

## ÖZET

### *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları*

İşyerinde psikolojik terör ya da dünya literatüründe bilinen adı ile “mobbing” ilk kez 1984 yılında İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından gündeme getirilmiş ve iş yerinde kişilere uygulanan yıldırma, aşağılama, korkutma, sindirme ve duygusal şiddet uygulama gibi etik olmayan davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. 1980’li yıllardan günümüze, özellikle, İsveç, Almanya, Fransa ve Norveç gibi gelişmiş ülkeler olmak üzere, işyerinde mobbing konusu ile ilgili birçok teorik ve ampirik çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar işyerinde mobbing uygulamalarının çok yaygın olduğunu ve bu tür uygulamaların hem mağdur olan birey hem de işletme üzerinde olumsuz sonuçlar yarattığını tespit etmişlerdir. Son yıllarda Türkiye’de de bu konuya olan ilgi artmış olmasına rağmen daha çok psikolojik yanı ile ele alınmış hukuki ve ekonomik etkileri geri planda kalmıştır. Bu çalışmada, iş hayatında karşılaşılan maddi ve manevi pek çok zararlara yol açan ve aynı zamanda kişinin özel hayatını da etkileyerek psikolojik travmalara neden olan, mobbing ve kapsamı hukuki boyutları ve yaptırımları ile birlikte incelenecektir.

*Anahtar Kelimeler: Mobbing, İşyerinde Yıldırma, Psikolojik Şiddet, Hukuki Sorumluluk, Cezai Sorumluluk, Hukuki Yaptırım*

## ABSTRACT

### *Mobbing in The Workplace And Its Legal Consequences*

The mobbing and bullying phenomena were first isolated and identified in 1984 by Swedish industrial psychologist Dr. Heinz Leymann, who was primarily concerned with the impact of mobbing on the target in terms of medical stress. He defines mobbing as “hostile and unethical communication, which is directed in a systematic way by one or a few individuals mainly towards one individual who, due to mobbing, is pushed into a helpless and defenseless position, being held there by means of continuing activities”. There is extensive literature regarding this phenomenon especially in countries such as Sweden, Germany, France and Norway. Awareness is rapidly growing in the Europe and the U.S about the darker side of work and destructive effects that mobbing or psychological terror can have on the self, health, organizations and society. Although the study of psychological side of mobbing and bullying attracted noticeable attention recently in Turkey, there has been paid a little attention to the analysis of economical and legal aspect of this issue. In this paper, we try to attempt to evaluate the legal consequences of mobbing and bullying in the Turkish workplace, and then some recommendations are made for taking actions against bullying.

*Keywords: Mobbing, Workplace Bullying, Psychological Terror, Legal Responsibility, Penal Consequences, Legal Sanction*

# İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları



Yrd. Doç. Dr. Savaş BOZBEL \*  
Doç. Dr. Serap PALAZ \*\*



## GİRİŞ

İngilizcedeki “to mob” ya da “mob law”ın karşılığı olarak kullanılan “mobbing” kelimesi<sup>1</sup> sözcük anlamı itibarıyla psikolojik şiddet ve terör, baskı, yıldırma anlamına gelmektedir. Bu anlamıyla psikolojik taciz (mobbing)<sup>2</sup>, sosyal yaşantının olduğu her

\* *Balıkesir Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Öğretim Üyesi*  
savas@bozbel.org

\*\* *Balıkesir Üniversitesi İİBF*  
*Çalışma Ekonomisi ve End. İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi*  
serappalaz@yahoo.com

1 Haller/Koch; Mobbing – Rechtsschutz im Krieg am Arbeitsplatz, NZA 1995, 356; İngilizce de bu kavram “bullying” kelimesiyle ifade edilmektedir. İngiltere de yapılan araştırmalara göre, her altı çalışandan birinin “bullying” e maruz kaldığını göstermektedir, bkz. [http://en.wikipedia.org/wiki/Workplace\\_bullying](http://en.wikipedia.org/wiki/Workplace_bullying)

2 Türk Literatüründe kavramı ifade için “psikolojik taciz” ifadesi kullanılmaktadır. Örneğin bkz. Laçiner, Vedat; Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), <http://www.turkishweeky.net/turkce/makale.php?id=98> (en son erişim, 10.07.2006). Bu çalışmada da - kavram kargaşasına meydan vermemek için - bu ifade tercih edilmekle birlikte, kavramın “psikolojik sindirme ya da yıldırma” ile daha iyi ifade edildiği kanaatindeyiz. Zira taciz, “tedirgin, rahatsız etme” anlamında, belli bir amaç (mes. işçinin işi bırakmasını sağlama gibi) yönelmiş “mobbing” kav-

yerde, işyerinde, okulda<sup>3</sup> karşımıza çıkabilir. Psikolojik taciz, yukarıdaki geniş anlam içeriğine karşın, çoğu ülkede “işyerinde psikolojik taciz”in karşılığı olarak kullanılmaktadır<sup>4</sup>. Biz de bu çalışmamızda, sosyal ve ekonomik boyutlarıyla toplumun önemli bir kesimini ilgilendiren işyerindeki psikolojik tacizi ele alacağız.

Günümüzde psikolojik taciz, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşen bir olgudur<sup>5</sup>. Dolayısıyla psikolojik tacize maruz kalma riski,

ramını tam ifade etmemektedir.

3 Almanya’da yapılan araştırmalarda her on öğrenciden birinin psikolojik tacize maruz kaldığı ifade edilmektedir. Bu da yaklaşık bir milyon öğrenci anlamına gelmektedir; bkz. [http://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing\\_in\\_der\\_Schule](http://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing_in_der_Schule)

4 Karş. Leymann, Mobbing, Hamburg 1993, s. 21 vd.; Laçiner, Vedat; Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), <http://www.turkishweeky.net/turkce/makale.php?id=98> (en son erişim, 10.07.2006)

5 Çalıştırdığı 1400 avukat ile dünyanın en büyük avukat şirketlerinden olan ve “LA Law” dizisine de örnek teşkil eden Baker & McKenzie, psikolojik ve cinsel tacizden dolayı 6,9 Milyon USD tazminat ödemeye mahkum edilmiştir; bkz. 3. 9 ve 8.9.1994 tarihli FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung). Bir başka çarpıcı örnek ise DaimlerChrysler’in eski

herkes için geçerlidir. Araştırmacılar ve sendikalar, psikolojik tacizin işveren tarafından işçiyi sözleşmeyi feshetmeye zorlama ve bu şekilde tazminat ödemekten kurtulmanın bir aracı olarak kullanıldığını ifade etmektedirler<sup>6</sup>.

1980'li yıllardan bu yana işyerinde psikolojik taciz konusu özellikle, İsveç, Almanya, Fransa ve Norveç gibi gelişmiş ülkelerde pek çok teorik ve ampirik çalışmalara konu olmasına rağmen Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz ve onun hukuki, sosyal ve ekonomik etkilerine dair çok az çalışma bulunmaktadır<sup>7</sup>.

Avrupa'da yapılan araştırmalar, işyerinde psikolojik taciz uygulamalarının çok yaygın olduğunu ve bu tür uygulamaların hem mağdur olan birey hem de işletme üzerinde olumsuz sonuçlar yarattığını tespit etmişlerdir. Örneğin, Almanya'da yapılan araştırmalarda<sup>8</sup>, 1,5 milyon çalışanın psikolojik tacize maruz kaldığı<sup>9</sup>, psikolojik tacizin ekonomik bakımdan yaklaşık 13

milyar Euro'luk bir zarara sebebiyet verdiği ifade edilmektedir<sup>10</sup>. Alman Federal Çalışma Bakanlığı verilerine göre ise çalışanların % 2,7'si somut olarak psikolojik tacize maruz kalmaktadır<sup>11</sup>. Hatta intiharların %10'unun psikolojik taciz nedeniyle gerçekleştiği belirtilmektedir<sup>12</sup>. Psikolojik tacizin sosyal boyutlarının büyüklüğü karşısında Fransa<sup>13</sup> ve İsveç'te bu konuda ayırı düzenlemeler yapılmış, mahkemeler bu konuda kararlar vermişlerdir<sup>14</sup>.

