar, işyerinde psikolojik taciz mağdurları ve izleyicilerdir olmak üzere üç farklı gruptan bahsedebiliriz.

1. İşyerinde Psikolojik Taciz Uygulayanlar

İşyerinde psikolojik taciz; dikey ya da yatay olarak uygulanabilir. Üstlerin astlarına ya da astların üstlerine karşı kötü muamelesi olarak tanımlanabilen dikey psikolojik tacizin nedenleri; yaş farkı, kayırma, politik görüş gibi nedenlerdir ve dikey taciz çoğunlukla üstler tarafından uygulanmaktadır. Yatay psikolojik taciz ise; kıskançlık, rekabet, ırkçılık gibi nedenlerle işyeri içerisinde eşit statüde bulunanların birbirlerine uyguladıkları tacizdir (Karşlıoğlu Yeni, 2013: 41 - 42).

Leymann'a göre işyerinde psikolojik taciz uygulayanlar, kendi eksiklerinin telafisi için bu yola başvururlar. Kendileri ve konumları için duydukları korku, bu kişileri başkalarını küçük düşürme davranışına iter. İşyerinde psikolojik taciz uygulayanların kişilik özelliklerine bakarsak aşağıda sayılanlardan birine ya da birden fazlasına aynı anda sahip olabilirler (Cavus, Develi ve Sarıoğlu, 2015: 11).

- Aşırı kontrolcü, korkak ve iktidar sahibi olmak isteyen bireylerdir, kendi iktidarlarını/ itibarlarını yükseltmek için, başkaları üzerinde kötü niyetli davranışlarda bulunurlar
- Yükselmeyi amaçlayan, iktidar hırsı sahibi olan bu bireyler herkesi engel olarak görme eğiliminde olup, engel olarak gördüğü bu bireyleri saf dışı bırakmak için yapacakları her türlü muameleyi kendilerine hak görürler.
- Kendileri dışındaki herkesi kendilerinden değersiz görüp kendilerini ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olarak görürler.
- Narsist kişiliğe sahip olmaları sebebi ile kendilerinin çok önemli olduğunu düşünürler ve beğenilme ihtiyacı duyarlar
- Başkalarının davranışlarına sürekli kuşku ile yaklaşıp arkalarından iş çevrildiğini düşünürler ve bunu bozmak için planlar yaparlar
- Kendi kurallarını işyeri politikası haline getirmeye çalışırlar

- Kendi kurullarını empoze etmeye çalışıp, kurallarına uymayanları disiplinsizlikle suçlarlar

2. İşyerinde Psikolojik Taciz Mağdurları

İşyerinde psikolojik taciz, cinsiyet ya da statü farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilecek bir olgudur. Kişinin davranışının ve kişilik özelliklerinin mağduriyet üzerinde etkili olup olmadığını gösteren bazı araştırmalar vardır. Örneğin; Zapf ve arkadaşları (1996), mağdurları, işini çok iyi yapan, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam olan, dürüst ve güvenilebilir bireyler olarak belirtir. İşyerinde psikolojik taciz mağdurları zeka, yeterlilik, üreticilik, dürüstlük, başarı gibi birçok olumlu özellik gösteren bireyler olarak da tanımlanır. Bu şekilde olumlu özelliklere sahip olmak bu bireylerin psikolojik taciz uygulayan zorba tarafından tehdit olarak algılanmasına ve işyerinde psikolojik tacize uğrama riskinin artmasına neden olur. Bunun yanında mağdurun olumsuz özelliklerinin işyerinde psikolojik taciz nedeni olduğunu gösteren araştırmalar olduğu gibi; kişilik özellikleri ve işyerinde psikolojik taciz arasında ilişki olmadığını gösteren araştırmalar da mevcuttur (Akt: Ançel, 2012: 94 – 95).

3. İzleyiciler

İşyerinde psikolojik taciz uygulayanlar ve mağdurlar arasında geçen bir süreç olsa da; zamanla sürece izleyiciler ya da seyirciler olarak adlandırılan grup da dahil olabilir. İzleyiciler; iş arkadaşları, yöneticiler, amirlerdir. İzleyiciler; psikolojik taciz uygulayıcısına destek veren *psikolojik taciz ortakları*, başkasının uğradığı psikolojik tacize sessiz kalıp göz yuman *ilgisizler*, mağdura yardım edip çözüm bulmaya çalışan *psikolojik taciz karşıtlarıdır* (Karslıoğlu Yeni, 2013: 40).

C- İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları

Leymann, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını; iletişimi etkilemeye yönelik davranışlar, sosyal ilişkiye yönelik saldırılar, davranışlar, itibara yönelik saldırılar, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna yönelik saldırılar (görev kısıtlamaları, anlamsız görev verme) ve kişinin sağlığına yönelik saldırılar olmak üzere beş grup altında toplar (Akt: Gül, 2009: 516). Leymann ayrıca işyerinde psikolojik taciz olarak tanımlanabilecek süreklilik arz eden belirtilerden bahseder. Bu belirtilerden bazıları şunlardır (Tınaz, 2006: 16-17);

- Çalışma arkadaşlarıyla her zamankinden daha fazla tartışma yaşar.
- Birey, başkalarının yanına gittiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Birey, işle ilgili önemli haberlerin dışında bırakılır.

