



## İŞ HUKUKU BAKIMINDAN MOBBİNG: TÜRK HUKUKU VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUK BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

Doç. Dr. Özgür OĞUZ\*

### Öz

Bu çalışma, iş hukukunda önemli bir sorun olan mobbing'in Türk ve yabancı hukuk düzenlemeleri çerçevesinde ele almaktadır. Mobbing, işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit eden, sistematik ve kasıtlı bir davranış biçimidir. Türk hukukunda mobbing'in açık bir tanımı bulunmamakta; ancak 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile farkındalık oluşturulması amaçlanmaktadır. Çalışmada, mobbing kavramının tanımı, temel unsurları ve Türk İş Hukuku'nda işverenin gözetim borcu, eşit davranma borcu ve yönetim hakkının kötüye kullanımı ile ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca, İsveç, Belçika ve Fransa'daki düzenlemeler karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş ve Türk hukukuna yönelik öneriler sunulmuştur. İsveç'teki kapsamlı düzenlemeler, Belçika'daki mağdur destek mekanizmaları ve ispat kolaylığı sağlayan uygulamalar ile Fransız hukukundaki açık tanımlar ve yaptırımlar, Türk hukukuna uyarlanabilecek niteliktedir. Türk hukukunda mobbing'in açık şekilde tanımlanması, yaptırım gücüne sahip düzenlemelerin yapıl-

\* Doç. Dr. Anadolu Üniversitesi, Özel Hukuk Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Eskişehir, Türkiye | Associate Professor, Anadolu University, Faculty of Law, Department of Private Law, Labor and Social Security Law Department, Eskişehir, Türkiye.

✉ ooguz1@anadolu.edu.tr, • ORCID 0000-0002-9930-9109

✎ **Atıf Şekli | Cite As:** OĞUZ, Özgür: "İş Hukuku Bakımından Mobbing: Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme", SÜHFD, C. 33, S. 1, 2025, s. 239-261.

✎ **İntihal | Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✎ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



ması ve ispat yükü ile ilgili hükümlerin oluşturulması, işçilerin haklarının korunması ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması açısından gereklidir. Bu çalışma, mobbing ile mücadelede Türk hukukunun güçlendirilmesine katkı sunmayı amaçlamaktadır

### **Anahtar Kelimeler**

• Mobbing • Psikolojik Taciz • Eşit Davranma Borcu • Gözetim Borcu • Karşılaştırmalı Hukuk

## **MOBBING IN LABOR LAW: AN EVALUATION IN THE CONTEXT OF TURKISH LAW AND COMPARATIVE LAW**

### **Abstract**

This study examines mobbing, a significant issue in labor law, within the framework of Turkish and international legal systems. Mobbing refers to systematic and intentional behavior threatening employees' physical and mental health. Turkish law lacks a clear legal definition of mobbing, although the 2011/2 Prime Ministry Circular aims to raise awareness. This study analyzes the definition and key elements of mobbing and its relationship with the employer's duty of care, duty of equal treatment, and misuse of managerial authority in Turkish labor law. Additionally, regulations in Sweden, Belgium, and France are comparatively examined, with recommendations for Turkish law included. Comprehensive frameworks in Sweden, victim support mechanisms and evidentiary ease in Belgium, and clear definitions and sanctions in French law offer insights for Turkish law. Establishing a clear definition, enforceable provisions, and evidentiary rules in Turkish law is essential to protect employee rights and ensure a healthy workplace. This study enhances efforts to combat mobbing

### **Keywords**

• Mobbing • Psychological Harassment • Duty of Equal Treatment • Duty of Care • Comparative Law

## **GİRİŞ**

Mobbing çağımızın önemli sorunlarından biri olmakla beraber büyük bir toplumsal endişe kaynağı teşkil etmektedir.<sup>1</sup> Psikolojik taciz ya da işyeri zorbalığı olarak da ifade edilen bu davranışların, mağdurlar üze-

---

<sup>1</sup> TUNÇER, Polat: "Mobbing ve İş Hukuku", The Journal of Social Sciences, 2019, s. 93.

rinde ciddi etkiler doğurduğu açıktır. Uzun vadeli, bazen kalıcı, psikolojik ve mesleki hasarlar mobbing'in olası sonuçları arasındadır.<sup>2</sup> Bu bağlamda mobbing, hedeflerinin özsaygısına, fiziksel sağlığına, bilişsel işlevselliğine ve duygusal sağlığına zarar verebilecek yıkıcı bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbing, her yaş, ırk ve cinsiyetten işçileri etkileyen ciddi bir sorundur.<sup>3</sup> İstatistikler işçilerin %35'inin iş yerinde zorbalık yaşadığını göstermektedir.<sup>4</sup> Amerika Birleşik Devletleri'nde, Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, her yıl yaklaşık 2 milyon işçi mobbing mağduru olmaktadır. WBI'nin 2021 tarihli raporuna<sup>5</sup> göre Amerikalı işçilerin %30'u mobbing'e maruz kalmış, %19'u mobbing'e tanık olmuş, %49'u mobbing'den etkilenmiş ve %66'sı iş yerinde mobbing'den etkilenmiştir.

İşçilerin performansı üzerinde de önemli etkileri olan mobbing'in işyerinde verimlilik konusunda problemler yaratacağı da bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>6</sup> Bu bağlamda önemli bir sorun olan mobbing karşısında işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak adına ülkeler iş hukuku mevzuatlarında önemli reformlara başvurmaktadır. Mobbing hakkında farkındalığın artırılmasının, işçi ve işverenlerin bu bakımdan bilgilendirilmesinin, tanımlamaların kanun düzeyinde yapılmasının, denetleme mekanizmalarının kurulmasının, sağlıklı bir çalışma ortamı kurulması açısından rehberlerin yayınlanmasının modern ülkelerin kaygıları arasında olduğunu belirtmek gerekmektedir. Çalışmamızda mobbing'in çeşitli tanımlamalarının incelenmesi, Türk hukukunda mobbing'in değer-

<sup>2</sup> LUTGEN-SANDVIK, Pamela/TRACY, Sarah J./ALBERTS, Jess K.: "Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact", *Journal of Management Studies*, C. 44, S. 6, 2007, s. 838.

<sup>3</sup> ERTÜRK, Arzu Arslan: "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, 2014, s. 285.

<sup>4</sup> Civil Mediation Council, *Uncovering The Truth: Bullying In The Workplace Statistics*, <https://civilmediation.org/bullying-workplace-statistics/> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

<sup>5</sup> Workplace Bullying Institute, *2021 WBI U.S. Workplace Bullying Survey*, <https://workplacebullying.org/wp-content/uploads/2021/03/2021-Full-Report.pdf> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

<sup>6</sup> International Labour Office, *Work-related violence and its integration into existing surveys*, 19th International Conference of Labour Statisticians, Cenevre, 2013, s. 5, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_222231.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf) (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

lendirilmesi, yabancı ülke hukuklarında mobbing düzenlemelerinin mukayeseli analizi yapılmak suretiyle mevzuatımızda gerekli olan güncelleme önerileri sunulması amaçlanmaktadır.