## II. PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) KAVRAMI VE TANIMI

### 1. Genel Olarak

Psikolojik taciz, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından<sup>15</sup> tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olup, buna maruz kalan kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Bu süreçte, bir çalışana diğer

yönetim kurulu üyelerinden birisini, aleyhine açılan davada, astlarına psikolojik taciz uyguladığı gerekçesiyle Baden-Württemberg Eyalet İş Mahkemesi (LAG Baden-Württemberg) 25.000 EUR manevi tazminata mahkum etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.welt.de/datal/2006/06/15/916180.html>

<sup>6</sup> Arpacıoğlu, G., (2003), "İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz", *HR Dergisi, Kasım-Aralık sayısı*, ss. 1-7.

<sup>7</sup> Bunlardan en önemlisi Bilgel v.d (2006) tarafından Bursa ilinde sağlık, eğitim ve emniyet teşkilatında beyaz yakalı kamu sektörü çalışanları üzerinde yapılan alan araştırmasıdır. Bu çalışmada görüşme yapılan çalışanlardan % 55'i mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Çalışanlar genellikle psikolojik tacizin üstleri tarafından yapıldığını ve % 60'ı psikolojik tacize karşı mücadele etmeye çalıştığını fakat hiçbir sonuç alamadığını belirtmiştir. Diğer çalışmalar için bkz. Tınaz, P., (2006), Laçiner V., (2006), Çobanoğlu, Ş., (2005), ve Arpacıoğlu, G., (2003).

<sup>8</sup> Örnek araştırmalar için bkz. Bärbel Meschkat, Martina Stackelbeck, Georg Langenhoff: *Der Mobbing-Report – Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland: Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern 2002; Marion Binder: Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht. ÖGB-Verlag, Wien 1999 (Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeitsrechts, 9. İsveçte çalışanların % 3,5; Avusturya'da özel sektörde % 4,4 iken kamu sektöründe % 7,8 oranında çalışanların psikolojik tacize maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Niedl; Mobbing, Bullying am Arbeitsplatz, 1995, 41 vd.*

<sup>9</sup> Karş.; Hage, Marion / Heilmann, Joachim , *Mobbing - ein modernes betriebliches Konfliktfeld*, BB 1998, 742. Yazarlar orada 2 nolu dipnota Esser/Wolmerath'e göre 1,27 Milyon psikolojik taciz kurbanı olduğunu belirtmektedirler. Esser/Wolmerath, *Mobbing, Der Ratgeber für*

*Betroffene und ihre Interessenvertretung*, 1997, S. 17.

<sup>10</sup> Blomeyer, in: *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, 2. Aufl. (2000), § 53 Rdnr. 28; Benecke, Martina; "Mobbing" im Arbeitsrecht, NZA-RR 2003, 225; LAG Thüringen, NZA-RR 2001, 347.

<sup>11</sup> *Bundesarbeitsblatt* 7/8/2002, s. 18; ayrıca Benecke, agm. Bu sayıya sadece işçiler değil, bütün çalışanlar dahildir.

<sup>12</sup> Reiserer, Kerstin; *Mobbing, herrscht jetzt Krieg am Arbeitsplatz?*, BB (Betriebs.Berater), 2002, 1.

<sup>13</sup> Fransa'daki düzenleme "Lutte contre le harcèlement moral au travail", metin için bkz. aşağıda ve Gruber, RdA 2002, 250; Kerst/Würkner, AuR 2001, 251, 259.

<sup>14</sup> Psikolojik taciz hakkında verilmiş ilk kararların Alman İmparatorluk Mahkemesi (RG) tarafından 1922 yılında verildiği belirtilir, bkz. Benecke, NZA-RR 2003, 225. Bu konuda verilmiş yeni mahkeme kararları için bkz., LAG Rheinland-Pfalz, NZA-RR 2002, 121; LAG Thüringen NZA-RR 2001, 347 ve 577. Bu üç kararda <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/Mobbing/rechtsprechung.html> adresinde bulunmaktadır. Ayrıca İsviçre Hukukunda (BGE 125 III 70) ve Avusturya Hukukunda verilmiş kararlar da mevcuttur, mesela OGH vom 26.08.2004 – GZ: 8ObA3/04f; OLG Graz vom 30.03.2006 – Ex-Trainer Ivica Osim gegen SK Sturm Graz. Bu konuda Alman uygulamasında verilmiş mahkeme kararlarının listesi için bkz. <http://forum.mobbing-gegner.de/viewforum.php?f=3>

<sup>15</sup> Leyman tarafından yapılan araştırmada psikolojik taciz mağdurlarının % 44 ünün diğer çalışanlar, %37 sinin üstü, % 10' unun diğer çalışanlar ve üstü tarafından % 9'unun ise astlar tarafından yapıldığını ortaya koymuştur; bkz.. [http://www.dgb.de/themen/mobbing/mobbing\\_03.html](http://www.dgb.de/themen/mobbing/mobbing_03.html)

çalışanlar ya da üstü tarafından, basit şakalar, alay etmeler, sürekli eleştiri, tehdit, komplo, görmemezlikten gelme ve aleni iftiraya kadar giden bir takım yöntemlerle sistematik olarak eziyet edilmesi, onun baskı altına alınıp, sindirilmesi, yıldırılması söz konusudur<sup>16</sup>.

Bu anlamda psikolojik tacizden bahsedebilmek için herşeyden önce sistematik bir davranış olması gerekir. Ayrıca birden çok yapılan bu davranışların birbiriyle ilişkili, bağlantılı olması gerekir. Bir defalık, arızı olarak yapılan her davranış - tazminata sebep teşkil edebilecek bir davranış olsa da - psikolojik taciz teşkil etmez. Zira her işyerinde çalışanların sinirlendiği, stresin doruk noktaya çıktığı ve bu bağlamda kızgınlığın kötü sözlere dönüştüğü, tartışmaların yaşandığı, anlık olarak meslektaşını yerici sözlerin söylendiği zamanlar olabilir. Bu tür günlük geçici davranışlar psikolojik taciz oluşturmazlar.

Psikolojik tacizde, psikolojik yıldırma ve sindirmeye yönelik davranışların hedefinde “rakibin” bir davranışı veya bir olay değil, rakibin bizzat kendisi yer alır. Psikolojik taciz davranışlarının amacı, bu davranışları yapanların menfaatlerinin temininden ziyade rakibin zayıflatılması, “rakibin” dışlanması, izole edilmesidir<sup>17</sup>.

Psikolojik taciz teşkil eden davranışların belirli bir süre devam etmesi gerekli değildir<sup>18</sup>. Buna karşın psikolojik tacizden bahsedebilmek için psikolojik tacizin, kişilik hakları ya da sağlık gibi hukuki bir yararı ihlal etmesi<sup>19</sup> ve açık bir şekilde mağdur-fail ilişkisinin kurulabilmesi gerekir. Bu anlamda kişilik haklarını ya da hukukça korunan bir hakkı ihlal etmeyen bir fiil, psikolojik tacizin varlığı için

yeterli olmadığı gibi mağdur – fiil ilişkisinin kesin çizgilerle belirlenemediği mesela karşılıklı olarak yapılan davranış, söylenen sözler, atışmalar psikolojik taciz kapsamında değerlendirilemez.