- Bireyin arkasından çeşitli dedikodular çıkarılır.
- Kendisine yeteneğinin ve yapabileceğinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey, her yaptığı işin gözlendiğini hisseder.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, dinlenme zamanları ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey, sorularına ve beklentilerine cevap alamaz.
- Bireyin dış görünüşü veya kıyafetleri ile alay edilir.
- Bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

D- İşyerinde Psikolojik Taciz Nedenleri ve Sonuçları

İşyerinde psikolojik tacizin nedenlerini kişisel, kurumsal ve sosyal nedenler olarak ayırmak mümkündür. *Kişisel nedenler* işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının ve uygulayanların kişilik özellikleri ve fiziksel özellikler ile ilgilidir (Atman, 2012: 164). Bu kişisel özelliklerden en belirgin olan kıskançlıktır. Bunu çekememezlik, güvensizlik gibi nedenler izler (Toker Gökçe, 2008: 34). *Kurumsal nedenler* hiyerarşik örgüt yapısının yarattığı otoriter yönetim ile ilgilidir. Ayrıca kötü yönetim, zayıf liderlik yapısı, stresli ortamın varlığı, işini kaybetme korkusu, insanların kendilerinden beklenenleri yerine getirememesi, kendini tekrarlama, yeniden yapılanma, yeni fikirlerin ortaya çıkmaması da kurumsal nedenler olarak sayılabilir. Bunların yanında örgüt; istenmeyen bir çalışanın işten ayrılmasını sağlamak, küçülme politikası nedeni ile istihdam edilen kişi sayısını azaltmak, işgücünü gençlerden oluşturmak gibi nedenlerle de psikolojik tacizi örgüt stratejisi haline getirebilir (Tınaz, 2010: 22 – 23; Toker Gökçe, 2008: 29). *Sosyal nedenler* ise bölgeler arası göç, yabancılaşma, öz güven yetersizliği, işyerlerinde liyakata önem verilmeyişi, ortak duyarlılık alanları ve ortak çalışma kültürünün yok sayılması, değişim ve yeniliklerin çalışanların aleyhine kullanılmasıdır (Atman, 2012: 165).

İşyerinde uygulanan psikolojik tacizin sonuçlarına baktığımızda ise tacizin özellikle mağdurların psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkileri bulunur. Sinirlilik, depresyon, kaygı, güven kaybı, huzursuzluk, uyku düzensizliği, stres, konsantrasyon güçlüğü, panik atak, madde bağımlılığı ve intihar eğilimi oluşabilecek psikolojik sorunlar arasındadır. Ayrıca psikolojik sorunların yanında sindirim sistemi rahatsızlıkları, kas ağrıları, tansiyon yükselmesi-düşmesi, halsizlik gibi fiziksel sorunlar da ortaya çıkabilir. İşyerinde uygulanan psikolojik taciz sadece uygulanan bireye değil ailelerine de dolaylı olarak zarar verebilir. İşyerinde psikolojik tacize uğrayan birey küçük düşürülme

ya da dışlanma nedeni ile yaşadığı öfkeyi ailesine/evine taşıyacak, karı – koca ilişkileri bozulacak, bu durumdan da evlilikler ve çocuklar etkilenecektir. İşyerinde psikolojik tacizin etkileri bireylerle sınırlı değildir, işyerlerinde de bir dizi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşyerinde psikolojik tacize bağlı olarak çalışanların şikayetleri artar, motivasyonları azalır, verimlilikleri düşer, iş tatmini düşer, iş arkadaşlarına güven azalır, daha iyi çalışma ortamı bulunan işyerlerine geçmek için işten ayrılmalara rastlanır, yetişmiş elemanların ayrılması ile işyerindeki bilgi birikimi azalır, istifaya zorlanan bireyin yasal mücadelesi işyerine daha fazla mali yük getirir, oluşan kötü durum şirketin imajına yansır. Sonuç olarak, işyerinde kalite ve verimlilik düşer, maliyet artar, işyerinin piyasadaki imajı zedelenir, rekabet gücü zayıflar (Karşlıoğlu Yeni, 2013: 55 – 58; Toker Gökçe, 2008: 46 - 48). İşyerinde psikolojik taciz sonucu psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunları yaşayan bireylerin sağlık harcamaları ülkenin de sağlık harcamalarının artması, kamu yardımlarına talebin artması, işsizlik gibi olumsuz toplumsal sonuçlar da doğurabilir (Karşlıoğlu Yeni, 2013: 60).

II- ULUSLARARASI BELGELERDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER ve BAZI ÜLKELERDEKİ UYGULAMALAR

İşyerinde psikolojik taciz konusuna uluslararası kuruluşlar ve ülkeler de önem vermektedir. Bu çerçevede çalışmanın bu kısmında ILO ve Avrupa Birliği'nin konu ile ilgili düzenlemelerine yer verilmiş ve bazı ülke uygulamalarından bahsedilmiştir.

A- Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) uzun yıllar boyunca işyerinde cinsel taciz konusu ile ilgilenirken son yıllarda işyerinde psikolojik taciz konusu ile de ilgilenmektedir. Türkiye'nin de taraf olduğu ILO'nun 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi, İş Sağlığı Ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme, 161 sayılı İşçi sağlığı hizmetlerine ilişkin sözleşmeler işyerinde psikolojik tacizi de kapsamaktadır.

111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi: 1958 yılında kabul edilen bu sözleşme ile ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal ya da sosyal menşee bakımından yapılan iş veya meslek edinmede ya da edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici ya da bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaktadır. Bu sözleşme ile Philadelphia Beyannamesinin; ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütünü insanların, hürriyet, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit imkan şartları içinde kendi

maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme haklarını teyit ettiği ve ayırımın, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde belirtilen hakları ihlâl ettiği göz önünde tutulur (Erdoğan, 2009: 340).

