

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞYERİNDE ŞİDDET VE UYGULANACAK HUKUKİ YAPTIRIMLAR¹

Didem Yardımcıoğlu²

ÖZET

İş Hukuku çerçevesinde işyerinde şiddet kavramı oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Genel hatlarıyla, fiziksel şiddet, cinsel veya psikolojik taciz işyerinde şiddetin görünümünü oluşturmaktadır. İşyerinde şiddet işveren veya işveren vekilinden işçisine ya da aile üyelerine yönelebileceği gibi, işçiden işverenine veya işveren vekiline yahut bu kişilerin aile üyelerine yönelebilir. İşyerinde çalışan işçilerin birbirlerine fiziksel veya psikolojik şiddet uygulamaları mümkün olabileceği gibi işyeri dışından üçüncü kişilerin işçiye şiddet uygulaması da söz konusu olabilir.

Dinamik bir yapıya sahip olan İş Hukuku, pek çok yasal değişikliğin meydana geldiği bir alandır. Konumuz çerçevesindeki değişikliklerden ilki, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417/1 hükmünde ilk defa psikolojik taciz hakkında açık bir kanuni düzenlemeye yer verilmesidir. Bu husustaki önemli yeniliklerden biri de 20.4.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunudur. İşyerinde psikolojik taciz durumunda Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna da başvurulabilecektir.

İşyerinde şiddetin görünümünden biri olan cinsel taciz hakkında 4857 sayılı İş Kanunu m. 24 ve 25'te özel düzenlemelere yer verilmiştir. 6701 sayılı Kanun bakımından ise hem cinsel hem de psikolojik taciz bir ayrımcılık türü olarak tanımlanmış ve bu Kanunun kapsamına alınmıştır. Artan sosyal medya kullanımı, şiddetin sosyal medya aracılığıyla uygulanmasını beraberinde getirmeye başlamıştır. Yargıtay'ın bu alandaki kararlarının incelenmesi de uygulama açısından aydınlatıcı olacaktır.

25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Hukukunda köklü değişiklikler yapılmış ve Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması bir dava şartı haline getirilerek zorunlu tutulmuştur. Oldukça yeni olan bu düzenlemenin, konumuz çerçeve-

¹ Bu çalışma II. Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Berlin Konferansı'nda 19.05.2018 tarihinde tebliğ olarak sunulmuştur.

² Arş.Gör., Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, didem.yardimcioglu@dicle.edu.tr.

sinde işçi ve işverenleri aydınlatmak bakımından ele alınmasında büyük önem bulunmaktadır.

Bu doğrultuda çalışmamızda, İş Hukuku kapsamında işyerinde şiddet son değişiklikler ve Yargıtay kararları doğrultusunda ele alınacak ve işyerinde şiddete maruz kalan bireylerin başvurabilecekleri hukuki yollar belirtilerek yasal farkındalıklarının oluşmasına katkı sunulmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Hukuku, Şiddet, İşyerinde Şiddet, Psikolojik Taciz, Sosyal Medya

VIOLENCE IN THE WORKPLACE AND LEGAL SANCTIONS IN TURKISH LABOUR LAW

ABSTRACT

In the context of Labour Law, the concept of violence in the workplace covers a very wide area. In general, physical violence, sexual or psychological harassment constitute the appearance of violence in the workplace. Violence at the workplace can be realized against employee or the family members of employee. Also it can be realized against employer or the representative of employer or their family members. In the other hand, it can be possible for employees working at the workplace to use physical or psychological violence to each other or it can be possible to use violence against employee by third parties outside the workplace.

Labour Law, which has a dynamic structure, is an area where many legal changes take place. The first change about our research is the Article 417/1 of the Turkish Code of Obligations no. 6098. With this Article has been put into force that a clear legal regulation on psychological harassment at the first time in Turkish Law. Additionally, Act on Human Rights and Equality Institution of Turkey no. 6701 has been put into force at 20.4.2016. This Act is one of the important changes and workers can apply to this Institute in the case of psychological harassment.

There are some special regulations about sexual harassment, which is the one of the appearances of violence in the workplace, in articles 24 and 25 of the Labour Act of Turkey no. 4857. In terms of Act no. 6701, both sexual and psychological harassment are defined as a type of discrimination and they are included in the scope of this Act. Increasing use of social media has started to cause the violence which has committed via social media. The examination of the decisions of the Supreme Court in this area will also be enlightening for practice.

Act of Labour Courts no. 7036 has been put into force at 25.10.2017 and this Act has made fundamental changes in Labour Law. According to the Act no 7036, for claims and compensations of employee or employer based on the Act or individual or collective labour contracts and for litigations about reinstatement must be applied mediation. In the framework of our research, it is very important to examine this new regulation for enlightening employees and employers.

In our research, violence in the workplace will be examined with recent changes and the decisions of the Supreme Court. Additionally, the legal ways which the individuals exposed to violence in the workplace can apply will be specified and will be contributed for their legal awareness.