## 2. Psikolojik Taciz Teşkil Eden Davranışlar

Psikolojik taciz hakkında ilk araştırmaları Alman asıllı İsveçli doktor ve psikolog Dr. Heinz Leymann yapmıştır. Leymann 45 ayrı psikolojik taciz davranışı tanımlamış ve bunları özelliğine göre 5 grupta toplamıştır<sup>20</sup>. Örnekler:

1. *Grup: Kendini ifade etmeye yönelik saldırılar:* Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar, sözünüz sürekli kesilir, yüzünüze baktırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız, yaptığınız iş ve özel hayatınız sürekli eleştirilir, baş başa görüşmelerde tehdit edirsiniz vb.

2. *Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar:* Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar, kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir, sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır, iş arkadaşlarınızla bir arada olamayacağınız bir odaya nakledilirsiniz vb.

3. *Grup: İtibarınıza yönelik saldırılar:* İnsanlar arkanızdan kötü konuşur, asılsız söylentiler ortada dolaşır, gülünç durumlara düşürülürsünüz, bir özüünüz, özel yaşamınız, tabiiyetiniz ve dini ya da siyasi görüşünüz ile

16 Grünwald, Bemo; Mobbing - arbeitsrechtliche Aspekte eines neuen Phänomens, NZA 1993, 1071.

17 Hagel/Heilmann, Mobbing – ein modernes betriebliches Konfliktfeld, BB 1998, 741, 742.

18 Benecke, NZA-RR 2003, 226; Schneppendahl, AiB 2002, 302, 303; LAG Thüringen NZA-RR 2001, 577; (Leitsatz 8). Bazı yazarlarca psikolojik tacizin varlığından bahsedebilmek için en az altı ay sürmesi gerekmektedir.

19 Range, Ditz, EWIR § 847 BGB 1/02, 373 (374)., yazar tıbbi bir bulgu aramaktadır.

20 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Leymann, Heinz; Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Rowohlt, Hamburg 1993.

alay edirsiniz, cinsel imalar yapılır vb.

*4. Grup: Kişinin yaşam ve mesleki kalitesine yönelik saldırılar:* Size hiçbir görev ve iş verilmez, elinizdeki işler ve vazifeler de geri alınır, işiniz sürekli değiştirilir ya da size kaldırılabileceğinizin üstünde ve kırıcı işler verilir vb.

*5. Grup: Kişinin sağlığına yönelik saldırılar:* Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız, fiziksel şiddet tehditleri yapılır, fiziksel zarar, doğrudan cinsel taciz vb.

Yukarıda Leymann tarafından sınıflandırılan davranışların var olduğunun iddia edilmesi, psikolojik tacizin mevcudiyetini göstermez. Zira psikolojik taciz teşkil ettiği iddia edilen davranış ve uygulamalar, işverenin yönetim yetkisi dahilinde yaptığı bir takım hukuka uygun tasarruflar olabilir. Kanaatimizce mahkemeler her somut olaya göre bu ayrımı tespit etmeli ve değerlendirmelidir.

### 3. Psikolojik Taciz Süreci

Psikolojik taciz bir “sosyal çatışma” ile başlar<sup>21</sup>. Bu çatışmanın mutlaka bir psikolojik taciz oluşturması zorunlu değildir. Bu tür çatışmaların “uzlaşma” ile sonuçlanmaması halinde taraflar arasında bir “iktidar mücadelesi” başlayacaktır. Bu mücadele esnasında çatışmanın gerçek nedeni gittikçe arka plana itilir, çatışma giderek kişiselleştirilir ve çalışanın kişiliği hedef haline gelir. Taraflar birbirine zarar verecek davranışlar sergilemeye başlarlar. İletişim artık kesilmiştir, çalışma şartları ve iklimi çekilmez hale gelmiş, adeta “zehirlenmiştir”. Psikolojik tacizin bu ikinci aşamasında sevilen ve saygı duyulan bir iş arkadaşı, artık kimsenin konuşmak, görüşmek

istemediği, diğer çalışanlar için bir “*persona non grata*” haline gelmiştir. Bu aşamada bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilebilir<sup>22</sup>. Psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve işinden istifa etmeye kadar gidebilir. Örgüt içinde iş doyumunu ve örgüte bağlılıkta azalma yaşanır. Psikolojik taciz olgusundan zarar gören kişilerde; uykusuzluk, iştahsızlık depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda psikolojik taciz mağdurunda intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilmektedir<sup>23</sup>.

Psikolojik tacizin verdiği zararlar bunlarla da sınırlı değildir. İşletmedeki çalışma huzurunun bozulması, psikolojik tacize maruz kalan çalışanın iş veriminin düşmesi, görevini ve işini gereği gibi yapamamasından ya da hatalı yapmasından dolayı çalışanın hastalanıp işe gelememesi nedeniyle işletme işgücü kaybına

<sup>21</sup> Esser/Wolmerath, s. 75.

<sup>22</sup> Alman hukukunda verilen bir örnek, olayı gayet iyi açıklamaktadır: İşyerinde X hakkında mahkemede teşhircilikten mahkum olduğu söylenmesi yayılır. Onunla aynı odayı paylaşan altı çalışma arkadaşı X'e sanki orada değilmiş gibi davranmaktadırlar. Amiri ise X'e daima problem olayları vermekte ve olaylar çözilemediği zamanda memnuniyetsizliğini belirtmek için başını sallamaktadır. X yemekhaneye gittiğinde ise onun yanına kimse oturmamakta, kendisi başkasının yanına oturduğunda ise oturanlar kalkıp başka masaya girmektedirler. Altı ay sonra X depresyon nedeniyle psikosomatik olarak rahatsızlanır ve doktorun tavsiyesi üzerine iş sözleşmesini fesheder. Örnek olay için bkz. Däubler, BB 1995, 1347 ve Gralka, Peer, Mobbing und Arbeitsrecht, eine Erwiderung auf Däubler, BB 1995 2651; Dieball, Heike; Bemerkungen zu Gralka, BB 1996, 484.

<sup>23</sup> Hage/Heilmann, BB 1998, 741.

uğramakta, bu da ülke ekonomisine zarar vermektedir.

#### 4. Fransız Düzenlemesi

Fransa'da ise 2002-73 sayılı ve 17.1.2002 tarihli kanunla (*loi de modernisation sociale*) psikolojik tacizin tanımı yapılmaya çalışılmıştır<sup>24</sup>. 20.1.2002 tarihinden beri yürürlükte olan bu kanunla Fransız İş Kanununa (*Code du travail*) "psikolojik tacizle mücadele" (*Lutte contre le harcèlement moral au travail*) başlığıyla bir bölüm eklenmiştir<sup>25</sup>. 2002-73 nolu kanunun 169. Maddesiyle İş Kanununa L. 122-49 numaralı bir madde eklenmiştir. Bu maddenin 1. fıkrası psikolojik tacizi şu şekilde tanımlamaktadır: "Çalışanlardan hiçbiri, çalışma şartlarının kötüleşmesini hedefleyen ya da bu sonucu doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen yahut mesleki geleceğini tehlikeye atan tekrarlanan gelen psikolojik taciz davranışlarının mağduru yapılamaz". Bu tanıma göre, arızı hareketler psikolojik taciz teşkil etmediği gibi psikolojik taciz teşkil eden davranışlar hem üst hem de çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilecektir. Ayrıca tanıma göre, psikolojik tacize maruz kalan kimsenin zarara uğramış olması da aranmamaktadır. Kanun, ayrıca psikolojik tacizle mücadele amacıyla işletme yöneticilerini, bütün tedbirleri almakla yükümlü tutmaktadır (Art. L. 122-54 Code du travail). Ancak bu tedbirlerin neler olduğu belirtilmemiştir. Bunun dışında kanunda psikolojik taciz halinde, işletmeye dâhil olmayan bir arabulucu (mediator) tarafından yürütülecek bir uzlaştırma usulü öngörmüş, ancak buna iştirak etmeyen tarafa herhangi bir müeyyide uygulanması öngörülmemiştir (Art.