## I. MOBBING TANIMI

Mobbing terimi ilk olarak hayvan davranış bilimcisi Konrad Lorenz tarafından hayvanlar arasındaki grup davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır.<sup>7</sup> Lorenz, daha küçük hayvanlardan oluşan bir grubun tek bir büyük hayvanı tehdit ettiği saldırıları “mobbing” olarak adlandırmıştır. Daha sonra, tesadüf eseri çocukların birbirlerine sınıf aralarında neler yapabileceğiyle ilgilenmeye başlayan İsveçli Doktor Paul Heinemann, bu terminolojiyi Lorenz’den ödünç alarak, küçük çocuk gruplarının tek bir çocuğa yönelik yıkıcı davranışlarını “mobbing” olarak adlandırarak, mobbing kavramının insan ilişkileri bağlamında ilk defa kullanılmasına vesile olmuştur. Bu geleneği takip eden Heinz Leymann, 1980’lerin başında iş yerlerinde benzer davranışları keşfettiğinde “mobbing” kelimesini ilk defa iş yerinde psikolojik terör davranışlarını tanımlamak adına kullanmıştır.<sup>8</sup>

Leymann’a göre, iş yerinde psikolojik şiddet veya mobbing, çoğunlukla bir veya birkaç kişi tarafından sistematik bir şekilde tek bir kişiye yöneltilen düşmanca ve etik dışı davranışı içermektedir.<sup>9</sup> Mobbing, hedef kişiyi çaresiz ve savunmasız bir konuma iterek, devam eden tacizlerle bu konumda tutmak olarak ifade edilebilir. Bu eylemler en azından haftada bir kere olmak üzere ve en az altı ayı kapsayacak bir süreç içerisinde çok sık ve uzun bir süre boyunca gerçekleşir. Düşmanca davranışların sıklığı ve uzun süreli devam etmesi nedeniyle, bu kötü muamele önemli psikolojik, psikosomatik ve sosyal strese neden olmaktadır.<sup>10</sup>

İsveç Ulusal İş Güvenliği ve Sağlık Kurulu, iş yerinde mobbing’i (“victimization” terimini kullanarak), bireysel çalışanlara yönelik, onları

<sup>7</sup> LEYMAN, Heinz: “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996, s. 167.

<sup>8</sup> ŞAKİROĞLU, Şeyda: “Toplumsal Cinsiyet Bakımından İş Yaşamında Kadınlara Yönelik Mobbingin Sosyolojik İncelenmesi”, *International Social Sciences Studies Journal*, C. 9, S. 113, 2023, s. 7474.

<sup>9</sup> LEYMAN, s. 168.

<sup>10</sup> ÖZTÜRK, Hilal/DERELİ EKE, Elif/İPEK, Nazenin/MÜDÜROĞLU, Aynur/FAİKOĞLU, Rehat: “Mobbing (Psikolojik Yıldırma), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri”, *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, C. 2, S. 1, 2015, s. 29.

işyeri topluluğunun dışında bırakabilecek şekilde, tekrarlayan, kınanabilir veya belirgin şekilde olumsuz eylemler olarak tanımlanmaktadır.<sup>11</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise mobbing'i aşağıdaki şekilde tanımlanmaktadır, "Mobbing genellikle bir grup çalışanın, hedef alınan bir çalışana psikolojik taciz uygulamak için birleşmesiyle ortaya çıkar. Mobbing, bir kişi hakkında sürekli olumsuz yorumlar yapmak veya sürekli eleştirilerde bulunmak; bir kişiyi sosyal bağlantılardan yoksun bırakacak şekilde izole etmek; bir kişi hakkında dedikodu yapmak ya da yanlış bilgiler yaymak veya bir kişiyi sürekli olarak alay konusu etmek gibi davranışları içerir."<sup>12</sup>

Türkiye'de mobbing ilk defa Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından tanımlanmıştır.<sup>13</sup> İlgili kararda mobbing, "...işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele..." şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>14</sup>

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde<sup>15</sup> ise mobbing kavramı "*Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz*" olarak açıklanmaktadır.

Bu tanımlar ışığında söylenmesi gerekir ki, mobbing, tekrar eden, belirli bir süre gerçekleşmeye devam eden, fiziksel olmayan ve maruz kalan kişi için küçük düşürücü nitelikte olan davranışları ifade etmektedir. Ancak her olumsuz davranışın mobbing olarak nitelendirilmesi doğru olmayacaktır. Bu bağlamda mobbing'in belirleyici unsurlarını belirlemek çalışmamız açısından faydalı olacaktır.

<sup>11</sup> İsveç Ulusal İş Güvenliği ve Sağlık Kurulu, Mağduriyetle Mücadeleye İlişkin Yönetmelik (AFS 1993:17), 1993, s. 3.

<sup>12</sup> **CHAPPELL**, Duncan/DI MARTINO, Vittorio, Violence at Work, 3. Baskı, Cenevre 2006, s. 22.

<sup>13</sup> **ÖZDEN**, Banu: "Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)", Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 5, S. 8, 2018, s. 25.

<sup>14</sup> Ankara 8. İş Mahkemesi, 20.12.2006, E. 2006/19, K. 2006/625, (Lexpera, Erişim Tarihi: 30.11.2024).

<sup>15</sup> RG. S. 27879, 19.03.2011 T.

## II. MOBBING ESAS UNSURLARI

Öncelikle bir davranışın mobbing çerçevesinde değerlendirilebilmesi için bu davranışın iş yerinde gerçekleşmesi gerekmektedir.<sup>16</sup> Bu bağlamda mobbing'in birinci esas unsuru olarak işyerinde vuku bulması şartı olduğunu söylememiz gerekir.<sup>17</sup> İşyeri ise 4857 sayılı İş Kanunu'nda şu şekilde tanımlanmıştır: "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir".