Keywords: Labour Law, Violence, Violence in the workplace, Mobbing, Social Media

GİRİŞ

Çağımızın başlıca sorunları arasında yer alan şiddet çok farklı yerlerde ve şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Gerek kadına karşı şiddet örneğinde olduğu gibi tek tek bireyleri hedef alır nitelikte olsun gerekse de savaşlar gibi daha kalabalık gruplar arasında gerçekleşsin şiddet uzun yıllardır insanlığın en büyük problemlerinden biri olmayı sürdürmektedir (Kocacık, 2001: 1; Dursun ve Aytaç, 2011: 7; Kandemir, 2017: 31).

Çalışma hayatında da sıklıkla karşılaştığımız şiddet, işyerinde fiziksel ve sözlü şiddet, cinsel taciz veya psikolojik taciz şeklinde karşımıza çıkabilmektedir. Aynı şekilde, işyerinde karşılaşılabilecek şiddet türlerinin sosyal medya araçları kullanılarak gerçekleştirilebilmesi de mümkündür. İşyerinde şiddete maruz kalan bireylerin bu konuda bilinçlendirilmesi ve başvurabilecekleri hukuki yollar ile uygulanacak yaptırımlar hakkında aydınlatılmaları önem arz etmektedir.

Bu doğrultuda, çalışmamızda öncelikle şiddet kavramını tanımlayacak, ardından işyerinde şiddetin görünümünü ve özelliklerini inceleyeceğiz. Çalışmamızın son bölümünde ise işyerinde şiddet mağdurlarının başvurabilecekleri hukuki yollara değinecek ve uygulanabilecek hukuki yaptırımları belirteceğiz.

I. ŞİDDET KAVRAMI

A. Tanımı

Şiddet, Türk Dil Kurumu tarafından “*Karşı görüşte olanları inandırma ve uzlaştırma yerine kaba kuvvet uygulamak*” biçiminde tanımlanmaktadır

(<http://www.tdk.gov.tr>, 12.03.2018). 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanununun m. 2/1, d hükmünde ise şiddet, kişinin fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranış olarak tanımlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütüne göre ise şiddet, fiziksel bir gücün ya da baskının kasten kişinin kendisine, başka bir insana, bir gruba veya topluma yöneltilmesi ve bunun sonucunda yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu veya yoksunluk durumunun ortaya çıkması veya ortaya çıkma olasılığının yüksek olmasına neden olacak şekilde kullanılmasını ifade eder (WHO, 2014: 2, http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/status_report/2014/en/, 12.03.2018).

B. Türleri

Şiddet, çeşitli şekillerde meydana gelebilir. Bunlardan ilki kişinin kendi kendine uyguladığı şiddettir. Bu şiddet çeşidi, intihara yönelik davranışlarda bulunma ve kişinin kendine zarar vermesi şeklinde ortaya çıkabilir (Kocacık, 2001: 4; Yıldız ve diğerleri, 2011: 1-2).

Bir diğer şiddet türü kişiler arasında gerçekleşen şiddettir (Yıldız vd., 2011: 2). Bu kişiler, aile üyeleri ya da aynı işyerinde çalışan iki işçi veya işçi ve işveren arasında gerçekleşen şiddet olaylarında görüldüğü gibi birbiriyle yakın ilişkiler içinde olan kişiler olabilirler. Bununla birlikte, trafikte yaşanan şiddet olaylarında olduğu gibi birbirini hiç tanımayan kişiler arasında da şiddet olaylarının gerçekleşebilmesi söz konusu olabilir (Kocacık, 2001: 5).

Şiddetin geniş grupları etkilemesi de mümkündür. Şiddetin bu çeşidine ise toplu şiddet adı verilmektedir. Toplu şiddet de politik, ekonomik ve sosyal şiddet olmak üzere üçe ayrılarak incelenebilir. Politik şiddete örnek olarak savaşlar; ekonomik şiddete örnek olarak ambargolar, halkın temel hizmetlerden faydalanmasının engellenmesi; sosyal şiddete örnek olarak ise organize suç örgütleri ve terör faaliyetleri verilebilir (Yıldız vd., 2011: 2).

C. İçeriği

Şiddet eyleminin içeriği dörde ayrılarak incelenebilir. Bu ayrıma göre şiddet eyleminin içeriği fiziksel, cinsel, psikolojik ya da yoksun bırakma (ihmal) biçiminde dört kategoriden oluşmaktadır. Yukarıda bahsettiğimiz şiddet tiplerinin

tamamının içeriğinde bu dört unsurdan biri ya da birkaçının bulunabilmesi mümkündür (Yıldız vd., 2011: 2).

II. İŞYERİNDE ŞİDDETİN GÖRÜNÜMLERİ

İşyerinde şiddet, çalışana yönelik, fiziksel veya psikolojik zarar verme amaçlı her türlü eylem veya olay olarak tanımlanabilir (Kandemir, 2017: 33). İşyerinde şiddet çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Bu kapsamda, aşağıda kısaca işyerinde meydana gelebilecek şiddet türlerini inceleyeceğiz.