İşçi Sağlığı Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme: 3 Haziran 1981 tarihinde Cenevre’de kabul edilen sözleşmenin üçüncü maddesine göre; “Sağlık” terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık ya da sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsamaktadır. Dördüncü maddede ise, her üyenin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştireceği, uygulayacağı ve bunları periyodik olarak gözden geçireceği belirtilir (https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/kadin_ist_ihdami/ilo_belgeleri/sozlesmeler/155.pdf)

İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme: 1985 tarihinde ILO tarafından kabul edilen sözleşmenin ilk maddesinde; işçi sağlığı hizmetleri “işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler ve işin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetlerdir” şeklinde tanımlanır.

ILO, teknolojinin gelişmesi ile birlikte işçilerin işyerinde internet, telefon görüşmelerinin korunması gibi çalışanların kişisel bilgilerinin ve temel hak niteliğinde olan özel hayatın gizliliği hakkının korunmasına yönelik olarak 1996 yılında bir davranış kodu (Code of Practise on the Protection of Workers’ Personal Data) oluşturmuştur. Bunların yanında ILO, “İşyerinde Şiddet Başlıklı Rapor (1998) ile işyerinde psikolojik tacizi kapsamlı olarak ilk kez ele alır. Raporunda işyerindeki psikolojik ve fizyolojik şiddetin küresel bir olgu haline geldiği belirtilerek; olumsuz eleştirilere uğrama, dedikodunun yapılması, sosyal çevreden soyutlanma şeklinde olan psikolojik tacizin iş kaybı, verimlilik azalması, işyeri imajının zedelenmesi gibi sonuçlarının olduğu belirtilmiştir. Raporun sonunda ise, işyerinde şiddet ile başa çıkabilmek için, her durumu kapsayan tek bir çözüm yerine çeşitli mücadele stratejileri tavsiye edilir. ILO’nun 2003 yılındaki bir diğer çalışması ise, “Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu” başlıklı işyeri politikalarına yol gösterici nitelikli ve mevcut önlemlerin listesini içeren çalışmadır. Bağlayıcı nitelikte olmayan bu kod, işverenlere işyerinde şiddetin önlenmesine yönelik hükümler koymasını ve işçiye de mesleki güvenlik ve sağlık konularında işveren ile

işbirliği yapmasını tavsiye etmektedir. Ne var ki kodda şiddet tanımı yapılmamış ve psikolojik tacize ilişkin ayrıntılı inceleme yapılmamıştır (Savaş, 2007: 49-51).

B- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Temel sosyal, ekonomik hakları koruyan ILO'nun sözleşmelerini takip eden bir Avrupa Sözleşmesi olan Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında Avrupa Konseyine üye devletler tarafından kabul edilmiş ancak 1996 yılında Avrupa Sosyal Şartının yetersizliğine yönelik yapılan eleştiriler doğrultusunda Şart revize edilerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 31 temel hak güvence altına alınır. Türkiye'de 2006 tarihinde gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı onaylanarak yürürlüğe girmiştir (Erdoğan, 2009: 341).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onurlu Çalışma Hakkı başlıklı 26. maddesine göre; *Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,*

1. *Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenebilmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;*
2. *Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenebilmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.*

C- Avrupa Birliği Belgeleri

2000 yılında Fransa'da gerçekleşen AB zirvesinde onaylanan Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin, insan onuruna saygı duyulmasını ifade eden birinci maddesi; her çalışanın, kendi sağlığına, güvenliğine ve onuruna uygun çalışma şartlarında iş görme hakkına sahip olduğunu belirten Adil çalışma şartları başlıklı 31. maddesi; cinsiyet, ırk, renk, etnik veya toplumsal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, ulusal bir azınlığın üyesi olmak, özrürlülük, yaş, cinsel eğilimler gibi hususlara dayanılarak ayrımcılık yapılamayacağını belirten 21. maddesi konumuzla ilgili önemli düzenlemeler arasında yer almaktadır. Bildirgenin 7. ve 8. maddelerinde de, kişisel verilerin korunmasına yönelik yönergeler bulunmaktadır. Buna göre; *“Herkes, özel ve aile yaşamına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.” “Herkes, kendisine ilişkin kişisel bilgilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir.”*

Avrupa Birliği'nin işyerinde uygulanan psikolojik tacize ilişkin diğer çalışmaları ise şunlardır (Savaş, 2007: 56-58);

2001 tarihinde kabul edilen “İşyerinde şiddet başlıklı görüş”e göre, psikolojik taciz, *mağdurun bir veya birkaç kişi tarafından tekrar tekrar aşağılanması ve doğrudan veya dolaylı bir şekilde psikolojik saldırıya uğramasıdır*. Görüşte psikolojik tacizin işyerinde işveren tarafından engellenmesi gerektiği belirtilir.

2003 yılında yayınlanan “İşyerinde şiddetin önlenmesi başlıklı rapor”da şiddet, taciz ve psikolojik tacizin tanımlarına, ortaya çıkış nedenlerine ve sonuçlarına değinilir.

“İşyerinde manevi tacize karşı yüklenen bilinç başlıklı rapor” da ise çocuklara, gençlere ve kadınlara uygulanan psikolojik tacizin tanımı yapılır ve türlerinde bahsedilir. Rapora göre işyerinde uygulanan psikolojik tacizin bireysel, durumsal, örgütsel ve sosyal olarak dört ana nedeni bulunur.