Mobbing, tek seferlik bir olaydan öte, sistematik ve tekrarlayan bir şekilde gerçekleşen bir durumdur. Bu bakımdan mobbing, işveren tarafından sürekli azar işitmek, hakaretler ve baskılarla karşılaşmak, görmezden gelinmek veya yok sayılmak gibi davranışları içermektedir.<sup>18</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'ne göre: "Somut uyuşmazlıkta, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı sebeple feshedildiğine yönelik mahkeme kabulü dosya içeriğine göre isabetlidir. Ancak, davacının, işveren yetkililerince yapılan teftiş esnasında iki ya da üç gibi bir süre boyunca, işyerinin çay ocağında bekletilmesi şeklinde subut bulan eylem, onur kırıcı nitelikte ise de, mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir."<sup>19</sup> Somut olayda Yüksek mahkeme iki üç ay gibi kısa süren eylemlerin mobbing olarak değerlendirilemeyeceği yönünde hükme varmıştır. Kadı ki, sürekli olarak tekrarlanan bu davranışların mobbing mobbing teşkil etmesi için de söz konusu davranışlar arasında bir bağlantının olması ve sistematik olarak gerçekleşmesi de gerekmektedir.<sup>20</sup> Zira Yargıtay 9. Hukuk dairesine göre "İşyerinde kısa bir süre çalışmış olan işçiyi feshe zorlama yapılmış değildir ve zaman içinde sistematik bir hal alan

<sup>16</sup> TINAZ, Pınar/BAYRAM, Fuat/ERGİN, Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 1. Baskı, İstanbul 2008, s. 64.

<sup>17</sup> DEMİR, Şamil: "Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi", Ankara Barosu Dergisi, C. 67, S. 2, 2009, s. 140.

<sup>18</sup> İNCİRLİOĞLU, Lütfi: "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri", Kamu-İş, C. 13, S. 1, 2013, s. 104.

<sup>19</sup> "Mobbing'in meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir." Y. 9. HD, 12.04.2016, E. 2015/2103, K. 2016/10581. (Lexpera, Erişim Tarihi: 30.10.2024)

<sup>20</sup> DEMİRCİOĞLU, Huriye Reyhan: "Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1, 2007, s. 117.

psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde gerçekleşmemiştir. Bu itibarla manevi tazminat taktirinde mobbing (psikolojik taciz) değerlendirilmesiyle sonuca gidilmesi yerinde değildir.”<sup>21</sup> Yargı kararlarında da vurgulandığı üzere, mobbing uygulamasının bir diğer önemli unsuru sürekli ve sistemli olmasıdır. Diğer bir ifade ile yapılan davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için psikolojik tacizin sürekli ve sistematik yapılması gerekir.

Keza mobbing’den bahsedilebilmesi için psikolojik taciz olarak nitelendirilen davranışların fail tarafından kasıtlı olarak yapılması da gerekir.<sup>22</sup> Nitekim işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi’nde<sup>23</sup> de mobbing kavramı tanımlanırken kasit unsuruna yer verilmiştir. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yayınladığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Rehberinde de sergilenen olumsuz davranışların mobbing olarak tanımlanabilmesi için söz konusu davranışların kasıtlı olarak yapılması gerektiğinden söz edilmiştir.<sup>24</sup>

Mobbing kavramının bir başka esas unsuru ise mobbing’i oluşturan davranışların yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmasıdır.<sup>25</sup> Dolayısıyla mezkûr amaçlar dışında işçilerin performansını artırmak adına veya başka bir amaçla yapılan davranışların mobbing kavramı altında değerlendirilmemesi gerekir. Örneğin işverenin bir işçiye yaptığı hataları söylemesi iş performansını artırmak amacını taşıdığından mobbing olarak nitelendirilmemelidir.

<sup>21</sup> Y. 9. HD, 04.02.2014, E. 2012/2473, K. 2014/2959, (Lexpera, Erişim Tarihi: 30.10.2024)

<sup>22</sup> ÖZKUL, Burcu/ÇARIKÇI, İlker Hüseyin: “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, 2010, s. 494.

<sup>23</sup> RG. S. 27879, 19.03.2011 T.

<sup>24</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara 2013, s. 9. <https://www.csgb.gov.tr/media/1327/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf> (Erişim Tarihi: 30.10.2024)

<sup>25</sup> ÖZDEN, s. 30

### III. TÜRK İŞ HUKUKUNDA MOBBING

#### A. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Mobbing

Türk İş Hukukunda mobbing ile ilgili açıkça bir mevzuat hükmü bulunmamaktadır.<sup>26</sup> Türk Medeni Kanunu'nun 5. Maddesi uyarınca Türk Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu'nun genel nitelikli hükümleri uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanmaktadır. Bu bağlamda Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 417. Maddesi hükmünce işverenin gözetim borcu açıklanmaktadır. TBK m. 417/1 hükmünce: *"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..."*. İlgili maddenin Adalet Komisyonu değişiklik gerekçesinde ise *"psikolojik taciz"* kavramının mobbing'i de kapsadığını belirtmek gerekir. Nitekim mezkûr gerekçede işçinin kişisel değerlerini ihlal eden sebeplerin kapsamı aşağıdaki şekilde açıklanmıştır: *"Tasarının 416 ncı maddesinin tamamını kapsayan değişiklikle, işçinin onur ve saygı gösterilmek dahil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizler de (mobbing) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayılmış, ... madde teselsül nedeniyle 417 nci madde olarak kabul edilmiştir."* Dolayısıyla mezkûr maddede *"psikolojik taciz"* kavramı kullanarak açıklanan mobbing faaliyetlerinden dolayı işveren, işçinin kişilik haklarının ihlaline bağlı zararları tazminle yükümlüdür.<sup>27</sup>

TBK m. 417 hükmünce, işverene mobbing'i önlemek için iki aşamalı bir sorumluluk yüklenmiştir. Bu doğrultuda, işverenin öncelikle işyerinde uygun bir ortam sağlayarak çalışanlarının mobbing'e maruz kalmamaları için gerekli tedbirleri alması ve bu tür davranışlara müsamaha göstermemesi gerekmektedir. İşyerinde iletişim açıklığının sağlanması, doğru işleyen bir şikâyet mekanizmasının kurulması, işverenin bu konudaki hassasiyet göstermesi ve işyeri iç yönetmeliklerinde ilgili düzenlemelerin yapılması, alınması gereken önlemler arasındadır.<sup>28</sup> Ancak, bu

<sup>26</sup> BÜYÜKKILIÇ, Gül: "İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9, 2012, s. 90.

<sup>27</sup> LİMONCUOĞLU, Sanal: "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 105, 2013, s. 61.