A. Fiziksel ve Sözlü Şiddet

En çok karşılaşılan işyeri şiddeti türlerinden birisi işyerinde uygulanan fiziksel şiddettir (Kandemir, 2017: 33, 34). İşyerinde fiziksel şiddet, işverenin iki işçisi arasında gerçekleşebileceği gibi işverenden işçisine ya da işçiden işverenine yönelebilir. Aynı şekilde, işyerinde fiziksel şiddetin üçüncü kişiler, örneğin müşteriler tarafından işverene ya da işçiye yönelebilmesi de mümkündür. İşçinin işyerinde kendisine zarar vermesi, intihar etmesi de bu kapsamda kabul edilmektedir (Ergin, 2015: 73 vd.). Bununla birlikte, kanaatimizce işçinin veya işverenin işyerindeki araçlara zarar vermesi de işyerinde fiziksel şiddet kapsamında kabul edilmelidir. Örneğin, işçinin tartıştığı işverenine yumruk atmak yerine hemen yanında bulunan dolabına yumruk atması bu çerçevede değerlendirilmelidir.

Bir diğer işyeri şiddeti türü ise işyerinde sözlü şiddettir. Genellikle hakaretimiz sözler, tehdit ve küfür şeklinde ortaya çıkmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2011: 7). Yargıtay içtihatlarında işyerinde fiziksel ve sözlü şiddetin “sataşma” kavramı altında incelendiğini görmekteyiz. Sataşma, sataşmayı oluşturan söz veya davranışın ağırlığına göre haklı nedenle derhal fesih nedeni oluşturabilir. Haklı nedenle derhal fesih oluşturacak nitelikte ağır olmayan sataşma durumunda, işçi de iş güvencesinin kapsamındaki bir işçiye geçerli nedenle fesih söz konusu olabilecektir.

B. Cinsel Taciz

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun (TBK) 417. maddesinde işverenin işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda hükümde işverenin özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir (TBK m. 417 hükmü kapsamında işçinin kişiliğinin korunması hakkında detaylı bilgi için bkz.: Centel,

2011: 13 vd.; Tuncay Kaplan, 2011: 40 vd.; Şen, M., 2012: 133 vd.; Sevimli, 2013: 107 vd.). Görüldüğü üzere TBK m. 417 hükmünde “cinsel taciz” kavramından açıkça bahsedilmekte ancak kavramın bir tanımı yapılmamaktadır. Aynı şekilde, 4857 sayılı İş Kanunu m. 24/II, b, d ve m. 25/II, c hükümlerinde işyerinde cinsel taciz durumunda iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebileceği düzenlenmiş ancak cinsel tacizin tanımı yapılmamıştır.

6/4/2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 2/1, j hükmünde ise taciz kavramının tanımı yapılmıştır. Hükme göre taciz, “*Psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı ifade eder*”. Ayrıca aynı Kanunun ayrımcılık türlerini düzenleyen 4. maddesinde taciz bir ayrımcılık türü olarak sayılmıştır.

İşyerinde cinsel taciz, genellikle kadın ve erkekler arasında yaşanmakta ve çok büyük bir oranda kadınlara karşı gerçekleştirilmektedir (Bakırcı, 2000: 439; Tuncay Kaplan, 2011: 46; Özdemir, 2014: 89). Çok nadir rastlanmakla beraber işyerinde cinsel tacizin aynı cinsiyetten kişiler arasında gerçekleşebilmesi de mümkündür (Bakırcı, 2000: 439; Özdemir, 2014: 89). Cinsel tacizin kadın işçilerin kişilik haklarına ve çalışma özgürlüklerine bir saldırı oluşturması ve bu sebeple bir cinsiyet grubunun diğerine kıyasla mağdur olması, cinsiyet ayrımcılığını da beraberinde getirmektedir (Bakırcı, 2000: 439; Özdemir, 2014: 89).

Cinsel taciz kavramı ilk kez Amerika Birleşik Devletleri’nde ortaya çıkmıştır. Günümüzde de cinsel tacizi en geniş şekilde tanımlayan ve kabul eden ülke Amerika Birleşik Devletleri’dir. Amerikan Hukukunda cinsel taciz, cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir (Özdemir, 2014: 92).

Amerikan mahkemelerinin içtihatlarında genel olarak iki tür cinsel taciz şekli tanınmıştır. Bunlardan birincisi işçinin kariyerinde yükselmesi, ücretine zam yapılması ya da işten çıkarılmaması için maruz kaldığı cinsel taciz türüdür. Bu tür cinsel tacizde cinsel amaçlı bir tehdit veya karşılık söz konusudur ve “quid pro quo discrimination” olarak adlandırılmaktadır. İkinci tür cinsel taciz ise düşmanca çalışma ortamı (hostile work environment) yaratacak şekilde cinsel taciz eyleminin gerçekleştirilmesidir. Eğer cinsel içerikli söz veya davranışlar işçinin çalışma performansına etki ediyor, ahlak dışı, saldırgan, utanç verici veya düşmanca bir çalışma ortamı yaratıyorsa bu tür cinsel tacizden bahsedilmektedir. Düşmanca çalışma ortamı ise istenmeyen cinsel temas, dokunuş, söz veya tehditleri kapsamaktadır (Kelly ve Sinclair, 2000: 811; Özdemir, 2014: 93; “Quid pro quo”