D- Bazı Ülkelerdeki Uygulamalar

Çalışma hayatının ilk yıllarından beri uygulanan işyerinde psikolojik tacizin hukuk alanında son yıllarda önem kazandığını söyleyebiliriz. İşyerinde psikolojik tacize karşı kanuni düzenlemeyi yapan ilk ülke İsveç'tir. Yapılan düzenlemeye göre işverenin tacizi kabul edilemez ve mutlaka önlenmesi gereken bir durumdur. Ayrıca işveren psikolojik tacize yol açan her türlü çalışma koşulunu ve problemleri saptamalı ve düzeltmelidir (Ciceralli ve Ciceralli, 2014: 96). Fransa bu konuda en kapsamlı düzenlemeyi yapan ülkedir. 1999 yılında Fransa'da Meclise sunulan yasa teklifi ile ilk kez psikolojik tacizin “*çalışma koşullarını bilinçli olarak kötüleştirilmesi*” şeklinde tanımı yapılmıştır. Ayrıca İş Kanununa ve Ceza Kanununa eklenen maddeler ile de psikolojik tacize ilişkin koruyucu, önleyici ve yasaklayıcı nitelikli düzenlemeler yapılmıştır. İş kanuna göre “*hiçbir işçi, haklarına, onuruna zarar vermeye, fiziksel veya akli sağlığını bozmaya ve mesleki geleceğini tehlikeye atmaya elverişli nitelikteki ve çalışma koşullarının bozulması amacı veya etkisine sahip tekrarlanan manevi taciz eylemlerine maruz kalmamalıdır*”. Fransız Ceza Kanununa ve İş Kanununa göre psikolojik taciz adli bir suçtur ve uygulayıcıya hapis ve para cezası verilir (Savaş, 2007: 65 – 74; Karşlıoğlu Yeni, 2013: 78). İsviçre'de ise, Borçlar Kanununun kişiliğin korunması başlıklı 328. maddesine göre; *işverenin iş ilişkilerinde işçilerinin fiziksel ve psikişik sağlıklarını koruma ve bunlara saygı gösterme yükümlülüğü* bulunur. 1998 yılında Federal Mahkemenin verdiği bir karara göre, işverenin işyerinde manevi tacizi önleyememesi durumunda yükümlülüğünü yerine getirmemiş olduğunu belirtmiştir. Bu durumda mağdur, psikolojik taciz uygulayan kişiye değil işverene karşı dava açacaktır. Ayrıca İsviçre Borçlar Kanunu 337. maddesi uyarınca işyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçinin iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedene dayanarak derhal fesih edilebilecektir

(Savaş, 2007: 74 – 78). Bir diğer düzenleme ise İngiltere’de karşımıza çıkar. Ülkede konuyla ilgili yararlanılacak en önemli kanun Tacizden Korunma Kanunu’dur. Bunun yanında İngiltere’ de 2001 yılında psikolojik tacizi özel olarak düzenleyen “Saygınlık Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Kanunun ilk maddesinde, her işçinin işyerinde saygınlık hakkına sahip olduğu belirtilmiş ve işverenin manevi tacizi nedeni ile işçinin acı çekmesini iş sözleşmesinin ihlali olarak nitelendirilmiştir (Karşlıoğlu Yeni, 2013: 79; Savaş, 2007: 88 - 90). Örneğin, İngiltere’deki Deutsche Bank’ta sekreterlik yapan, Helen Gren biri amiri 4 kadın tarafından dört sene boyunca sürekli aşağılanması sonucu sinir krizi geçirmesinin ardından işten ayrılmış ve açtığı dava sonucu, çalıştığı işyerinden 800 bin sterlin tazminat almıştır (<http://www.exelect.com.tr>). Almanya’da işyerinde psikolojik taciz konusunda insanların farkındalık düzeyi yükselmiş ve sendikal çalışmaların da etkisiyle yasal düzenlemeler yapılmış ve bu konuda destek sağlayacak merkezler ortaya çıkmıştır. Konuyla ilgili ilk kanun 2006 yılında çıkarılan Eşit Davranma Kanunu’dur. Kanun tacizi tam anlamıyla düzenlemese de tacizi yaptırıma bağlar. Örneğin Volkswagen’de işyerinde psikolojik taciz uygulayan kişinin işten çıkarılmaya kadar ceza alabileceği iş sözleşmelerinde belirtilmiştir (Karşlıoğlu Yeni, 2013: 77; Ciceralli ve Ciceralli, 2014: 92 - 93).

III- TÜRKİYE’DE MOBBİNG İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

İşyerinde psikolojik taciz kişilik haklarına yönelik bir saldırı niteliği taşıması sebebi ile 1982 Anayasanın 12. maddesinde düzenlenen esaslara aykırılık teşkil eder. Anayasanın 12. maddesine göre; “*Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder*”.

4721 sayılı Medeni Kanun’da ise kişiliğin korunmasını sağlamak amacı ile 23, 24 ve 25. maddelere yer verilir. 23. Maddede kişilik haklarından vazgeçilemeyeceği, bu hakların devredilemeyeceği ve hukuka aykırı şekilde sınırlandırılmayacağı belirtilir. Madde 24’e göre; “*hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır*”. 25. maddede ise; “*Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin*

veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir”.

İşyerinde psikolojik tacize yönelik Türk Ceza Kanununda doğrudan bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte, Kanunun 96. maddesi uyarınca psikolojik tacizin şekline göre eziyet, m. 23 huzur ve sükûnu bozma, m. 125 hakaret, m. 134 özel hayatın gizliliğinin ihlali, m. 106 tehdit, m. 117 göre çalışma özgürlüğünün ihlali suçlarından uygulayıcıya dava açılabilir ve ilgili maddeler gereğince cezalandırılma istenebilir (Özkul ve Çarıkçı, 2010: 489).

Ülkemizde doğrudan işyerinde psikolojik taciz ile ilgili yapılan ilk düzenleme 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla bazı tedbirlerin alınması gerektiğini belirten “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi’ne Dair Genelge”dir. Bu genelgedeki düzenlemelere göre; (ÇSGB, 2014: 34)

- *İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.*
- *Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.*
- *Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.*
- *Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.*
- *Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.*
- *Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.*
- *Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.*
- *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak için eğitimler ve seminerler düzenlenecektir.*

İşyerlerinde psikolojik taciz ifadesi hukuk mevzuatımıza ise ilk kez 2011 yılında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile girmiş ve konu; “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417. maddesi altında düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenleme

ile işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır (ÇSGB, 2014: 31). TBK 417. Maddeye 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. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.* Bu madde ile işyerinde psikolojik taciz ilk kez kanunda tanımlanmıştır.