L 122-54 Code du travail).

Kanun psikolojik taciz mağduruna müracaat bakımından iki imkân öngörmektedir. Buna göre psikolojik taciz mağduru bir kimse iş mahkemesinde (*Conseil de prud'hommes*) veya ceza kanunu hükümlerine göre (Art. 222-33-2 Code pénal) ceza mahkemesinde (*Tribunal correctionnel*) dava açabilmektedir. İş mahkemesinde dava açılması halinde, psikolojik tacizi yapanlar bir yıl hürriyeti bağlayıcı ceza ve 3800 Euro'ya kadar para cezası ile cezalandırılabilirken, ceza mahkemesinde bir yıla kadar hapis ve 15.000 Euro para cezası ile cezalandırılmaktadır. Her iki davada aynı anda açılabilirse de toplam ceza her iki hükme göre verilebilecek en yüksek cezaları geçmemekte, yani psikolojik taciz yaptığı tespit edilen bir kimse toplamda en fazla bir yıl hapis ve 15.000 Euro para cezasına çarptırılabilir.

Kanun Art. L 122-52 hükmü ile ispat hakkında da bir düzenleme getirmiştir. Buna göre psikolojik tacize maruz kalan bir kimsenin yalnızca psikolojik tacizin objektif şartlarını ispatlaması yeterli görülmüş, davalı ise uygulamalarının objektif ve hukuk çerçevesinde olduğunu, psikolojik taciz teşkil

<sup>24</sup> Bu kanun hakkındaki bilgiler için bkz. Gruber, Joachim; *das französische Gesetz gegen Mobbing*, RdA 2002, 250 vd. Bu kanun kamuoyunda büyük bir ilgiyle karşılanmış ve *Le Figaro*'nun 15.3.2002 tarihli nüshasında bir davacının bu hükümlere göre dava açıp davayı kazandığından bahsedilmektedir. Olayda bir medya şirketinde program müdürü olarak çalışan bayan emri altında 20 çalışandan sorumlu idi. Ancak müdürenin şirket genel müdürü ile olan ilişkisi günden güne kötüleşmiş ve sonunda müdire üç ay sonra, bürosunun kendisine sorulmadan idare katından, telefon ve internet bağlantısı olmayan, bütün diğer çalışanlardan ayrı ve onlarla görüşme imkanı olmayan, yoldan gelen geçenlerin büronun büyük penceresinden kendisini gördükleri bir yere, zemin kata nakledildiğini, bütün yetkilerinin zamanla geri alındığını, bunun yerine yapılması imkansız ya da çok zor olan görevler verildiğini, ayrıca şirketin genel müdürü tarafından psikolojik baskı gördüğünü, birkaç ay sonra bu baskılara dayanamadığından sinirlerinin tamamen bozulduğunu ve hastahane depresyon tedavisi gördüğünü belirtmiştir.

<sup>25</sup> Kanunun metni için bkz. <http://lexinter.net/Legislation5/harcelement.htm>



etmediğini ispatlamakla yükümlü tutulmuştur.

### III. PSİKOLOJİK TACİZİN HUKUKİ VE CEZAI SONUÇLARI

#### 1. Genel Hükümler Çerçevesinde

##### a) Cezai Sorumluluk

Çoğunlukla planlanmış ve kasıtlı bir fiil seviyesine gelmiş olan psikolojik taciz teşkil eden davranışlar, artık “sosyal çatışma” olmaktan çıkmış, bu anlamda yaptırıma konu olabilecek bir fiil şekline bürünmüştür. Ceza hukuku bakımından psikolojik tacizde bulunan kimsenin sorumlu tutulabilmesi için hukuka aykırı olarak bir suç tipine giren bir fiilin kasıtlı (bilerek ve isteyerek) işlenmesi gerekir. Buna göre psikolojik tacizde bulunan bir kimsenin sorumluluğu açısından şu suç tipleri söz konusu olabilecektir:

- Kasten yaralama (TCK md. 86)
- Taksirle yaralama (TCK md. 89)
- Hakaret (TCK md. 125)
- TCK md. 84'deki intihara yönlendirme (Mağdurun psikolojik taciz nedeniyle intihar etmesi halinde)<sup>26</sup>.

Buna karşın psikolojik tacizde bulunan kimse bu davranışın hukuka aykırı olduğunu bilmesine rağmen sonucunu istemiyorsa, taksirli bir fiil söz konusu olur. Bu tür fiiller ise ancak kanunda açıkça düzenlenmişse cezalandırılabilir<sup>27</sup>.

İşverenin bizzat kendisinin psikolojik tacizde bulunması halinde yukarıda bahsedilen cezai yaptırımların tamamı işveren açısından da geçerlidir. İşveren aktif olarak psikolojik tacizde bulunmasa bile bir takım yaptırımlar yine gündeme gelebilir. Örneğin işveren bir çalışanını ya da üst pozisyondaki bir kimseyi

psikolojik taciz yapması için teşvik etmişse bu takdirde azmettiren sıfatıyla TCK md. 38 gereğince işlenen suçun cezasıyla sorumlu tutulacaktır. Gene işveren TCK md. 39 f. 2 bent (a) gereğince de suç işlemeye yardım etmeden dolayı sorumlu tutulabilecektir<sup>28</sup>.

Hatta işverenin psikolojik taciz karşısında hareketsiz kalması da cezayı gerektirebilir. Zira işverenin çalışanlarını gözetim borcu vardır. Buna göre işveren, çalışanlarına işyerinde bir zarar gelmemesini temin etmeli, kişiliğin gelişmesine zemin hazırlamalı ve diğer çalışanların saldırılarından onları korumalıdır. Ancak bu halde işverenin sorumlu tutulabilmesi için, işverenin psikolojik taciz teşkil eden davranışlardan haberdar olması ve buna rağmen pasif bir tutum sergilemesi gerekir.

##### b) Hukuki Sorumluluk

##### aa) Çalışanın Kişiliğinin Korunması Çerçevesinde

Kişilik hakkı kişinin maddi, manevi ve iktisadi haklarının tamamını kapsayan mutlak haklardandır<sup>29</sup>. Sözleşme hukukunda hizmet ya

<sup>26</sup> Yukarıdaki suçların re'sen ya da şikâyet üzerine takibi üzerinde burada durulmayacaktır. Ancak şu hususu belirtmek gerekir ki, psikolojik tacize maruz kalan kimseler ruhsal bakımdan çok zor durumda ya da çöküntü içinde olduklarından bu tür bir ceza davasını açıp takip etmeleri çok zordur. Üstelik açılacak ceza davasında psikolojik tacizde bulunan kimsenin beraat etmesi ya da savcının takipsizlik kararı vermesi hallerinde, psikolojik tacize maruz kalan için artık iş hayatı o işlemede çekilmez hale gelecektir.

<sup>27</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu md. 21 ve md. 22.

<sup>28</sup> Bkz. LAG Erfurt vom 10. April 2001 -AZ.: 5 Sa 403/2000 “der Arbeitgeber als Störer nicht nur dann in Anspruch genommen werden [kann], wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, sondern auch dann, wenn er es unterläßt, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird”.