ile “düşmanca çalışma ortamı” kavramlarından ne anlaşılması gerektiği ve bu kavramlar arasındaki farkların tartışılması hususundaki içtihatlar ile ayrıntılı incelemeleri için bkz.: *Menitor Saving Bank v. Vinson*, 477 U.S. (1986), <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/477/57/case.html>, 10.03.2018; Brown, 1987: 477 vd.; Phillips, 1991: 1229 vd.; Bull, 1993-1994: 117 vd.; *Burlington Indus. Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. (1998), <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/524/742/case.htm>, 10.03.2018; Zinser, 1998-1999: 297 vd.; Hanley, 2004-2005: 259 vd.).

Avrupa Birliği Hukukunda ise 2002/73 sayılı Direktif, üye devletlerin cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak tanıyacaklarını düzenlemektedir. Direktifin 2. maddesinin 2. fıkrasında cinsel tacizin tanımına da yer verilmiştir. Direktife göre cinsel taciz, “İnsan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre cinsel tacizin üç temel unsuru bulunmaktadır. Bunlardan ilki davranışın istenilmemesi, ikincisi bu davranışın insan onuruna aykırı olması ve üçüncüsü düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir çalışma ortamıdır (Direktifin Türkçe metni için bkz.: https://www.csgb.gov.tr/media/2079/calismamevzuat-%C4%B1_abd.pdf, 217 vd., 11.02.2018; Direktifin İngilizce metni için bkz.: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF>, 11.02.2018).

Hukukumuzda genel olarak cinsel taciz ile ilgili kanuni düzenlemelerin Avrupa Birliği Hukuku ile uyum gösterdiğini söyleyebiliriz. Avrupa Birliği ile uyum süreci kapsamında 2002/73 sayılı Direktifteki cinsel taciz tanımı ve unsurlarının hukukumuz açısından da göz önünde bulundurulması gerektiği kuşkusuzdur.

C. Psikolojik Taciz (Mobbing)

“Mobbing” terimi, etimolojik olarak “kararsız kalabalık” anlamına gelen Latince “mobile vulgus” teriminin kısaltılması olan “mob” kökünden gelmektedir. “Mob”, “kaba ve düzensiz hareket eden rastgele insan kalabalığı” olarak tarif edilmektedir (The New Webster Encyclopedic Dictionary of The English Language, 1980: 541). “Mobbing” terimi, çalışma ilişkilerinden önce hayvan ilişkilerine dair bazı davranışları tarif etmek amacıyla kullanılmıştır (<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>, 04.10.2017). İnsan ilişkileri bakımından mobbing terimi ise 1986 yılında İsveçli psikiyatrist Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır (Ünal, 2013: 19; Arslan Ertürk, 2014a: 287-288).

Leymann, işyerinde psikolojik tacizi (mobbing), “*Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür*” şeklinde tanımlamıştır. Leymann’a göre, psikolojik terör niteliğindeki bu davranışlar aralıklı olarak veya uzun bir süre devam etmelidir. “Aralıklı olarak” ifadesi ile kast edilen, davranışın istatistiksel olarak en az haftada bir kez tekrarlanması; “uzun bir süre devam etmesi” ile anlatılmak istenen ise davranışın en az altı ay sürmesidir (<http://www.leymann.se/English/frame.html>, 04.10.2017).

İşyerinde psikolojik taciz, fail ve mağdur kim olduğuna göre üç ayrı başlık altında sınıflandırılabilir. Aynı seviyedeki çalışma arkadaşları arasında ortaya çıkan psikolojik taciz, dar anlamda psikolojik taciz veya yatay psikolojik taciz olarak nitelendirilmektedir. İşverenin işçiye veya üstün asta yaptığı psikolojik taciz ise düşey psikolojik taciz (bossing) olarak adlandırılmaktadır. Daha az rastlanmakla birlikte, işçinin işverene ve astın üste yönelttiği dikey psikolojik taciz de söz konusu olabilmektedir (Şen, S., 2009: 51; Büyükkılıç, 2012: 80; Ünal, 2013: 24; Arslan Ertürk, 2014a: 294; Yardımcıoğlu, 2016: 5).