Her ne kadar konuyla ilgili kanuni düzenleme yapılmış olsa da; ispat yükümlülüğü ile ilgili bir hüküm mevzuatta bulunmamaktadır. Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamına giren işçiler bakımından ispat sorunu yaşanması durumunda yargı kararları ile bu sorun çözülebilir. Örneğin, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin (27.12.2013, E. 2013/693) verdiği kararda psikolojik taciz davalarında şüpheden uzak kesin delil aranmaz. Bu kararda psikolojik tacize uğrayan tarafın iddiasında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağını, davacı tarafın kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesinin yeterli olduğunu, davacının ispat ile yükümlü olmadığını, psikolojik tacizin gerçekleşmediğini ispat yükümlülüğünün davalı tarafta olduğunu belirtmiştir (Çelik , Caniklioğlu ve Canbolat, 2015: 249 – 250).

IV- 4857 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ İLE MÜCADELE

İşyerinde psikolojik taciz ile mücadele Borçlar Kanunu kapsamına girmiş olsa da; İş Kanunu'nda da dolaylı olarak kullanılabilir maddeler mevcuttur.

A- İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu

İşveren tarafından işçiye uygulanan psikolojik taciz işverenin eşit işlem yapma borcuna da aykırı bir durumdur. İş kanunundaki “eşit işlem yapma borcu” ile ilgili hükmün hukuki dayanağı Anayasanın 10. maddesidir (Kaplan, 2003: 148-149). Bu maddeye göre; Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.

İş Kanununun eşit davranma başlıklı 5. maddesinde belirtildiği gibi; İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, renk, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep

ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılması yasaklanmıştır. Bu ilke ile işverenin keyfi olarak bir işçiye diğerlerine oranla daha kötü davranmasının önüne geçilir. Her ne kadar işyerinde psikolojik taciz ve eşit işlem yapma borcu farklı kavramlar gibi görünse de, ayrımcılık olgusunun işveren tarafından işçinin diğer işçilerden ayrı bir çalışma ortamına yerleştirilmesi, niteliği ile bağdaşmayan bir iş verilmesi, verilen işin geri alınması gibi yollarla psikolojik taciz aracı olarak kullanılması mümkündür (Başbuğ, 2013: 149; Demircioğlu, 2007: 137; Kaplan, 2003: 148-149).

5. maddenin 2., 3., 4. ve 5. fıkralarına göre; “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz”. “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz”. “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz”. “İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz”.

Kadın işçilerin korunması amacıyla cinsiyet ayrımcılığına dayanan uygulamalara karşı özel düzenlemeler getirilmiştir. Eşit işe eşit ücretin yanında eşdeğer işe eşit ücret ödenmesi ilkesi getirilmiştir. Buna göre; yapılan iş aynı olmasa dahi, eşdeğer bir çalışma gerektirmesi durumunda eşdeğer iş olarak kabul edilir ve sadece cinsiyet nedeniyle farklı ücret uygulanmasının haklı olmadığı kabul edilir (Başbuğ, 2013: 149 – 150).

5. maddenin son fıkrasına göre ise işverenin eşitlik ilkesine aykırı davrandığını ispat yükü işçidedir. *Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekte yükümlü olur.*

Bu fıkraya dayanarak mağdur işçi, işverenin bir ihlalinin varlığını güçlü bir şekilde gösteren durumu ortaya koyması yeterli olacak, ihlalin olmadığını ispat yükümlülüğü ise işverende olacaktır. İşyerinde psikolojik tacizin ispatının çok zor olması nedeni ile bu fıkra ile mağdurun çaresizliğinin önüne geçilmektedir.

İşverenin eşit işlem yapma borcuna uymaması durumunda, işçi iş sözleşmesini İK m.24/II e göre derhal feshedebilir ve İK m.5/6 belirtilen; *dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.*

B- İş Sözleşmesinin Haklı Neden İle Feshi

Haklı fesih, taraflardan birinin yastada öngörölen bir nedene dayanak iş sözleşmesini derhal sona erdirmesini ifade eder. Derhal fesih ile amaç, objektif iyi niyet kuralı gereğince iş sözleşmesinin devam etmesinin mümkün olmaması durumunda tarafın iş sözleşmesinden kurtulmasını mümkün kılmaktır. Süresi belirli veya süresi belirli olmayan hizmet akitleri, sürenin bitiminden önce veya bildirim süreleri beklenilmeksizin haklı nedenlerin varlığı halinde feshedilebilir. Haklı nedenden; sözleşmenin bu şartlarla devamını bir taraf için çekilmez kılan objektif bir sebep anlaşılır. Haklı nedenle fesihte sözleşme fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ile sona erer. Fesih sözlü ya da yazılı şekilde olabilir, yani fesih iradesinin açıklanması yeterli olup yazılı veya sözlü yapılması sonucunu değiştirmeyecektir ancak ispat kolaylığı sağlamak için bildirim yazılı olarak imza karşılığında yapılmalı ve kişi bunu imzalamazsa bu durum tutanakla tespit edilmelidir (İK m. 109). Bu maddede öngörölen şekil geçerlilik şartı değil, ispat şartıdır (Sümer, 2011: 105 – 106; Akyiğit, 2014: 214 – 215; Günay, 2004: 139).