<sup>29</sup> Aydın, İbrahim; İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirmesi, TÜHİS Kasım 2005, s. 21 vd.; ayrıca bkz; Helvacı, Serap; Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Korumaya Davalar, İstanbul, 2001, özellikle s.40 vd. ; Taşkent, Savaş; İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 1981, s.123.

da iş görme edimi şahsi/kişisel bir edimdir. İşçi işe başlamakla sırf emeğini değil aynı zamanda diğer kişilik değerlerini de kendiliğinden işverenin hukuki hakimiyet alanı olan işyeri ya da iş organizasyonu içine sokmaktadır. İş ilişkilerindeki işçinin işverene olan hukuki bağımlılığı, işverenin denetim ve gözetimi altında ve onun iş organizasyonu içinde işin görülmesini gerektirdiğinden iş ilişkilerinde işçinin kişilik hakları ile işverenin yönetim hakkı arasındaki dengenin bulunması her zaman için kolay değildir<sup>30</sup>. İşveren çalışma ilişkilerinin yapısı nedeniyle yönetim hakkından<sup>31</sup> kaynaklanan ve talimatlarla işin görülmesini sağlar. Ancak bu emir ve talimatların hukuka uygunluğu işçinin sadakat veya itaat borcunun sınırlarını belirler. İş ilişkilerindeki bağımlılık unsuru işçiye, işverene karşı sadakat borcunu yüklerken, işverene de işçiye koruma yükümlülüğü getirmektedir. Söz konusu yükümlülük; işverenin işçiye iş tehlikelerine karşı koruması yanında onun kişilik değerlerini de koruması yükümlülüğünü doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkarmaktadır<sup>32</sup>.

Kişilik haklarının veya kişilik değerlerinin korunmasını sağlayan mutlak emredici kuralların başında temel norm niteliğinde olan anayasal düzenlemeler gelmektedir<sup>33</sup>. 1982 Anayasasının, 10. maddesinde eşitlik ilkesi düzenlenmiş, 12. maddesinde ise şahsın temel hak ve hürriyetleri güvence altına alınmıştır<sup>34</sup>. Bunun yanında kişi dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı özel hayatın gizliliği ve korunması (Ay. m.20), haberleşme hürriyeti (Ay. m.22), din ve vicdan özgürlüğü (Ay. m.24), düşünce özgürlüğü (Ay. m.25, 26), hak arama özgürlüğü (m.36) gibi özgürlük

alanları anayasal düzenlemelerle belirlenmiştir.

Anayasal düzenlemelere uygun olarak kişiliğin korunmasına ilişkin kanuni düzenlemeler ise BK. m.19/2, MK. m.23, 24, 25'dir. Yine Medeni Kanununun 26 ve 27. (ismin himayesi) maddelerinde kişiliğin korunmasına ilişkin özel normlar düzenlenmiştir. 24 ve 25. maddelerinde ise kişilik haklarına dışarıdan yapılan haksız müdahalelere karşı haricen korunmayı sağlayan talep ve dava hakları düzenlenmiştir<sup>35</sup>. Gerçekten de MK md. 25 gereğince psikolojik tacize maruz kalan kimse kişiliğine karşı yapılan bu saldırıya son verilmesini, saldırı tehlikesinin önlenmesini ve sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunulabilir.

BK md. 41 gereğince de psikolojik tacizde bulunan kimse, psikolojik taciz kurbanına kasten ya da kusurlu olarak bir zarar vermişse bu zararı tazmin etmesi gerekir<sup>36</sup>. Bu zarar, hayat, vücut bütünlüğü, sağlık, mal ya da hürriyet olabilir. MK md. 25 ve BK md. 41 hükümlerine dayanarak psikolojik taciz mağduru ayrıca manevi zararın tazminini de BK md. 49<sup>37</sup> gereğince talep edebilir.

<sup>30</sup> Mollamahmutoğlu, Hamdi *İş Hukuku*, Ankara,2004, s. 417.

<sup>31</sup> Süzek, *agm.* s. 226.

<sup>32</sup> Aydın, *agm.* S. 22.

<sup>33</sup> Karş. Süzek, Sarper; *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*", *Metin Kutal'a Armağan*, 1998, s.230 vd., Aydın, Ufuk; *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Eskişehir, 2002, s.59

<sup>34</sup> Çelik, Nuri; *İş Hukuku Dersleri*, Genişletilmiş 17. Bastı, İstanbul, 2004, s.146; Aydın, *agm.* s.59.

<sup>35</sup> Aydın, *agm.* S. 21.

<sup>36</sup> Bu tür davalarda ispat yükü davacıda, yani psikolojik tacize maruz kalan kimsededir. Psikolojik tacize maruz kalan kimse hukuka aykırı fiili, psikolojik tacizi yapanın kusurunu, zararı ve illiyet bağımlı ispat etmesi gerekir.

<sup>37</sup> BK md. 49 "Şahsiyet hakkı hukuka aykırı bir şekilde tecavüze uğrayan kişi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat namıyla bir



*bb) İşverenin Gözetim Borcu Çerçevesinde (BK 332)*

Yapılan bir hizmet sözleşmesinden dolayı hem işçinin hem de işverenin sorumlulukları doğmaktadır. İşverenin sorumluluğu açısından bunlar içinde en önemlisi şüphesiz işverenin işçiyi gözetme borcudur. İşverenin işçiyi gözetme borcu hem özel hukukta hem de kamu hukukunda<sup>38</sup> ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Özel Hukuktaki düzenlemeler; işletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak yükümlülüğü (BK. 332/I), uygun koşullarda çalışma yeri sağlama yükümlülüğü (BK. 332/II), uygun yatacak yer sağlamak yükümlülüğü (BK. 332/III) şeklindedir.

Borçlar Kanunu md. 332 “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri... tedarikine mecburdur” hükmünü getirmektedir<sup>39</sup>. Bu anlamda, işverenin gözetim borcu, çalışanlardan

*miktar para ödenmesini dava edebilir. / Hakim, manevi tazminatın miktarını tayin ederken, tarafların sıfatını, işgal ettikleri makamı ve diğer sosyal ve ekonomik durumlarını da dikkate alır. / Hakim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir tazmin sureti ikame veya ilave edebileceği gibi tecavüzü knayan bir karar vermekle yetinebilir ve bu kararın basın yolu ile ilamına da hükmedebilir.”*

**38** Kamu Hukukundaki düzenlemeler ise: AY (49-50-60. Maddelerde) İş Kanunu (77-78-80-81-82-83. Maddelerde), Sigortalar Kanununda (11. İle 27. Maddeler arasında), Umumi Hıfzısıhha Kanununda (173. İle 180. Maddeler arasında), İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde yapılmıştır. Ancak bu ayrıntılı düzenlemelere rağmen iş hayatında bu düzenlemelerin olumlu yansımaları görülmektedir. İş kazaları ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde dünyada üçüncü, AB ülkeleri arasında da birinci sırada yer almaktayız. Kamu Hukukundaki düzenlemeler ise: AY (49-50-60. Maddelerde), İş Kanunu (77-78-80-81-82-83. Maddelerde), Sigortalar Kanununda (11. İle 27. Maddeler arasında), Umumi Hıfzısıhha Kanununda (173. İle 180. Maddeler arasında), İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde yapılmıştır. Ancak bu ayrıntılı düzenlemelere rağmen iş hayatında bu düzenlemelerin olumlu yansımaları görülmektedir. İş kazaları ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde dünyada üçüncü, AB ülkeleri arasında da birinci sırada yer almaktayız.

birisinin diğer çalışanlara psikolojik taciz yapmasını engelleme ve buna karşı gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünü de getirmektedir. İşverenin bu borcunu ihlal etmesi BK md. 96 anlamında borca aykırılık teşkil edecek ve işveren sorumlu tutulacaktır.