İşyerinde psikolojik tacizin unsurlarından ilki davranışın tekrarlanması ve sürekliliğidir. İşyerinde psikolojik taciz, fail ile mağdur arasında gelişen ve sadece bir defaya mahsus olarak meydana gelip biten bir terör türü değildir (Tınaz ve diğerleri, 2008: 26 vd.; Arslan Ertürk, 2014a: 296, 298; Çelik ve diğerleri, 2017: 328; Süzek, 2018: 420). Bu konuda Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun raporuna göre, işyerinde psikolojik tacizi zamansal açıdan inceleyen araştırmalarda sürecin en az altı ay ve genelde ortalama on beş ay sürdüğü, bu sürecin kalıcı etkilerinin ise yirmi dokuz ile kırk altı ay devam ettiği belirtilmiştir (İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011: 6, 16). Kanaatimizce, her somut olayın özelliğine göre işyerinde psikolojik tacizin hangi sürede ve ne kadar tekrarlanarak ortaya çıktığının ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşyerinde psikolojik tacizin varlığı için aranması gereken bir diğer koşul ise mobbing niteliğindeki davranış ile bezdirme amacının güdülmesidir. Mobbing niteliğindeki davranışın tekrarlanması ve sürekliliği tek başına işyerinde psikolojik tacizin kabulü için yeterli değildir. Ayrıca bu davranışın, mağdurun bezdirilmesi amacını da taşıması gerekir (Ünal, 2013: 25; Arslan Ertürk, 2014a: 295, 296; Yardımcıoğlu, 2016: 5-6). Fakat belirtilmelidir ki, organizasyon bozukluğunun olduğu bir işyerinde çalışanların verimini arttırmak ya da onları disipline etmek amacıyla yapılan davranışların işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirilmemesi ge-

rekir. Zira böyle bir durumda mağdurun bezdirilmesi amacı mevcut değildir (Büyükkılıç, 2012: 82; Ünal, 2013: 25; Arslan Ertürk, 2014a: 296; Yardımcıoğlu, 2016: 6; Yarg. 22. HD. T. 13.06.2013, E. 2013/12343, K. 2013/14238, <http://www.kazanci.com>, 10.03.2018).

Psikolojik taciz (mobbing), esasında bilinen ve eski bir kavram olmasına rağmen hukukumuzda açık bir kanuni düzenlemeye ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesiyle kavuşulmuştur. “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığını taşıyan TBK m. 417 hükmü bu açıdan oldukça önemli bir maddedir. TBK m. 417/1 hükmüne 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”.

Ayrıca 6701 sayılı Kanunun m. 2/1, g hükmünde “işyerinde yıldırma” kavramı ele alınmış ve tanımı yapılmıştır. Hükme göre işyerinde yıldırma, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler olarak ifade edilmiştir (6701 sayılı Kanun kapsamında psikolojik tacize ilişkin hükümlerin ayrıntılı bir değerlendirmesi için bkz.: Arslan Ertürk, 2012b: 47 vd.).

TBK m. 417 hükmü işvereni, işçinin kişiliğini korumak, kişiliğine saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük kuralına uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü tutmuştur. Bu kapsamda işveren bakımından, işyerinde işçilerin psikolojik taciz ve cinsel tacize maruz kalmalarını engelleme yükümlülüğü yanında, taciz mağdurlarının daha fazla zarar görmemeleri için önlem alma yükümlülüğü de öngörülmüştür. TBK m. 417 hükmü uyarınca işverenin bu yükümlülüklerinin ihlali, işçinin kişiliğini koruma borcuna aykırılık teşkil edecek ve işverenin sözleşmeden doğan sorumluluğunu gündeme getirecektir.

D. Sosyal Medya Aracılığıyla Gerçekleşen Şiddet

Gelişen teknoloji ve internet alt yapısı sayesinde hayatımızın önemli bir parçasını da sosyal medya araçları oluşturur hale gelmiştir (Sosyal medya kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Edosomwan ve diğerleri, 2011: 79 vd.; Kaya, 2015: 277 vd.). Günümüzde bilgisayarlar, tabletler, akıllı telefonlar ve hatta akıllı saatler yoluyla kolaylıkla bireyler arası iletişim kurulabilmekte, çeşitli sosyal medya siteleri aracılığıyla kişiler arası etkileşimde bulunulabilmektedir. Bu durum iş ilişkilerinde de sosyal medyanın etkisini kaçınılmaz kılmaktadır. Sosyal medya kulla-

nımının iş ilişkileri ve özellikle de iş sözleşmesinin feshi üzerindeki etkisi ayrı bir çalışmanın konusunu oluşturacak genişlikte olduğundan çalışmamızda sadece işyerinde şiddetin sosyal medya aracılığıyla gerçekleştirilmesine dair Yargıtay kararlarını incelemekle yetineceğiz.