Haklı nedenle, derhal fesih işçi ve işveren tarafından yapılabilmektedir. İş Kanununda haklı sebepler işçi ve işveren için madde 24 ve 25 de ayrı olarak düzenlenmiştir. Her iki taraf için de ortak nokta, haklı nedenlerin; *sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler* olarak üç gruba ayrılmış olmasıdır. Ancak İş Kanununda sayılan nedenler haklı nedenle feshin nedenlerini sınırlamaz (Sümer, 2011: 106 – 107). Örneğın kanun dışı uygulanan grev ya da lokavt da derhal feshi haklı kılan nedenlerdendir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 70). İş Kanununda ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller örnek olarak belirtilmiştir. Bunlar dışında kalan nedenlerin haklı nedenler arasında sayılıp sayılmayacağıının takdirini uyuşmazlık durumunda toplumsal değerleri ve davranışın etkilerini göz önüne alarak yargı verecektir (Sümer, 2011: 107, Savaş, 2007: 112).

İşçi açısından haklı fesih nedenleri olarak; işçiye işveren ya da diğer çalışanlar tarafından uygulanan psikolojik taciz ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller arasında sayılabilir ve işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilir.

İK 24/II de *Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri* başlığı altında işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle, derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. İşveren veya onun adına hareket eden işveren vekillerinin 24. Madde II bendin b fıkrası uyarınca; *İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması* işçiye sözleşmeyi derhal fesih imkanı tanyacaktır. İşverenin küfür etmesi, hakarete ve sarkıntılıkta bulunması bu duruma örnek gösterilebilir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat 2015: 391 - 392; Sümer, 2011: 108). Küfür, hakaret, sataşma gibi bu tür davranışların işçinin

yüzüne ya da yokluğunda yapılması arasında fark yoktur, arkasından yapılan konuşmalar da işçinin onurunu kırmaktadır. Bu davranışların işyerinde yapılması yeterlidir, ancak işçinin bu durumu kanıtlaması gerekir (Günay, 2004: 143-144).

Nitekim Ankara 8. İş Mahkemesi verdiği bir kararda, işyerinde uygulanan psikolojik tacizi kabul etmiştir. Jeoloji Mühendisleri Odasında 7 yıl boyunca görev yapan davacı, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağıarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağıılarak “sen bu işi beceremiyorsun” gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Davacı mesai sonrasında ağlama krizine girmiş psikolojik tedavi görmüş ve rapor almıştır Amirler tarafından uygulanan bu davranışlar mahkemece işçiyi yıldırılmaya, psikolojik baskı (taciz) uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Mahkeme, davacının mağduriyetini bir ölçüde giderebilmek amacı ile davacı lehine 1000 YTL manevi tazminata hükmetmiştir (Esas No: 2006/19, Karar No: 2006/625).

Bir diğer mobbing davası ise bir öğretim üyesi tarafından açılmıştır. Davacı, amir durumundaki Dekanın baskısına maruz kalmış ve işyerinde psikolojik taciz (öğrencilerinin laboratuvarlardan kovulması, araştırmalarına ödenek sağlanmaması, çay ocağının yanında sunta çevrili bir odaya sürülmesi, asistanlarına kadro verilmemesi ve bir bölüm toplantısında Dekan tarafından “haykırarak odadan kovulması vb.) iddiası ile dava açmıştır. Açılan tazminat davası ile davacının “kişilik haklarına saldırıda bulunduğu, küçük düşürüldüğü, itibarının zedelendiği” kanıtlanmış ve karar Yargıtay’ca onanmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz uygulayanın işveren değil bir başka çalışan ya da üçüncü kişi olması durumunda 24/II-d fıkrasına göre; “*İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması*” durumunda işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

İş Kanunu madde 26/1 de belirtildiği üzere 24. ve 25. Maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi işyerinde psikolojik tacizi oluşturan davranışı öğrenmesinden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra hakkını kullanamaz. Bu süreler hak düşürücü süredir. Altı günlük hak düşürücü sürenin başlangıcı karşı tarafın ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı öğrendiği tarihtir. Bu süreler dolduktan sonra, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak derhal fesih hakkı kullanılamaz. İşçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık

süre uygulanmaz. Ancak haklı nedenle feshe imkan veren ahlak ve iyi niyete uygun olmayan davranışın devamı süresince hak düşürücü süre işlemez. İşyerinde uygulanan psikolojik taciz belli bir süreçte gerçekleştiğinden yani tek bir hareketle oluşmadığından ve süreklilik arz ettiğinden bu süreler ile bağlı kalmamak ve her bir psikolojik taciz hareketinin yeni bir süreyi başlattığını kabul etmek gerekir (Süzek, 2012: 719; Sümer, 2011: 114 – 115; Savaş, 2007: 115).

İş Kanunu m.26/2 uyarınca işçi, m.24/II de yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işverenden maddi ve manevi tazminat talep edebilir (Süzek, 2012: 726).

İşverenin haklı nedenle fesih hakkı İK m. 25’de *sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler* olarak belirtilmiştir. Her ne kadar işçilerin işverene psikolojik taciz uygulaması işçinin işini kaybetme korkusu nedeni ile pek yaşanmasa da, işyerinde işverenin işçinin psikolojik tacizine uğraması da 25. Madde içinde değerlendirilebilir.

25/II-b fıkrası uyarınca; *İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması* işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı verir. Bunun yanında, 25/II-d belirtildiği üzere; *işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması* psikolojik taciz olarak kabul edilebilir ve işçinin iş sözleşmesi derhal feshedilebilir (Demircioğlu: 2007: 136).

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi verdiği kararda işverenin işçinin hakaret ve küfürleri sonucunda gerçekleştirdiği feshin haklı fesih olduğuna karar vererek; işçinin işverene hakaret ve küfür etmesini geçerli fesih nedeni olarak belirtmiştir (E: 2004/32049, K: 2005/2901).

İşçinin işverenden izin almaksızın ya da haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi durumunda iş sözleşmesini derhal feshetme imkanı bulunmasına rağmen(m 25/II-g), bu durum işyerinde yaşanan psikolojik taciz nedeniyle oluşmuşsa, işveren iş sözleşmesini devamsızlık nedeni ile feshedemez. Eğer işveren iş sözleşmesini psikolojik taciz nedeniyle devamsızlık oluşmasına rağmen feshetmişse haksız fesih oluşacaktır. Bunun yanında işyerinde uygulanan psikolojik taciz işçinin verimini etkilemiş, performansını düşürmüş de olabilir. Her iki durumda da işverenin yapacağı fesih iyi niyet kurallarına aykırı olacak ve eğer işçi iş güvencesi kapsamında ise iş güvencesinin koruyucu hükümlerinden yararlanacak, iş güvencesi kapsamında değilse, fesih hakkının kötüye kullanılmasının hükümlerinden yararlanacaktır (Savaş, 2007: 116-117).

İK 25/son-a göre; *İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.* Yani iş güvencesi kapsamında bulunan işçilere, İK 25 uyarınca yapılan fesihlerde, feshin geçerli sebebe dayandırılması, fesih bildirimine itiraz ve usul, geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarını düzenleyen 18, 20 ve 21. Maddeler uygulanır. İK m. 25'e göre yapılan fesihte ve iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde, İK m. 25/son da derhal fesihten uygulanacak iş güvencesi hükümleri arasında işçinin savunmasını düzenleyen 19. Maddenin yer almaması nedeniyle, işverenin işçinin savunmasını almasına gerek yoktur. Madde 19/2'de de işçinin savunması alınmadan belirsiz süreli iş akdinin işçinin davranışı veya verimi nedeni ile feshedilemeyeceği belirtildikten sonra *işverenin 25. Maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır* ifadesi ile 25/II uyarınca savunmanın alma zorunluluğunun bulunmadığı belirtilmiştir. Ayrıca, İK m. 25/sonda haksız fesihten uygulanacak iş güvencesi hükümleri arasında Sözleşmenin feshinde usul (m.19) yer almadığı için işverenin feshi yazılı yapma zorunluluğu yoktur, ancak m. 25/son uyarınca m. 20/1 ve m. 21/1 e dayanarak fesihten nedenin belirtilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu madde 26/2 de belirtildiği üzere 24. Ve 25. Maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işverenden iş sözleşmesini öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır. Ayrıca işçi bir yıldan fazla çalışmışsa kıdem tazminatına da hak kazanacaktır (Süzek, 2012: 726).

C- İşçinin İş Sözleşmesini Çalışma Koşullarında Değişiklik Nedeni İle Feshi

İşyerinde psikolojik tacizin bir diğer şekli, çalışma koşullarında işverence değişiklik yapılmasıdır. Değişiklik halleri; işin niteliğinde, ücrette, işyerinde ve çalışma saatlerinde olabilir. Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi başlıklı 22. Maddeye göre; *“İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir”. “Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz”.*

22. madde, iş güvencesi kapsamında olan ve olmayan kişilere uygulanabilir. İşçi tarafından değişiklik teklifi altı işgünü içinde yazılı şekilde kabul edilmez ya da

suskun kalırsa, işveren ya *değişiklik yapmaktan vazgeçecek ya da değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayacak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedecektir*. İşveren çalışma koşullarını işçi aleyhine olacak şekilde tek taraflı olarak değiştirirse/çalışma koşullarını uygulamazsa, işçi iş sözleşmesini 24/II-f uyarınca derhal feshedebilir. Bu durumda işçi kıdem tazminatı alma koşullarını sağlamışsa kıdem tazminatı alabilecek ancak sözleşme kendi tarafından sonlandırıldığı için ihbar tazminatı isteyemeyecektir. Ancak işçinin (madde 22'deki hükümlerden yararlanmak için) değişikliği kabul etmemesi nedeni ile sözleşme işveren tarafında feshedilmişse, işçi kıdem tazminatının yanında, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat ve maddi-manevi tazminat da talep edebilir. İşçinin iş güvencesi kapsamında olması durumunda ise, işçi değişikliği kabul etmez ve sözleşme işverence feshedilirse, işçi iş güvencesinin hükümlerinden yararlanarak feshin geçersizliğini ve işe iadesini isteyebilir. Ancak; çalışma koşullarındaki değişiklik işverenin yönetim hakkı kapsamında ise ya da iş sözleşmesinde yer alan geçerli bir değişikliğe dayandırılıyorsa iş sözleşmesini fesheden işçi haksız duruma düşer ve tazminat hakkı düşer (Süzek, 2012: 686).

Sonuç

Kişisel ve örgütsel nedenler ile oluşan işyerinde psikolojik taciz, mağdurun kendisine olduğu kadar, ailesine, çevresindekilere hatta işyerine zarar veren bir konudur. İşyerinde psikolojik taciz; en genel anlamıyla işyerinde örgütsel ya da kişisel nedenlerle; yöneticiler, çalışma arkadaşları hatta astlar tarafından düzenli ve sürekli biçimde uygulanan her türlü olumsuz tavır ve davranışlardır. Birey üzerinde etkili olduğu kadar, bireyin ailesini, çalıştığı işyerini ve hatta toplumu bile olumsuz yönde etkileyebilir. Bu olumsuz etkileri bertaraf etmek için konunun üzerinde önemle durulmalıdır.

Nitekim, ILO ve Avrupa Birliği de konunun önemini vurgulayarak bazı düzenlemeler yapmıştır. ILO'nun 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, İşçi Sağlığı Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmesi, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı bu düzenlemelerden bazılarıdır. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nde de işyerinde psikolojik taciz bildirgenin önemli alanlarından biri olan kişilik haklarının ihlali olarak görülür.

İşyerinde psikolojik tacize karşı alınacak önlemler kuruluşların olduğu kadar ülkelerin de gündemindedir. Kişilik haklarının ihlali olan işyerinde psikolojik taciz yabancı ülke kanunlarında suç olarak nitelendirilir ve işyerinde psikolojik tacize uğrayanların zararları telafi edilmeye çalışılır. Konuyla ilgili kanunu ilk

yürürlüğe koyan ülke İsveç'tir. Daha sonra İtalya, Fransa, Almanya, İngiltere vb. konuyla ilgili kanunları yürürlüğe koymuştur.

Ülkemizde de işyerinde psikolojik taciz konusunda olumlu sayılabilecek gelişmeler yaşanmaktadır. Öncelikle Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiş, 2011 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda bu konu ile ilgili doğrudan düzenlemelere 417. Maddede yer verilmiştir ve işyerinde psikolojik taciz konusu yargı kararlarına girmiştir. 417.maddeye göre işveren çalışanın kişiliğini korumakla, psikolojik ve cinsel tacize uğramaması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

Türk mevzuatında kendine yeni yeni yer bulan işyerinde psikolojik taciz olgusu, henüz 4857 sayılı İş Kanunu'nda doğrudan yer almamaktadır. Ancak İş Kanununda psikolojik taciz konusu, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeni ile haklı fesih (madde 24 ve madde 25) kapsamında olarak dolaylı olarak ele alınabilir. 24. maddeye işçi, işveren ya da çalışma arkadaşları tarafından gerçekleştirilen, psikolojik taciz sayılan kendisinin ve ailesinin haysiyetini zedeleyecek söz, davranışa maruz kalması durumunda, bunu haklı fesih nedeni olarak kullanabilmektedir. Sıklıkla karşılaşılmasa da; işveren de işçi tarafından psikolojik tacize maruz kalabilir. Bu durum işverene 25.maddeye göre haklı fesih nedeni imkanı tanır.

Sonuç olarak İş Kanunu'nda doğrudan ve yeteri bir düzenleme bulunmaması çalışma hayatına yönelik düzenlemeler içeren İş Kanunu açısından bir eksikliktir. Bu nedenle yasa yapıcıların konuya daha fazla önem göstermeleri ve işyerinde psikolojik taciz konusunun İş Kanunu'na doğrudan ve ayrıntılı bir düzenleme ile girmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan. İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014

ANÇEL, Gülsüm. “İşyerinde Mobbing: Mağdurun Kişilik Yapısı ve Karpman'ın Üçlü Draması”. Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi, 2012, 1 (2), s. 89 – 100.

ATMAN, Ümit. “İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing”. Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, Sayı: 3, 2012, s. 157 – 174.

BAŞBUĞ, Aydın. İş ve Hukuk Çalışan Hakları ve Sorunları, Binyıl Yayınevi, Yayın No: 23, 2.Baskı, Ankara, 2013

CAVUS, Mustafa Fedai; DEVELİ, Alptekin. Ve SARIOĞLU, Gülşah Sultan. “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, 2015, s. 10 – 20

CİCERALİ, Lütfiye. Ve CİCERALİ, Ensari. Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing İşyerinde Psikolojik Yıldırma. Gece Kitaplığı, Ankara, 2014.

ÇELİK, Nuri.; CANIKLIOĞLU, Nurşen. Ve CANBOLAT, Talat. İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015

ÇSGB, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü, Mayıs 2014, Ankara

DAVENPORT Noa, SCHWARTZ R.D., ELLİOT G.P., Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz, Çev: Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003

DEMİRCİOĞLU, H. Reyhan. “ Kişilik Hakkı İhlâlinin Ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S.1-2, 2007(113-146)

ERDOĞAN, Gülnur. “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 83, Temmuz-Ağustos 2009, Sayfa: 318-352 (ISSN 1304-2408).

GÜL, Hülya. “İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma”, TAF Preventive Medicine Bulletin, 2009: 8(6), p. 515-520

GÜNAY, C. İlhan. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004

KAPLAN, E. Tuncay. “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu-İş Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 2003 137-151

KARATUNA, Işıl ve TINAZ, Pınar. İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ziraat Gurup Matbaacılık, Ankara, 2010

KARSLIOĞLU YENİ, Güldane. Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz, Türk Metal Yayınları, Ağustos 2013, Ankara

LEYMANN, Heinz. "The Content and Development of Mobbing at Work" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165 -185, 1996.

MERCANLIOĞLU, Çiğdem. "Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı 2*, 2010

ÖZKUL, Burcu. ve ÇARIKÇI İlker. "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi Y.2010, C.15, S.1 s.481-499*.

SAVAŞ, Fatma Burcu. *İşyerinde Manevi Taciz*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2007

SÜMER, H. Hadi. *İş Hukuku*, Mimoza Yayınları, Konya, 2011

SÜZEK, Sarper. *İş Hukuku*, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2012

TINAZ, Pınar. "Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz", *Çalışma ve Toplum*, 2006/3, s. 11 – 22.

TOKER GÖKÇE, Asiye. *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*, Pegem Akademi, Ankara, 2008.

https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/kadin_isti_hdami/ilo_belgeleri/sozlesmeler/155.pdf

<http://www.exelect.com.tr/ik-dunyasi/ik-haberleri/mobbing.html>

<http://www.leymann.se/English/13100E.HTM>

<http://www.inisiyatif.net/document/tanitim/BKTasari2007>

Ankara 8. İş Mahkemesi, Karar Tarihi 20.12.2006, Esas no 2006/19 Karar no2006/25