İşverenin sorumluluğunu doğuracak bir başka hüküm de kanaatimizce BK md. 100 hükmüdür. Bir işletmedeki çalışanların kendi arasında akdi bir ilişki olmadığından BK md. 100’e göre işveren maiyetinde çalışanlar(m) ... işlerini icra esnasında ika ettikleri zarardan dolayı diğer tarafa karşı mesul tutulabilecektir<sup>40</sup>. Şu halde, işveren emri altında çalışan bir kimsenin yapmış olduğu psikolojik tacizden dolayı, mağdura karşı sorumlu tutulacaktır. Bu anlamda işveren ayrıca, üst ve diğer çalışanlar tarafından yapılan kişilik haklarına saldırılarından da BK md. 49 gereğince manevi tazminatla sorumlu tutulabilir<sup>41</sup>.

## 2. İş Hukuku Hükümleri Çerçevesinde

### a) Psikolojik Tacizde Bulunan Bir Çalışana

*lerde dünyada üçüncü, AB ülkeleri arasında da birinci sırada yer almaktayız. Ayrıntılı bilgi, için bkz. Gündüz, Selim; Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetim Borcunun Kapsamı, TÜHİS Kasım 2005, s. 43 vd.*

**39** İşçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin genel düzenleme “işverenin borçları” ana başlığı altında “işçinin kişiliğinin korunması” alt başlıklı BK m.332’ye karşılık gelen Borçlar Kanunu tasarıusunun 421.maddesidir. Buna göre; “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”. Bkz. Aydın, TÜHİS Kasım 2005, s. 25 vd.

**40** Aynı yönde bkz. BGE 125 III 70. “Die Beklagte ist nach Art. 328 OR als Arbeitgeberin verpflichtet, im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Klägerin als Arbeitnehmerin zu achten und zu schützen. Sie hat für das Verhalten ihrer Mitarbeiter einzustehen (Art. 101 OR) und ihren Betrieb angemessen zu organisieren”. Ayrıca karşı. Rehinder, Basler Kommentar, N. 15 zu Art. 328 OR

**41** BGE 125 III 70. “Sie haftet insbesondere für allfällige Persönlichkeitsverletzungen im Sinne von Art. 49 OR, wenn solche durch Vorgesetzte oder zuständige Personalverantwortliche begangen worden sind”.

*Karşı İşverenin Sahip Olduğu İmkânlar*

Meslektaşlarına psikolojik tacizde bulunan bir kimse, kaideten işverene karşı sadakat yükümlülüğünü ihlal etmektedir. Bu yükümlülük, çalışanlara işini icra ederken, iş sözleşmesinin gereklerini yerine getirme yanında işveren ile diğer çalışanların menfaatlerini koruma mükellefiyetini de yüklemektedir. Çalışanın bu tür bir yükümlülüğü, yan borçlarından ve çalışanlar diğer iş arkadaşlarının menfaatlerini gözetmek durumundadır<sup>42</sup>. Buna göre çalışanların, işletmedeki huzuru bozacak, işvereni ve çalışanın kendisini zarara uğratacak davranışlardan kaçınması gerekir. Aksi yöndeki bir tutum onların, iş sözleşmesinden doğan yan yükümlülüklerinin ihlali anlamına gelir. Zira psikolojik taciz işletmedeki çalışma barış ve huzurunu bozacak, buna maruz kalan çalışan, diğer iş arkadaşları tarafından eksik bilgilendirilme ya da hiç bilgilendirilmeme nedeniyle yahut oluşan psikolojik baskı nedeniyle hata yapacak, örneğin bir makineyi yanlış kullanacak, önemli bir randevuyu kaçırarak ya da yanlış bir hesaplama yaparak işletmenin zarara uğramasına sebebiyet verecek, en nihayetinde çalışan bütün bu olanların sonucunda rahatsızlanacak ve psikolojik olarak hastalanacaktır.

İş hukuku hükümleri çerçevesinde psikolojik taciz yapan bir çalışana karşı işveren ayrıca aşağıdaki tedbirlere de başvurabilir.

- 1) *Uyarı*: Uyarıda işveren çalışana, davranışlarını kabul etmediğini ya da işçinin hizmetlerinden memnun olmadığını bildirir. Bu uyarının, herhangi bir hukuki sonucu yoktur.

- 2) *Kınama*: Bu halde, işveren çalışanına, benzer hareketlerin tekrarı halinde, başka bir işe verileceği ya da iş sözleşmesinin feshedileceği yönünde bir bildirimde bulunur. Kınamaya karşı ilgili çalışan yetkili mercilere müracaatta bulunabilir.

- 3) *Nakil*: Taraflar iş akdinde işçinin çalışacağı işyerini belirlemişlerse işçinin onayı olmadıkça işveren işyerini değiştiremez, onu başka bir işyerine nakledemez. Zira bir işçinin il sınırları dışındaki bir işyerine nakledilmek istenmesi esaslı bir değişiklik sayılır ve İş Kanununun 22. maddesi hükümlerine tabi olur<sup>43</sup>. İş Kanununun 22. maddesine göre “işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir”. Şu halde psikolojik taciz yapan çalışanın başka bir yere naklinin sözkonusu olması halinde<sup>44</sup> işçi İK md. 22

<sup>42</sup> Grünwald, NZA 1993, 1071; karşı. Däubler, *Das Arbeitsrecht 2* (1990), 6.2; Brox, *Arbeitsrecht*, 1991, Rdnr. 87-92a.

<sup>43</sup> Süzek, Sarper; *Değişiklik Feshi*; TİSK Akademi, 2006, sayı 1, s. 14.

<sup>44</sup> Alman Hukukunda işçiler açısından bunun uygulanabilmesi için § 99 BetrVG hükmünce, işletmede en az yirmi reşit çalışan mevcutsa İşletme Kurulunun (Betriebsrat) onayının alınması gerekir.

hükmüne göre böyle bir tedbire karşı koyabilir. Ayrıca şu hususu da belirtmek gerekir ki, bu tür bir tedbirin psikolojik tacizi önlemede etkili olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Zira nakli yapılan çalışanın, yeni işyerinde diğer çalışanlara karşı psikolojik taciz yapma ihtimali her zaman için mevcuttur.

4) *Tazminat*: Psikolojik taciz yapan çalışana karşı işveren, bu çalışanın iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal etmesinden dolayı BK md. 96 çerçevesinde uğramış olduğu zararın tazminini de talep edebilir. Ancak burada zararın ispatlanması zorluk arz edecektir. Bir makinenin hatalı kullanılması, önemli bir randevunun kaçırılması, yanlış hesaplama yapılması ya da psikolojik tacize maruz kalan çalışanın hastalanmasından dolayı çalışamaması hallerinde bu zararın ispatlanması nispeten daha kolaydır.

5) *Fesih*: Bu noktada süreli fesih (İş Kanunu md. 17) ve derhal fesih (İş Kanunu md.25) hakkındaki hükümlerin yanında İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenmiş bulunan, işverenin geçerli nedenle iş sözleşmesini sona erdirmeye hükümlerinin de uygulanması mümkün olmalıdır. Buna göre İK md. 18 uyarınca, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Diğer bir çalışana karşı psikolojik tacize başvuran çalışanın belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence “işçinin

davranışlarından” dolayı feshi mümkündür. İK md. 25'deki haklı nedenle fesih hakkı ise ihbar süresinin beklenemeyeceği kadar ivedi ve/veya psikolojik tacizin yol açtığı zararın kişisel/örgütsel boyutlarının büyük olduğu hallerde düşünülmelidir. Bu anlamda psikolojik taciz, İK md. 25 II/d bendindeki “işçinin ... işverenin başka işçisine sataşması” olarak değerlendirilebilir. Fesih yerine işçi ile bir ikale sözleşmesi de yapılabilir.