Artan sosyal medya kullanımının bir sonucu olarak işyerinde şiddet sosyal medya araçlarıyla da gerçekleştirilebilmektedir. Örneğin, işyerinde cinsel tacizin sosyal medya aracılığıyla gerçekleştirilebilmesi mümkündür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.10.2015 tarihli ve E. 2015/20326, K. 2015/28093 sayılı kararına konu olayda, tersanede çalışmakta olan bir erkek işçi, aynı işyerinde tercümanlık yapan bir kadın işçiye Facebook üzerinden "...çok cici ve tatlı birisin ve sıcak kanlısın, arkadaş olmak isterim seninle..." ifadelerini içeren bir mesaj göndermiştir. Kadın işçinin şikayeti üzerine erkek işçinin iş sözleşmesi İş K. m. 25/II, c hükmü doğrultusunda haklı nedenle derhal feshedilmiştir. Yerel mahkeme bu sözleri taciz niteliğinde görmeyerek, Facebook'un amacının zaten insanların birbirleriyle iletişim kurmasını ve arkadaş olmasını sağlamak olduğunu, ayrıca kadın işçinin site üzerinden kendisine mesaj gönderen kişileri engelleyebileceğini belirtmiştir. Ancak Yargıtay, yerel mahkemenin bu kararını bozarak evli olan erkek işçinin daha önce hiçbir sosyal ilişkisinin bulunmadığı bir kadın işçiye bu içerikte bir mesaj göndermesinin kadın işçide huzursuzluk yarattığını, iş akışını bozduğunu ifade etmiştir. Yargıtay bu sözleri cinsel taciz kapsamında değerlendirerek erkek işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshini hukuka uygun bulmuştur (Yarg. 9. HD., T. 12.10.2015, E. 2015/20326, K. 2015/28093, <http://www.kazanci.com>, 05.05.2018).

İşyerinde sözlü şiddetin de sosyal medya aracılığıyla gerçekleştirilebilmesi mümkündür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında, Twitter hesabı üzerinden işyerindeki insan kaynakları departmanında çalışan diğer işçilere hakaret eden işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı bulunmuştur (Yarg. 9. HD., T. 26.9.2017, E. 2016/22368, K. 2017/14208, <http://www.kazanci.com>, 06.05.2018).

İşyerinde yaşanan fiziksel şiddetin kayda alınarak sosyal medya aracılığıyla yayılması da mümkündür. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 30.6.2014 tarihli ve E. 2014/8373, K. 2014/22213 sayılı kararına konu olayda, bir işçi mesai saatleri içinde işyerinde çalışan başka bir işçinin üzerine ketçap, mayonez, hardal ve kova ile su dökmüş, bu davranışları kameraya kaydetmiş ve bu görüntüleri çeşitli sosyal paylaşım sitelerinde paylaşmıştır. Yüksek mahkeme kararında, bu davranışların bir bütün halinde değerlendirildiğinde işyerinde olumsuzluklara sebebiyet verdiğine, işyeri çalışma düzenini bozduğuna, bu sebeple işverenden iş

ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceğine ve yapılan feshin geçerli olduğuna hükmetmiştir (Yarg. 9. HD., T. 30.6.2014, E. 2014/8373, K. 2014/22213, <http://www.kazanci.com>, 05.05.2018).

III. İŞYERİNDE ŞİDDETE KARŞI BAŞVURULABİLECEK HUKUKİ YOLLAR VE UYGULANACAK YAPTIRIMLAR

A. İş Sözleşmesinin Feshi

İş Kanunu m. 24 hükmü, işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshini düzenlemektedir. İş K. m. 24/II, b hükmü, “*İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa*” işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceğini hüküm altına almıştır. Aynı şekilde, İş K. m. 24/II, c hükmünde “*İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse*” ve İş K. m. 24/II, d hükmünde “*İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa*” iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği ifade edilmiştir. Açıkça psikolojik tacizden bahsedilmiş olmamakla birlikte İş K. m. 24/II hükmünde sayılan fesih nedenlerinin sınırlı sayıda olmaması, psikolojik tacizin “*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” kapsamında değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçinin de iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilme hakkı bulunmaktadır.

İşyerinde şiddetin işçiden işverenine yönelmesi ya da işverenin iki veya daha fazla işçisi arasında gerçekleşmesi halinde işveren, İş K. m. 25/II hükmü kapsamında bu işçi veya işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. İşçi tarafından gerçekleştirilen ve şiddet içeren eylem İş K. m. 25/II, b, c ve d bentlerinde düzenlenen nitelikte ağır değil ve işçi iş güvencesi kapsamındaki bir işçi ise iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi de söz konusu olabilecektir.

Bu noktada kısaca 12/10/2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen zorunlu arabuluculuk uygulamasına da değinmeliyiz. 7036 sayılı Kanun ile esasında iradi olan ve ancak tarafların anlaşması ile başvurulabilen arabuluculuk uygulaması iş ilişkilerinde dava şartı haline getirilmiştir. Bunun sonucu olarak kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması bir zorunluluktur (7036 sayılı Kanun m. 3/1). Ancak belirtilmelidir

ki, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında zorunlu arabuluculuk uygulaması söz konusu olmayacaktır (7036 sayılı Kanun m. 3/3).

Zorunlu arabuluculuk sisteminin bir gereği olarak, örneğin, işyerinde iş arkadaşlarından birine hakarete bulunduğu gerekçesiyle iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesi feshedilmiş ise bu işçinin artık işe iade talebiyle doğrudan iş mahkemesinde işe iade davası açabilmesi mümkün olmayacaktır. Bunun yerine, işe iade talebiyle arabulucuya başvurulması gerekecektir. Arabulucuya başvurulmaksızın doğrudan iş mahkemesinde dava açılması halinde ise 7036 sayılı Kanunun m. 3/3 hükmü doğrultusunda davanın usulden reddine karar verilecek ve İş K. m. 20/1 hükmü uyarınca kesinleşen ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilecektir.

B. Ayrımcılık Tazminatı İsteme ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru Hakkı

Özellikle cinsel veya psikolojik taciz ya da işyerinde gerçekleşen şiddetin ayrımcılık temelli olması halinde ayrımcılığa maruz kalan işçi, İş K. m. 5 hükmünde düzenlenen dört aylık ücreti tutarındaki tazminatı ve bu ayrımcılıktan dolayı yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilecektir.

Ayrıca 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 17/5 hükmü uyarınca, işyerinde şiddete uğrayan ve bu yolla ayrımcılığa maruz kalan kişiler, İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikayet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı takdirde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurabilecektir. Kuruma başvuru illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz (6701 sayılı Kanun m. 17/1). Kurum başvuruları, başvuru tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir (6701 sayılı Kanun m. 18/1).

C. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşyerinde şiddet halinde işçinin başvurabileceği hukuki yollardan bir diğeri de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaktır. Mevzuatımızda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, TBK m. 408 hükmü ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13 hükmü kapsamında düzenlenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun getirmiş olduğu düzenleme TBK m. 408 hükmüne göre daha özel niteliktedir. 6331 sayılı Kanunun m. 13/1 hükmünde, ciddi ve yakın tehlike ile karşı

karşıya kalan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebileceği düzenlenmiştir. Hüküm doğrultusunda böyle bir durumda kurul acilen toplanarak, eğer işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu yok ise işveren derhal kararını verecek ve durumu tutanakla tespit edecektir. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilecektir.

6331 sayılı Kanunun m. 13/2 hükmünde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışanın, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği ifade edilmiştir. Aynı şekilde maddede çalışanların, çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer haklarının saklı olduğu da açıkça belirtilmiştir. Bu sebeple çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin çalışmadığı bu dönemde ücretine ve diğer haklarına hak kazanacağı kuşkusuzdur.

Ayrıca önemle belirtilmelidir ki, 6331 sayılı Kanunun m. 13/3 hükmünde çalışanların ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gideceği ve bu hareketlerinden dolayı haklarının kısıtlanamayacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla, işyerinde şiddetin faili işveren ise artık böyle bir durumda işçinin işverene yahut kurula başvuru zorunluluğunun olduğundan söz edilemez. İşçi bu prosedüre uymak zorunda olmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecek, çalışmaktan kaçındığı bu süre zarfında ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer haklarına da hak kazanacaktır.

D. Maddi ve Manevi Tazminat Davaları ile Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar

İşyerinde şiddete maruz kalan işçi, kişilik haklarının ihlal edilmiş olduğu gerekçesiyle sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre işverenden maddi ve/veya manevi tazminat isteyebilir (TBK m. 56, m. 58/1, m. 417/3; MK m. 25/3). Aynı şekilde somut olayın özelliklerine göre, Medeni Kanunun (MK) m. 25/1 ve m. 25/2 hükümleri doğrultusunda kişiliği koruyucu davalar olarak adlandırılan “saldırı tehlikesinin önlenmesi davası”, “saldırıya son verilmesi davası” veya “saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası” açılabilecektir.

E. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Kapsamındaki Yaptırımlar

İşyerinde şiddet niteliğindeki söz ve davranışlar Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamındaki suç tiplerinden birini veya birden fazlasını oluşturabilir. Bu kapsamda hakaret suçu (TCK m. 125), ayrımcılık suçu (TCK m. 122), intihara yönlendirme suçu (TCK m. 84), kasten yaralama suçu (TCK m. 86, TCK m. 87), eziyet suçu (TCK m. 96), cinsel saldırı veya cinsel taciz suçu (TCK m. 102, TCK m. 105), cebir kullanma suçu (TCK m. 108), kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu (TCK m. 123) gibi suçlar meydana gelebilir. Dolayısıyla, işyerinde şiddet failine ortaya çıkan suç tiplerine göre değişen cezai yaptırımların uygulanması da söz konusu olabilecektir.

SONUÇ

Şiddet kavramı, yaşamımızın birçok alanında olduğu gibi çalışma hayatında da sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. İşyerinde şiddet, genellikle işyerinde fiziksel şiddet, sözlü şiddet, cinsel taciz ve psikolojik taciz şeklinde meydana gelmektedir. Bununla birlikte, gelişen teknoloji ve internet alt yapıları sayesinde sosyal medya araçları çalışma hayatımıza da sirayet etmiş ve bu durum beraberinde işyerinde şiddetin sosyal medya araçları vasıtasıyla gerçekleştirilmesini getirmiştir.