<sup>28</sup> ERTÜRK, s. 303



tedbirlerin alınmasına rağmen çalışanlar mobbing'e maruz kalırlarsa, işverenin daha fazla zarar görmelerini önlemek için gerekli önlemleri alması gerekir. Bu durumda işveren mobbing uygulayan çalışanları uyararak, mağdur olan çalışanın yerini değiştirmek ve bu tedbirlerin yetersiz kalması durumunda tacizci çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme imkanına sahiptir.<sup>29</sup>

İşverenin gözetim borcunun kapsamının belirlenmesi açısından belirtilmesi gereken bir başka önemli düzenleme ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda<sup>30</sup> (İSGK) karşımıza çıkmaktadır.<sup>31</sup> İlgili kanunun 4. Maddesi hükmünce işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla, mesleki risklerin önlenmesi eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbiri almakla, organizasyonun yapılmasıyla, gerekli araç ve gereçlerin sağlanmasıyla, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesiyle ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlüdür. İSGK m. 4 hükmün, psikolojik taciz veya mobbing'i işverenin gözetme borcu kapsamına açıkça dahil eden bir dil içermese dahi, İSGK'nın diğer hükümlerinden, işverenin gözetme borcunun mobbing veya psikolojik taciz gibi ruhen tahribat yaratacak durumları da kapsadığını söylemek gerekecektir. Zira İSGK'nın tanımlar kısmında iş kazası "*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı*" ifade etmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere kanun koyucu vücut bütünlüğünü ruhen ve bedenen olmak üzere bir bütünlük olarak kabul etmekte ve dolayısıyla işçilerin psikolojik sağlığı da pek tabii işverenin gözetme borcu kapsamına girmektedir.

<sup>29</sup> **KAPLAN**, Emine Tuncay: "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, 2011, s. 49.

<sup>30</sup> RG. S. 28339, 30.06.2012 T.

<sup>31</sup> **PALABIYIK**, Buğra Burak: Türk İş Hukukunda Mobbing, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2018, s. 126.

## B. Eşit Davranma Borcu ve Mobbing

4857 Sayılı İş Kanunu m. 5 hükmünce “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”. Bu bağlamda bir işçinin, işveren tarafından mobbing davranışlarına maruz kalmasıyla veya diğer işçiler tarafından mobbing’e uğrayan bir işçinin, bu durumdan haberdar olan işveren tarafından korunmaması durumunda, işveren gözetme borcuna aykırılık suretiyle eşit davranma borcunu ihlal edecektir.<sup>32</sup> Zira işveren gözetme borcunu yerine getirirken bütün işçilere eşit davranmakla mükelleftir. Nitekim Yargıtay’ın yerleşik içtihatlarında da mobbing davranışlarının, işverenin gözetme borcu ve eşit davranma borcuna aykırılık teşkil ettiği kabul edilmektedir.<sup>33</sup>

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması halinde, ayrımcılık yapıldığının işçi tarafından ispat edilmesi gerekir. Fakat işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda ispat yükü yer değiştirecektir. Bu bakımdan Yargıtayın mobbing ile ilgili yerleşik içtihatları da benzer bir ispat külfeti anlayışını benimsemektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi isabetli olarak bir kararında<sup>34</sup> “Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur. Kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı yeterlidir. Ayrıca, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir.” şeklinde hüküm tesis etmiştir.

<sup>32</sup> DEMİR, s. 143.

<sup>33</sup> “Ülkemizde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndan (TBK) önceki dönemde özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, iş sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.” Y. HGK, 09.02.2021, E. 2016/1427, K. 2021/53, (Lexpera, Erişim Tarihi: 30.10.2024)

<sup>34</sup> Y. 22. HD, 15.03.2016, 2014/36577 E., 2016/7923 K. (Lexpera, Erişim Tarihi: 30.10.2024)

### C. Yönetim Hakkının Kötüye Kullanması ve Mobbing

İş sözleşmelerinde, genellikle iş ediminin ana hatları belirlenirken, detaylar genellikle düzenlenmesi gereken bir boş alan olarak kalmaktadır. Bu boşluğu doldurmak için işverenin kullanabileceği bir yetki olan yönetim hakkı devreye girmektedir. İşveren, talimatlarını işin yürütümü ve işçilerin davranışlarını düzenleme konusunda, toplu iş sözleşmesi ve yasalara uygun olacak şekilde, iş akdine aykırı olmamak şartıyla, yönetim hakkı olarak adlandırılan bu yetkiyi kullanabilir.<sup>35</sup> İşveren yönetim hakkını kullanırken yasalara uygun davranmak mecburiyetindedir. Burada bahsedilmesi gereken önemli bir kıstas ise dürüstlük kuralıdır. Zira Türk Medeni Kanunu m. 2 hükmünce: “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır.” Bu bağlamda işçi ve işveren, iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını kullanırken ve görevlerini yerine getirirken, dürüstlük ilkesine uygun olarak “doğru, namuslu ve makul”<sup>36</sup> davranma yükümlülüğü altındadır.

Yönetim hakkı kimi zaman işverenler tarafından mobbing teşkil edecek derecede kötüye kullanılabilir. Mobbing davranışları işverenin yönetim hakkının arkasına gizlenerek çalışma hayatında önemli bir potansiyel risk oluşturmaktadır. Pratikte, işverenin psikolojik taciz niteliğindeki davranışları, çoğu zaman yönetim hakkının kötüye kullanılmasıyla gerçekleşmektedir.<sup>37</sup> İşverenin hakkını kötüye kullanıp kullanmadığı her durum, kendi özel koşulları çerçevesinde değerlendirilecek olsa da hakkın kötüye kullanıldığını gösteren belirli unsurların tespit edilebilmesi söz konusu olacaktır. Bu unsurlardan biri, hakkın kullanımında hukuki olarak meşru kabul edilen bir yararın olmamasıdır.<sup>38</sup> Dolayısıyla, işverenin bir hakkını sadece işçiyi yıldırımak veya onu küçük düşürmek amacıyla kullanması durumunda, bu hakkın kötüye kullanıldığının kabul

<sup>35</sup> SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, Ankara 2024, s. 60.

<sup>36</sup> GÜZEL, Ali/UGAN ÇATALKAYA, Deniz: “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 37.

<sup>37</sup> TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 119-120

<sup>38</sup> TAŞKIN, Ahmet: İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul 2016, s. 65.

edilmesi gerekir. Hakkın kullanımının işverene sağlayacağı fayda ile işçiye vereceği zarar arasındaki aşırı dengesizlik de işverenin hakkını kötüye kullandığını gösteren unsurlardan biridir.<sup>39</sup>

#### IV. İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBING) ÖNLENMESİ KONULU BAŞBAKANLIK GENELGESİ

Türkiye’de mobbing açısından ayrıca değerlendirilmesi gereken önemli bir belge ise 19 Mart 2011 tarihinde yayımlanan, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi hakkında Başbakanlık Genelgesidir. Mezkûr genelge hükümlerince çeşitli tedbirlerin alınması öngörülmüştür. Bu tedbirler dahilinde, işyerinde psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda olduğu ve işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alması gerektiği belirtilmektedir. Genelge hükümlerince bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak tutulması amaçlanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilmesi de genelge ile öngörülen tedbirler arasındadır. Bunlara ek olarak, psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması için gerekli altyapı genelge kapsamında sağlanmıştır. Mobbingin denetlenmesi açısından, 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 kurulması da mezkûr genelgeyle bildirilmiştir. Bu bağlamda denetim elemanlarının, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırması beklenmektedir. Genelgenin barındırdığı tedbirlerden bir diğeri ise, psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilmesidir. Bu doğrultuda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenlenmesi amaçlanmaktadır.

Söz konusu genelgeyle beraber mobbing bağlamında bir farkındalık yaratılması amaçlanmış ve “psikolojik taciz” terimi kullanılarak mobbing tanımlaması yapılmıştır. Fakat burada belirtmemiz gereken bir önemli husus ise genelge dahilinde bir yaptırımın öngörülmediğidir. Dolayısıyla, mezkûr genelgenin bağlayıcılığı konusunda önemli eksikliklerin bulunduğunu söylemek gerekmektedir. Yukarıda açıkladığımız üzere Türk hukukunda mobbing davranışlarına karşı işçilerin korunması adına kanun düzeyinde açık bir tanım ve yaptırım bulunmamaktadır. Türk hukukunda mobbing’e karşı işçilerin korunması, ancak genel hukuk ilkeleleriyle mümkün olmaktadır. Bu bağlamda mobbing kavramının kanun düzeyinde açıkça tanımlanması ve belirli yaptırımlara tabi tutulması işçinin kişilik haklarının korunması ve psikolojik bakımdan sağlığının korunması açısından önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızın bu aşamasında yabancı ülkelerdeki mobbing düzenlemeleri incelenecek olup, bu bağlamda Türk hukukunda ne gibi güncellemelerin yapılması gerektiği tartışılacaktır.

## V. Yabancı Ülke Hukuklarında Mobbing

### A. İsveç

Mobbing kavramını Avrupa’da ilk defa kanuni düzenlemelerinde kullanan ve buna karşı önlemler alan ülke İsveç olmuştur.<sup>40</sup> 31 Mart 1994 tarihinde yürürlüğe giren İsveç Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurulu Yönetmeliği<sup>41</sup> (Victimization at Work) mobbing’in tanımını ve işverenin bu bağlamdaki yükümlülüklerini açık olarak belirtmektedir. Terminoloji olarak “mağduriyet” kelimesini uygun gören kanun koyucu, mağduriyeti, bireysel işçilere yönelik tekrarlayan kınanabilir veya belirgin şekilde olumsuz eylemler ve işçilerin işyeri topluluğundan dışlanmasına neden olan eylemler şeklinde tanımlamıştır. İlgili yönetmelik hükmünce işveren, mağduriyeti mümkün olduğunca önlemek için işi organize etmeli ve mağduriyetin kabul edilemeyeceğini açıkça belirtmelidir. Bunlara ek olarak işverene; mağduriyet oluşturabilecek, memnuniyetsiz çalışma koşullarının, iş organizasyonu sorunlarının veya iş birliği eksikliklerinin erken

<sup>40</sup> ÇUKUR, Cengiz, Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz, Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Hizmetleri Başkanlığı Yayınları, Ankara 2016, s. 107.

<sup>41</sup> Swedish National Board of Occupational Safety and Health, Ordinance Containing Provisions on Measures Against Victimization at Work (AFS 1993:17), s. 3-4, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/victimization-at-work-provisions-1993-17.pdf> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

belirtilerinin tespiti ve düzeltilmesi için rutinler uygulama yükümlülüğü getirilmiştir. Bu bağlamda işveren, mağduriyetin belirtileri ortaya çıktığında, derhal karşı önlemler almalı ve mağduriyeti takip edilmelidir. Kararname hükmünce mağduriyete maruz kalan çalışanlara hızlıca yardım veya destek sağlanmalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işverenin üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde, İsveç Çalışma Ortamı Yasası hükümlerince para cezası ya da bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılması öngörülmüştür.<sup>42</sup>

Helge Hoel ve Stale Einarsen'in bir araştırmasında<sup>43</sup> İşyerinde Mağdurlaştırma Hakkında Kararname'nin etkisi, işverenler, işçiler, sendikalar, akademi ve destek kuruluşlarından oluşan katılımcılarla yapılan görüşmeler ışığında değerlendirilmiştir. Araştırmacılar, yasal düzenlemelerin belirsizliği, denetim problemleri, işverenlerin kontrolünü sağlama ve işverenlerin bu bakımdan tutumları gibi konularla ilgili tüzüğün eksikliklerini ortaya koymuştur. Bu bakımdan mezkur kararnamenin uygulanması bakımından gerekli altyapının sağlanmamış olmasının pratikte önemli sorunlar doğurduğunu söylemek mümkün olacaktır. Dolayısıyla Türk hukukunda da mobbing'le alakalı kanun düzeyinde bir tanımlama yapılması, mobbing teşkil eden davranışların yaptırımlarının açıkça öngörülmesi, mobbing hakkında işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesi açısından sendikalarla iş birliği yaparak bu konuda eğitimlerin verilmesi, mobbing hakkında bilgilendirici rehberler sağlanması ve bu konuda denetim mekanizmalarının kurulması işçilerin kişilik haklarının korunması bakımından büyük önem arz etmektedir.

## B. Belçika

Avrupa Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) tarafından mobbing hakkında yapılan bir çalışmada, Belçika'daki işçilerin %11'inin mobbing'e maruz kaldığı ve Avrupa Birliği ortalamasının ise %9 olduğu belirtilmiştir.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.224

<sup>43</sup> HOEL, Helge/EINARSEN, Ståle, "The Swedish Ordinance Against Victimization at Work: A Critical Assessment", Comparative Labor Law & Policy Journal, C. 32, 2010, s. 225 vd.

<sup>44</sup> XpertHR, "Belgium: New Anti-Harassment Legislation", <https://www.xporthr.co.uk/commentary-and-insights/belgium-new-anti-harassment-legislation/26035/> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

13 Mayıs 1999 tarihli kraliyet kararnamesinin (arrêté royal du 13 mai 1999) 10. maddesi, Belçika kamu görevlilerine, üstlerinden, meslektaşlarından ve yardımcılarından saygı ve nezaketle muamele görme hakkını öngörmektedir. Ayrıca ilgili kararnamede, kamu görevlilerini kişilik haklarını ihlal edebilecek herhangi bir sözlü veya sözlü olmayan eylemden kaçınma yükümlülüğü altına sokmaktadır. Belçika'da mobbing anlamında tek ortak uygulanabilir hüküm, Belçika Ceza Kanunu'nun (Code pénal) 442 mükerrer maddesi olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>45</sup> Ancak, bu hüküm sadece genel olarak tacizi suç olarak kabul etmektedir ve doktrinde, mobbing'e karşı yeterli bir koruma sağlamadığı düşünülmektedir.<sup>46</sup> Dolayısıyla, mobbing'e karşı daha iyi koruma için yasal adımlar atılmıştır. İşçilerin İşyerinde İşlerini Yaparken İyi Oluşlarına İlişkin Kanun (loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) işverene işyerinde mobbing'i önleme yükümlülüğü getirmektedir.

Belçika'da mobbing'le alakalı bahsedilmesi gereken bir başka kanun ise, 4 Ağustos 1996 tarihli İşçi Refahı Kanunu'dur. İlgili kanun, işyerinde şiddet, mobbing ve cinsel tacizi yasaklamaktadır ve işverenlerin bu bakımdan oluşabilecek riskleri önlemek için risk analizi yapmalarını ve gerekli tedbirleri almalarını gerektirmektedir.<sup>47</sup> Önlemlerin alınmaması durumunda cezai yaptırımlar uygulanmaktadır. İşverenler ayrıca, şiddet mağdurlarının uygun psikolojik destek almasını sağlamalı ve işyerinde psiko-sosyal ortamın sağlanması bakımından bir sağlık ve güvenlik danışmanına sahip olmalıdır. 2014 yılında, işyerinde şiddet, mobbing ve cinsel taciz konularındaki korumaları geliştirmek için Çalışan Refahı Yasası'nda

<sup>45</sup> Belçika Ceza Kanunu (Code Pénal): 8 Haziran 1867, [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?DETAIL=1867060801%2FF&caller=list&row\\_id=1&numero=2&rech=4&cn=1867060801&table\\_name=LOI&nm=1867060850&la=F&dt=CODE+PENAL&language=fr&fr=f&choix1=ET&choix2=ET&from-tab=loi\\_all&trier=promulgation&chercher=t&sql=dt+contins+%27CODE%27%26+%27PENAL%27and+ac-tif+%3D+%27Y%27&tri=dd+AS+RANK+&imgcn.x=41&imgcn.y=12](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?DETAIL=1867060801%2FF&caller=list&row_id=1&numero=2&rech=4&cn=1867060801&table_name=LOI&nm=1867060850&la=F&dt=CODE+PENAL&language=fr&fr=f&choix1=ET&choix2=ET&from-tab=loi_all&trier=promulgation&chercher=t&sql=dt+contins+%27CODE%27%26+%27PENAL%27and+ac-tif+%3D+%27Y%27&tri=dd+AS+RANK+&imgcn.x=41&imgcn.y=12) (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

<sup>46</sup> **EUROPEAN PARLIAMENT:** Bullying at Work, Working Paper, [https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf) (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

<sup>47</sup> **CMS:** Sexual Harassment in the Workplace in Belgium, <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/belgium> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

önemli değişiklikler yapılmıştır.<sup>48</sup> Bu bağlamda işyerinde şiddet, mobbing veya cinsel taciz durumlarının gerçekleşmesi sonucunda cezai yaptırımlar öngörülmüştür. Mezkûr kanunda psikolojik taciz, “belirli bir süre boyunca gerçekleşen haksız bir dizi davranış sonucu işçinin kişiliği, haysiyeti veya fiziksel veya psikolojik bütünlüğünün işini yaparken etkilenmesi” olarak tanımlanmaktadır. Önemli bir endişe kaynağı olan mobbing hakkında Belçika hukukunda önemli tedbirlerin kanuni boyutta alındığını söylememiz mümkündür.

Belçika parlamentosu tarafından 16 Şubat 2023 tarihinde onaylanan yasa değişikliği dahilinde, çeşitli ayrımcılık yasalarını ve refah yasalarında önemli reformlar gerçekleştiğini söylememiz gerekmektedir.<sup>49</sup> Söz konusu yasa değişikliği ışığında, 2007 Cinsiyet Yasası, 2007 Ayrımcılık Yasası, 1981 Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı Yasası ve 1996 Refah Yasası’nda değişikliğe gidilmiştir. İlgili değişikliklerin önemli birkaçından bahsetmek çalışmamız açısından uygun olacaktır. 16 Şubat 2023 tarihinde onaylanan yasa değişikliğince, işveren tarafından alınan olumsuz davranışlara karşı işçinin korunmasının kapsamı genişletilmiştir. Buna göre işveren, artık işçiye rapor hazırlama, şikayet dilekçesi verme, ayrımcılık davası açma, işyerinde mobbing nedeniyle resmi psiko-sosyal müdahale talebi sunma veya bu rapor, şikayet, dava veya talebin içeriği ile ilgili nedenlerden dolayı herhangi bir olumsuz davranışta bulunamaz. İkinci önemli değişiklik ise mobbing’e veya ayrımcılığa maruz kalan işçinin ve ona aktif katkıda bulunan kişilerin işverenin gelecekteki olumsuz davranışlarından korunmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda şikayet veya hukuki işlemde bulunan kişiler, tanık olarak hareket eden bir kişiler, iddiaya konu ihlal ile ilgili, danışmanlık, yardım veya destek sağlayan kişiler, ayrımcılık yasağının ihlalini ortaya atan kişiler, işverenin gelecekteki muhtemel olumsuz davranışlarına karşın koruma altına alınmaktadır.

Aralarında güç eşitsizliği bulunan işçi ve işveren bakımından, mobbing’i rapor eden ve bu konuda hukuki yollara başvuran işçisi hakkında işverenin gelecekte de olumsuz davranışlarda bulunabilecek olması dola-

<sup>48</sup> LEROUGE, Loïc: Workplace bullying and harassment in France and few comparisons with Belgium: a legal perspective, Workplace Bullying and Harassment, 2013, s. 39-59.

<sup>49</sup> VAN OLMEN, Chris: Belgium: New changes to Discrimination law and bullying at work: extension of protection rules, <https://leglobal.law/2023/03/23/belgium-new-changes-to-discrimination-law-and-bullying-at-work-extension-of-protection-rules/> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).



yısıyla bu konuda tedbir alınmasının isabetli olduğu kanaatindeyiz. Nitekim İş Kanunu'muzun da bu bakımdan açık bir tanımın yapılması ve mobbing'e karşı işçilerin kişilik haklarının korunması açısından gerekli tedbirleri öngören hükümlere yer verilmesi uygun olacaktır. Ayrıca ispatlanması güç bir konu olan mobbing dahilinde, işçiye ispat bakımından yardım eden ve mağduriyetin giderilmesi adına aktif katkıda bulunan kişilerin de korunması, yine işçinin sağlığının ve güvenliğinin zedelenmesi adına kanuni düzenlemelerle sağlanması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

### C. Fransa

Fransa'da 17 Ocak 2002'de yürürlüğe giren sosyal modernizasyon yasası, işyerinde mobbing'le mücadele için bir hukuki çerçeve oluşturma konusunda önemli bir adım olmuştur.<sup>50</sup> Sosyal modernizasyon yasası, Fransız İş Kanunu'na ve Fransız Ceza Kanunu'na psikolojik taciz bakımından hukuki bir tanımın getirilmesi, psikolojik tacizin önlenmesine yönelik özel hükümlerin oluşturulmasını sağlamıştır.<sup>51</sup>

Fransız İş Kanunu'nun<sup>52</sup> (Code du travail) L. 1152-1 maddesine göre "İşçiler, kasıtlı veya kasıtsız olarak çalışma koşullarını kötüleştirecek, haklarını ve haysiyetlerini ihlal edecek, fiziksel veya zihinsel sağlıklarını bozacak veya mesleki geleceklerini tehlikeye atma potansiyeline sahip olan tekrarlanan eylemlere maruz bırakılmamalıdır.". Bu hüküm incelendiğinde, bir durumun işyerinde mobbing olarak nitelendirilebilmesi için bir dizi koşulu karşılaması gerektiği görülmektedir. İlk olarak, anlaşmazlığa sebebiyet veren eylemlerin "tekrarlanmış" olması gerekmektedir. İkinci olarak, bu uygulamaların kurbanın "haklarını" ve "haysiyetini" ihlal etmeyi amaçlaması gerekmektedir. Son olarak, mobbing tanımını karşılamak için gerekli olan üçüncü koşul üç ayrı bölüme ayrılmıştır: işçinin fiziksel sağlığının bozulması, zihinsel sağlığın bozulması veya işçinin mesleki geleceğinin tehlikeye atılması. Son üç koşuldan birinin, ilk iki koşulla birlikte gerçekleşmesi Fransız hukukunda mobbing'den bahsedilebilmesi için yeterlidir. Fransız İş Kanunu, psikolojik tacizi yasaklamakta ve yaptırımını açıkça

<sup>50</sup> UNITED NATIONS WOMEN: Responses to the 2013-2014 Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action, France, <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/France-English.pdf> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

<sup>51</sup> LEROUGE, s. 39-59.

<sup>52</sup> Code du travail, [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/) (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

öngörülmektedir. Ayrıca Fransız İş Kanunu'nca, işverenlere, işçilerin güvenliğini ve sağlığını sağlama genel yükümlülüğü atfedilmektedir. Bu yükümlülüğün, Avrupa Birliği'nin 12 Haziran 1989 tarihli direktifi 89/391/EEC<sup>53</sup> tarafından öngörülen asgari sağlık ve güvenlik koşullarının ötesine geçtiğini söylemek mümkündür.

İspat yükü bakımından, Fransız İş Kanunu'nun 1154-1 maddesi uyarınca işçi, psikolojik tacizin varlığını destekleyen gerçekleri ispatlamakla mükelleftir. Daha sonra, davalının, anlaşmazlığa neden olan eylemlerin taciz oluşturmadığını ispatlaması gerekmektedir. Bu bakımdan Türk hukukunda da mobbing bakımından benzer bir ispat yükü anlayışının Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında mevcut olduğunu söylemek mümkün ise de söz konusu ispat yükünün yer değiştirmesi durumunun kanunlarca düzenlenmesi ve bu şekilde uygulanması işçilerin kişilik haklarının korunması bakımından daha isabetli olacaktır. Bu bakımdan İş Kanunu'muzda mobbing tanımının açıkça yapılmasının ve mobbing davranışlarının ispat yükü bakımından açık düzenlemelere yer verilmesinin gerekli olduğunu belirtmemiz gerekir.

## SONUÇ

Mobbing, işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını, kişilik haklarını ve işyeri güvenliğini önemli ölçüde tehdit eden sistematik bir problem olarak çalışma hayatında ciddi etkiler yaratmaktadır. Belirli bir süre boyunca devam eden, kasıtlı ve tekrarlı niteliğiyle mobbing, mağdurların işyerinde aşağılanmasına, dışlanmasına ya da istifaya zorlanmasına yol açan etik dışı davranışları kapsamaktadır. Türk hukukunda mobbing, kanun düzeyinde açık bir şekilde tanımlanmamış olmakla birlikte, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, mobbing farkındalığını artırmak açısından önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Ancak, bu genelge hukuki bağlayıcılık ve yaptırım gücünden yoksundur. Mevcut düzenlemeler, genel İş Hukuku ilkelerine dayanarak mobbing davranışında bulunan kişilerin sorumlu tutulmasını mümkün kılsa da kanun düzeyinde açık tanımlamalar ve etkin yaptırımların bulunmaması işçilerin korunmasında önemli bir eksiklik yaratmaktadır.

<sup>53</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

Bu çalışmada, İsveç, Belçika ve Fransa gibi ülkelerdeki mobbing düzenlemeleri incelenmiş ve bu düzenlemelerin Türk hukukuna uyarlanması bakımından öneriler sunulmuştur.

İsveç, mobbing'i düzenleyen ilk Avrupa ülkesi olarak, kapsamlı bir hukuki çerçeve oluşturmuş olsa da uygulamada ortaya çıkan eksiklikler bu tür düzenlemelerin denetim ve farkındalık mekanizmalarıyla desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. İsveç'teki tecrübeler ışığında, Türk hukukunda da mobbing hakkında işveren ve işçilerin bilgilendirilmesi, sendikalarla iş birliği yapılarak farkındalık eğitimlerinin verilmesi ve bilgilendirici rehberlerin yayımlanması önemli bir ihtiyaçtır. Ayrıca, mobbing'in etkili bir şekilde denetlenmesi için bağımsız bir denetim mekanizmasının kurulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Belçika hukukunda ise mobbing'e karşı güçlü koruma sağlayan düzenlemelerin bulunması, işçilerin hem fiziksel hem de ruhsal bütünlüklerinin korunması açısından örnek teşkil etmektedir. Belçika hukukundaki ispat kolaylığı sağlayan mekanizmalar ve mağduriyetin giderilmesi adına aktif katkıda bulunan kişilerin yasal olarak korunması, Türk hukukuna adapte edilebilecek düzenlemeler arasında değerlendirilmiştir. Türk hukukunda, özellikle mobbing'in ispatı bakımından yaşanan güçlükler dikkate alındığında, işçi lehine ispat yükünün yer değiştirmesi ve mobbing mağdurlarını destekleyen kişilere hukuki koruma sağlanması gibi düzenlemelerin getirilmesi isabetli olacaktır.

Fransız hukukunda mobbing tanımı ve ispat yüküne ilişkin düzenlemeler dikkat çekici bir model sunmaktadır. Ancak, mobbing davranışlarında kasit unsurunun aranmadığı Fransız düzenlemelerinin aksine, Türk hukukunda kasit unsurunun aranmasının, işverenin yönetim hakkının dengeli bir şekilde sınırlandırılmasını sağlamak adına daha uygun olacağı değerlendirilmektedir. Aksi takdirde, kasit unsurunun kaldırılması, işverenlerin yetkilerini kullanırken keyfi sınırlamalara tabi tutulmasına ve uygulamada gereksiz uyuşmazlıklara yol açabilecektir.

Sonuç olarak, Türk hukukunda mobbing'in açık bir şekilde tanımlanması, yaptırım gücü olan düzenlemelerin getirilmesi ve ispat yükünün yer değiştirdiği durumların kanunlarla belirlenmesi, işçilerin kişilik haklarının korunması ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması açısından kritik bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. İsveç, Belçika ve Fransa gibi ülkelerin mobbing'e yönelik hukuki düzenlemelerinden alınacak dersler, Türk hukuk sisteminde bu önemli soruna karşı daha etkili bir çözüm geliştirilmesine ışık tutacaktır.

## KAYNAKÇA

- Belçika Ceza Kanunu** (Code Pénal): 8 Haziran 1867, [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?DE-TAIL=1867060801%2FF&caller=list&row\\_id=1&numero=2&rech=4&cn=1867060801&table\\_name=LOI&nm=1867060850&la=F&dt=CODE+PENAL&language=fr&fr=f&choix1=ET&choix2=ET&from-tab=loi\\_all&trier=promulgation&chercher=t&sql=dt+contins++%27CODE%27%26+%27PENAL%27and+acatif+%3D+%27Y%27&tri=dd+AS+RANK+&imgcn.x=41&imgcn.y=12](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?DE-TAIL=1867060801%2FF&caller=list&row_id=1&numero=2&rech=4&cn=1867060801&table_name=LOI&nm=1867060850&la=F&dt=CODE+PENAL&language=fr&fr=f&choix1=ET&choix2=ET&from-tab=loi_all&trier=promulgation&chercher=t&sql=dt+contins++%27CODE%27%26+%27PENAL%27and+acatif+%3D+%27Y%27&tri=dd+AS+RANK+&imgcn.x=41&imgcn.y=12) (Erişim Tarihi: 30.11.2024).
- BÜYÜKKILIÇ**, Gül: “İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9, 2012, s. 71-160.
- CHAPPELL**, Duncan/**DI MARTINO**, Vittorio: Violence at Work, 3. Baskı, Cenevre 2006.
- Civil Mediation Council, Uncovering The Truth: Bullying In The Workplace Statistics, <https://civilmediation.org/bullying-workplace-statistics/> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).
- Code du travail, [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/) (Erişim Tarihi: 30.11.2024).
- Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü: İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara 2013.
- ÇUKUR**, Cengiz: Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz, Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Hizmetleri Başkanlığı Yayınları, Ankara 2016.
- DEMİR**, Şamil: “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, Ankara Barosu Dergisi, C. 67, S. 2, 2009, s. 139-145.

**DEMİRCİOĞLU**, Huriye Reyhan: “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1, 2007, s. 113-146.

**ERTÜRK**, Arzu Arslan: “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 285-339.

EUROPEAN PARLIAMENT: Bullying at Work, Working Paper, [https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf) (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

**GÜZEL**, Ali/**UGAN ÇATALKAYA**, Deniz: “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 17-66.

**HOEL**, Helge/**EINARSEN**, Ståle, "The Swedish Ordinance Against Victimization at Work: A Critical Assessment", Comparative Labor Law & Policy Journal, C. 32, 2010.

International Labour Office, Work-related violence and its integration into existing surveys, 19th International Conference of Labour Statisticians, Cenevre, 2013, s. 5, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_222231.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf) (Erişim Tarihi: 30.11.2024).

**İNCİRLİOĞLU**, Lütfi: “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri”, Kamu-İş, C. 13, S. 1, 2013, s. 103-113.

İsveç Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurulu: *Mağduriyetle Mücadeleye İlişkin Yönetmelik* (AFS 1993:17), 1993.

**KAPLAN**, Emine Tuncay: “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, 2011, s. 42-55.

**LEROUGE**, Loïc: Workplace bullying and harassment in France and few comparisons with Belgium: a legal perspective, Workplace Bullying and Harassment, 2013, s. 39.

- LEYMANN, Heinz: "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996, s. 165-184.
- LİMONCUOĞLU, Sanal: "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 105, 2013, s. 52-88.
- LUTGEN-SANDVIK, Pamela/TRACY, Sarah J./ALBERTS, Jess K.: "Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact", *Journal of Management Studies*, C. 44, S. 6, 2007, s. 837-862.
- ÖZDEN, Banu: "Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C. 5, S. 8, 2018, s. 22-49.
- ÖZKUL, Burcu/ÇARIKÇI, İlker Hüseyin: "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 1, 2010, s. 481-499.
- ÖZTÜRK, Hilal/DERELİ EKE, Elif/İPEK, Nazenin/MÜDÜROĞLU, Aynur/FAİKOĞLU, Rehat: "Mobbing (Psikolojik Yıldırma), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri", *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, C. 2, S. 1, 2015, s. 27-33.
- PALABIYIK, Buğra Burak: *Türk İş Hukukunda Mobbing*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2018.
- ŞÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman: *İş Hukuku*, 24. Baskı, Ankara 2024.
- Swedish National Board of Occupational Safety and Health:** Ordinance Containing Provisions on Measures Against Victimization at Work (AFS 1993:17), <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/victimization-at-work-provisions-1993-17.pdf> (Erişim Tarihi: 30.11.2024), s. 3-4.
- ŞAKİROĞLU, Şeyda: "Toplumsal Cinsiyet Bakımından İş Yaşamında Kadınlara Yönelik Mobbingin Sosyolojik İncelenmesi", *International Social Sciences Studies Journal*, C. 9, S. 113, 2023, s. 7473-7481.

- TAŞKIN**, Ahmet: İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul 2016.
- TINAZ**, Pınar/**BAYRAM**, Fuat/**ERGIN**, Hediye: *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 1. Baskı, İstanbul 2008.
- TUNÇER**, Polat: "Mobbing ve İş Hukuku", The Journal of Social Sciences, 2019, s. 81-98.
- UNITED NATIONS WOMEN: Responses to the 2013-2014 Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action, France, <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/FRANCE-English.pdf> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).
- VAN OLMEN**, Chris: Belgium: New changes to Discrimination law and bullying at work: extension of protection rules, <https://leglobal.law/2023/03/23/belgium-new-changes-to-discrimination-law-and-bullying-at-work-extension-of-protection-rules/> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).
- Workplace Bullying Institute, 2021 WBI U.S. Workplace Bullying Survey, <https://workplacebullying.org/wp-content/uploads/2021/03/2021-Full-Report.pdf> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).
- XpertHR, "Belgium: New Anti-Harassment Legislation", <https://www.xperthr.co.uk/commentary-and-insights/belgium-new-anti-harassment-legislation/26035/> (Erişim Tarihi: 30.11.2024).