#### *b) Psikolojik Tacize Maruz Kalan Çalışanın Şikâyet Hakkı*

Ülkemizde, özellikle ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarmalar ve bu bağlamda bireylerin işlerini yitirme korku ve endişeleri, çalışanların psikolojik tacizi katlanılması gereken bir süreç olarak görmelerine ve böylece mobbingin etkilerinin daha da ağırlaşmasına neden olmaktadır. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu yeni olmasına rağmen, işçi sağlığının psikolojik yanı açısından yeterince tatmin edici hükümler içermemektedir. Kanunun İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili 77. maddesine göre: “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar”. Yasa hükümlerine açıklık getirmek amacıyla 9 Aralık 2003 tarihli “İş Sağlığı İş Güvenliği Yönetmeliği” ve 7 Nisan 2004 tarihli “Çalışan-

ların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Bu hükümler bir arada değerlendirildiğinde, bir işletmenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü tutulması için bu işletmenin sanayiden sayılması, işyerinde devamlı olarak en az elli işçinin çalışması ve altı aydan fazla süren sürekli bir işin o işletmede yapılıyor olması şartlarının bir arada gerçekleşmesi aranmaktadır<sup>45</sup>. İş Kanunu md. 83’ e göre ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’nun bulunmadığı yerlerde böyle bir başvuru, işverene veya işveren vekiline yapılabilir.

Yukarıdaki hukuki düzenlemelerin hiçbirinde işçilerin karşılaşılabilecekleri mesleki psikolojik rahatsızlıklardan, bunların önlemlerinden ya da bu konuda işverenlerin sorumluluğundan bahsedilmemektedir<sup>46</sup>. Ancak kanaatimizce “iş sağlığı” kavramını, işçinin ruh sağlığını da kapsayacak şekilde geniş anlamak gerekir<sup>47</sup>. Bu nedenle, psikolojik tacize maruz kalan bir çalışan bu hükme dayanarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’na<sup>48</sup> başvurabilir. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş Kanunu md. 83 bu konuda işçi haklarını daha ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Bu hükme göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Çalışan, kendisine psikolojik taciz yapıldığı ya da benzer haksız davranışlarla karşı karşıya kaldığı kanaatinde ise bu yöndeki şikâyetini

kurula, kurul yoksa işverenin bizzat kendisine ya da işveren vekiline bildirecektir. Burada çalışanın kanaati ve bakış açısı, olayları değerlendirmesi ölçüt kabul edilecektir<sup>49</sup>. Çalışana direktif verilirken uygunsuz ses tonunun kullanılması, haksız olarak uyarı verilmesi ya da çalışanın üstesinden gelemeyeceği görevler, pis işler ya da ayak işleri verilmesi, bu anlamda haksız davranışlar teşkil edebilecektir.

Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınmıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, İş Kanunu md. 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Ancak burada hemen şu hususu belirtmek gerekir ki, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, psikolojik tacizin ancak önlenmesinde etkin bir rol oynayabilir. Sürmekte olan psikolojik tacize karşı kurula başvurmak için kanun tehlikenin

<sup>45</sup> Selek, Cihan, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları*, TÜHİS Ağustos-Kasım 2004, s.97.

<sup>46</sup> Laçiner, V., 2006, *İşyerinde Psikolojik Taciz, İşveren*, cilt. 44: 8, Mayıs 2006, s.89.

<sup>47</sup> Karş. Haller/Koch, NZA 1995, s. 358; ayrıca karş. BAG BB 1977, 1401.

<sup>48</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Selek, Cihan, s. 94 vd. ; Ayhan, A.; "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi.", *Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Prof.Dr. Kamil Turan'a Armağan, Cilt:7, Sayı:2, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 2003, s. 81 vd.

<sup>49</sup> Haller/Koch, NZA 1995, s. 357.

yakın, acil ve hayati olmasını aramaktadır. Oysaki psikolojik tacizde her zaman için bu şartlar gerçekleşmez. Kısacası İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, psikolojik tacizin önlenmesinde kısıtlı bir role sahiptirler.

### 3. İspat Sorunu

Psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda en büyük sorun, psikolojik taciz teşkil eden hareketlerin, yani psikolojik tacizin varlığının ispat edilmesidir. Yukarıda bahsi geçen Fransız kanun koyucusunun psikolojik taciz mağdurları lehine olan düzenlemesinde, psikolojik tacizin unsurlarının ispatını yeterli gördüğünü belirtmiştik. Türk Hukuku açısından psikolojik taciz mağdurlarına ispat kolaylığı sağlanması bakımından BK md. 96 hükmünün uygulanması yerinde olacaktır. Psikolojik taciz halinde, işveren iş sözleşmesinden doğan bir takım yükümlülüklerini, özellikle gözetim borcunu ihlal etmektedir. Bu tür bir ihlali BK md 96 anlamında “borcun kısmen yerine getirilmemesi” olarak değerlendirmek mümkündür. Gerçekten de BK md. 96’ya göre “alacaklı hakkını kısmen veya tamamen istifa edemediği takdirde borçlu kendisine hiç bir kusurun isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe bundan mütevellit zararı tazmine mecburdur”. Bu durumda psikolojik tacize maruz kalan işçi, evvel emirde mobbing teşkil eden davranışları, fiilleri ispatlayacak, ortaya koyacak; ardından davalı (işveren ya da diğer çalışan) kendisine bir kusur isnat edilemeyeceğini, bu uygulama ya da fiillerin hukuka uygun olduğunu ispat etmekle yükümlü tutulacaktır.

Soyut olarak psikolojik taciz iddiasında bulunulması bu anlamda hiçbir zaman yeterli değildir. Bu nedenle ispat açısından psikolojik

tacize maruz kalan çalışanın, psikolojik taciz teşkil eden davranışları not ettiği bir günlük tutması yerinde olacaktır. Bu günlükte ayrıntılı olarak gün, tarih, saat, isimler ve yapılan davranışlar yer almalıdır. Ancak bu şekilde tutulmuş olan bir günlük somut bir psikolojik tacizin varlığı açısından hâkime bir kanaat verebilir.

İspat konusunda Thüringen Eyalet İş Mahkemesinin kararında<sup>50</sup> ortaya koyduğu ilkeler de Türk Hukukunda yol gösterici olabilir. Thüringen Eyalet İş Mahkemesi, davada sadece psikolojik taciz iddiasının ileri sürülmesinin yeterli olmayacağını, psikolojik tacizin varlığının daha ziyade ayrıntıları ve gelişiminin anlatıldığı olaylardan çıkarılabileceğini ifade etmiş, bu yapılmadığı takdirde hukuki korumanın da mümkün olmadığı sonucuna varmıştır<sup>51</sup>. Ancak mahkeme devamla, psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kimsenin tanığı da olmadığı takdirde, bir ispat sorunu yaşayacağını, bunun da Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesi ile adil yargılanma ve yargılamada “silahların eşitliği” ilkesine riayet edilmek suretiyle aşılabileceğini; hâkimin bu noktada ihtimallerle yetinemeyeceğini, psikolojik tacizin var olup olmadığı konusunda “şahsi bir kanaat” oluşturması gerektiğini vurgulamıştır. Bu anlamda hayatın normal akışına göre şüpheleri tamamen ortadan kaldırmaya da, belli oranda bertaraf eden bir kanaat yeterli görülmüştür. Bunun için taraflardan birinin dinlenmesi gerekir. Bu dinleme esnasında, verilen ifadelerin gerçek

<sup>50</sup> LAG Thüringen BB 2001, 1358. Karar hakkında ayrıca bkz. Aigner, Tatyana; Rechtschutz gegen Mobbing verstärkt, eine Auswertung des Urteils des LAG Thüringen vom 10. April 2001, BB 2001, 1354.