İşyerinde şiddete maruz kalan bireylerin başvurabileceği çeşitli hukuki yollar bulunmakta ve kuşkusuz bu sayede işyerinde şiddet failine farklı hukuki yaptırımlar uygulanabilmektedir. Bu kapsamda, iş sözleşmesinin derhal ya da geçerli nedenle feshi, İş K. m. 5 kapsamında ayrımcılık tazminatı isteme, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurma, çalışmaktan kaçınma, maddi ve manevi tazminat davaları açma, kişiliği koruyucu davalara başvurma söz konusu olabilecektir. Ayrıca işyerinde gerçekleşen şiddetin Türk Ceza Kanunu kapsamında bir veya birden fazla suç tipini oluşturabilmesi de mümkündür. Bu durumda işyerinde şiddet failine TCK kapsamındaki çeşitli yaptırımların uygulanması söz konusu olabilecektir.

KAYNAKLAR

Arslan Ertürk, A. (2014a). İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Ali Rıza Okur’a Armağan)*. C. 20. S. 1 (Özel Sayı). 285-339.

Arslan Ertürk, A. (2012b). Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarısı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 27. 47-55.

Bakırcı, K. (2000). İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri. *Kamu-İş Dergisi*. C. 5. S. 3. 437-458.

Brown, R. R. (1987). The Supreme Court and Employer Liability for Supervisory Sexual Harassment: Menitor Savings Bank, FSB v. Vinson. *Journal of Law and Commerce*. Vol. 7. 477-498.

Bull, C. A. (1993-1994). The Implications of Admitting Evidence of a Sexual Harassment Plaintiff's Speech and Dress in the Aftermath of Menitor Savings Bank v. Vinson. *Ucla Law Review*. Vol. 41. 117-151.

Büyükkılıç, G. (2012). İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi. *Legal İSGHD*. S. 33. 66-71.

Centel, T. (2011). Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 24. 13-18.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2017). *İş Hukuku Dersleri*. Beta. İstanbul.

Dursun, S. ve Aytaç, S., (2011). İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama. *TİSK Akademi*. C. 6. S. 11. 7-29.

Edosomwan, S., Prakasan, S. K., Kouame, D. ve diğerleri. (2011). The History of Social Media and Its Impact on Business. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*. Vol. 16. 79-91.

Ergin, H. (2015). İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 34. 71-87.

Hanley, C. M. (2004-2005). A "Constructive" Compromise: Using the Quid Pro Quo and Hostile Work Environment Classifications to Adjudicate Constructive Discharge Sexual Harassment Cases. *University of Cincinnati Law Review*. Vol. 73. 259-291.

Kandemir, M. (2017). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler*. Legal. İstanbul.

Kaya, M. (2015). Sosyal Medya ve Sosyal Medyada Üçüncü Kişilerin Kişilik Haklarının İhlali. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. S. 119. 277-306.

Kelly, J. M. ve Sinclair, A. (2000). Sexual Harassment of Employees by Customers and Other Third Parties: American and British Views. *Texas Tech Law Review*. Vol. 31. 807-867.

Kocacık, F. (2001). Şiddet Olgusu Üzerine. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. C. 2. S. 1. 1-7.

Leymann, H., Bullying, Whistleblowing. *The Mobbing Encyclopedia*. <http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>. 4.5.2018 tarihinde erişildi.

Leymann, H., The Definition of Mobbing at Workplace. *The Mobbing Encyclopedia*. <http://www.leymann.se/English/frame.html>. 03.03.2018 tarihinde erişildi.

McQueen, A., Thatcher, S.V. (Ed.) (1980). *The New Webster Encyclopedic Dictionary of The English Language*. Avenel Books. New York.

Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Vedat Kitapçılık. İstanbul.

Phillips, M. J. (1991). Employer Sexual Harassment Liability Under Agency Principles: A Second Look at Menitor Savings Bank, FSB v. Vinson. *Vanderbilt Law Review*. Vol. 44. 1229-1272.

Sevimli, K. A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Çalışma ve Toplum*. C. 1. S. 36. 107-148.

Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*. Beta. İstanbul.

Şen, M. (2012). İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.02.2012 Tarihli Bir Kararı Çerçevesinde). *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 28. 129-139.

Şen, S. (2009). Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu. *Çimento İşveren*. C. 23. S. 5. 46-68.

Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Beta. İstanbul.

Tuncay Kaplan, E. (2011). Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 24. 40-53.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu* (Yayın No. 6). Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları. Ankara.

Ünal, C. (2013). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi. *Legal İSGHD*. C. 10. S. 37. 15-73.

WHO. (2014). http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/status_report/2014/en/. 12.03.2018 tarihinde erişildi.

Yardımcıoğlu, D. (2016). İşyerinde Psikolojik Taciz ve Başvurulabilecek Hukuki Yollar. *Türk Özel Hukuku ve Yargılamasındaki Güncel Problemler Sempozyumu*. (Yayınlanmamış bildiri). Afyon.

Yıldız, A.N., Kaya, M. ve Bilir, N. (2011). *İşyerinde Şiddet*. Türk-İş Yayınları. Ankara.

Zinser, L. M. (1998-1999). New Supreme Court Rules on Sexual Harassment Liability. *American Journal of Trial Advocacy*. Vol. 22. 297-309.

<https://www.csgeb.gov.tr>

<https://eurlex.europa.eu>

<http://www.kazanci.com>

<https://supreme.justia.com>

<http://www.tdk.gov.tr>