<sup>51</sup> “Erforderlich ist ein den Ablauf und die Einzelheiten erfassender Sachvortrag, aus dem sich die entsprechenden Rückschlüsse ziehen lassen”, BB 2001, 1355.

olup olmadığına, olayları anlatma tarzı ve zamanına, tarafların dinleme esnasındaki davranışlarına ve bunlardan edinilen intibaa, çelişkili ifadeler olup olmadığına da bakılmalıdır.

## SONUÇ

İşyerinde kişilere uygulanan yıldırma, aşağılama, korkutma, sindirme ve duygusal şiddet uygulama gibi etik olmayan davranışları tanımlamak için kullanılan psikolojik taciz, modern toplum ve çalışma hayatımızda herkesin karşılaşabileceği bir olgudur. Psikolojik tacizin, çalışanların kendisine, işverene ve ülke ekonomisine verdiği zararlar gerçekten büyük boyuttadır. Ülkemizde psikolojik tacizin sonuçları hakkında yeterli çalışmaların yapıldığını, çalışma hayatının aktörlerinin de – kavramın kendisi gibi - bu “hastalıktan” haberdar olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Bununla beraber, psikolojik tacize hukuki mücadele açısından bakıldığında Türkiye’de hukuki donanımın yeterli olduğu, Fransa’da olduğu gibi ayrı bir kanuna gerek olmadığı kanaatindeyiz.

Psikolojik taciz nedeniyle meydana gelen zararlar düşünüldüğünde en iyi mücadele aracının “önleyici tedbirler” olduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenle çalışanların ve işverenin psikolojik taciz konusunda bilgilendirilmesi, işyerinde seminer ve bilgilendirme toplantıları düzenlenmesi ve bu suretle psikolojik taciz ve hukuki sonuçları hakkında bilgi verilmesi yerinde olacaktır. Bu bağlamda işletmelerde psikolojik taciz alanında uzmanlaşmış psikolog ya da hakemler görevlendirilebilir, toplu iş sözleşmelerine psikolojik taciz konusunda hükümler

konulabilir<sup>52</sup>. Bunlara ilaveten işveren ya da sendikalar tarafından psikolojik taciz hakkında broşürler bastırılabilir, işletmedeki çalışma ortamı hakkında anketler düzenlenebilir<sup>53</sup>.

Psikolojik tacizin ispatı noktasında ise psikolojik taciz mağdurlarının lehine hukuki düzenlemelerin yorumlanması yerinde olacaktır. Bu çerçevede psikolojik taciz mağdurlarının, somut psikolojik taciz olaylarını ortaya koymaları ve ispatlamaları aransa da, psikolojik taciz teşkil eden olayların tespiti için ayrıntılı günlük benzeri bir kayıt tutulması yeterli görülmelidir. İşveren ise BK md. 96 anlamında bu konuda kendisine bir kusur isnat edilemeyeceğini ispat etmelidir.



<sup>52</sup> Mesela 1.7.1996 tarihinden itibaren Volkswagen AG ile yapılan toplu iş sözleşmelerinde “işyerinde işbirliği içinde davranma” (Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz) başlığı altında bir düzenleme öngörülmüştür, bkz. Arbeit und Arbeitsrecht 1996, 349 vd; Hage/Heilmann, BB 1998, 746.

<sup>53</sup> Bu tedbirler hakkında detaylı bilgi için bkz. Esser/Wolmerath, s. 101, 114.



## KAYNAKÇA

- Aigner, Tatyana (2001), Rechtschutz gegen Mobbing verstärkt, eine Auswertung des Urteils des LAG Thüringen vom 10. April 2001, BB, 1354.
- Arpacıoğlu, Gülcan (2003), “İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz”, HR Dergisi, Kasım-Aralık sayısı, ss. 1-7. www.hrdergi.com (en son erişim, 20.07.2006).
- Aydın, Ufuk (2002), İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir.
- Aydınlı, İbrahim (2005), “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirmesi,” TÜHİS Kasım 2005.
- Ayhan, A. (2003), “Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi”, Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Pof.Dr. Kamil Turan'a Armağan, Cilt:7, Sayı:2, Ankara.
- Bärbel Meschkutat / Martina Stackelbeck / Georg Langenhoff (2002), Der Mobbing-Report – Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland; Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern.
- Benecke, Martina (2003), “Mobbing” im Arbeitsrecht, NZA-RR 225.
- Bilgel, Nazan ve Serpil Aytac ve Nuran Bayram (2006), “Bullying in Turkish White-collar Workers”, Occupational Medicine, 56(4): 226-231.
- Blomeyer (2000), in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Aufl.
- Brox, Arbeitsrecht (1991)
- Çelik Nuri (2004), İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 17. Bası, İstanbul.
- Çobanoğlu, Şaban (2005), Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Davenport, N; R.D. Schwartz ve G. P. Elliott (2003), Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz (Çeviren: Osman Cem Önertoy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Däubler, BB (1995), 1347.
- Dieball, Heike (1996), Bemerkungen zu Gralka, BB, 484.
- Dunn Susan (2005), “What’s Going on With Mobbing, Bullying and Work Harassment Internationally”, www.webpronews.com/printable.php, (en son erişim, 29.04.2005).
- Esser/Wolmerath (1997), Mobbing Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung.
- Gralka, Peer (1995), Mobbing und Arbeitsrecht, eine Erwiderung auf Däubler, BB, 2651.
- Gruber, Joachim (2005), das französische Gesetz gegen Mobbing, RdA, 250.
- Grünewald, Benno (1993), Mobbing - arbeitsrechtliche Aspekte eines neuen Phänomens, NZA 1071.
- Guerrero, M.I.S. (2005), “The Development of

- Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation”, [www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bcicl/27\\_2/10\\_T...](http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bcicl/27_2/10_T...) ss. 1-12, (en son erişim, 28.04.2005).
- Gündüz, Selim (2005), Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı, TÜHİS Kasım 2005.
- Hage, Marion / Joachim Heilmann(1998), Mobbing - ein modernes betriebliches Konfliktfeld, BB, 742.
- Haller/Koch (1995), Mobbing – Rechtsschutz im Krieg am Arbeitsplatz, NZA, 356.
- Helvacı, Serap (2001), Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, İstanbul.
- Kerst/Würkner, AuR (2001), 251, 259.
- Laçiner, Vedat (2006), “İşyerinde Psikolojik Taciz”, İşveren, 44(8): 88-89.
- Laçiner, Vedat (2006), Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), <http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=98> (en son erişim, 10.07.2006)
- Leymann, Heinz (1993), Mobbing, Hamburg.
- Marion Binder (1999), Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht. ÖGB-Verlag, Wien.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi (2004), İş Hukuku, Ankara.
- Niedl (1995), Mobbing, Bullying am Arbeitsplatz.
- Reiserer, Kertsin (2002), Mobbing, herrscht jetzt Krieg am Arbeitsplatz?, BB (Betriebs.Berater), 1.
- Schneppendahl, AiB (2002), 302, 303.
- Selek, Cihan (2004), “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları”, TÜHİS Ağustos-Kasım 2004.
- Süzek, Sarper (2006), “Değişiklik Feshi”, TİSK Akademi, 1(1): 6-31.
- Taşkent, Savaş (1981), İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul.
- Tınaz, Pınar (2006), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul.