

TÜRK HUKUKU BAKIMINDAN MOBBİNG

MOBBING IN TERMS OF TURKISH LAW

*Yüksel KOÇAK**
*Cavit YEŞİLYURT***

Özet:

İşyerinde mağdurların güvenlerini ve özsaygılarını yok etmeye yönelik yapılan, sürekli ve acımasız saldırı olarak tanımlanan mobbing konusu günümüzde her geçen gün önemini artırmaktadır.

Mobbinge uğrayan mağdurlarda iş kaybının yanı sıra zaman zaman mağdurun intiharına kadar uzanan neticeler gözlemlenebilmektedir. Zaten mağdurlar özellikle geleneksel toplumlarda bu durumu gizlemek durumunda kalmaktadırlar.

Bu çalışmada, Mobbingin ne olduğu ve işyerlerinde neden olduğu kayıplar irdelendikten sonra mağdurların hareket alanlarını ortaya koyan yasal çerçeveye yer verilmiştir.

Çalışmada tarihsel ve betimsel araştırma yöntemi uygulanmış olup yazılı ve basılı eserler derlenerek çıkarımlarda bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Mağdur, İşyeri Verimsizliği.

Abstract:

The victims' confidence and self-esteem at work to destroy, mobbing is defined as a continuous and relentless attack with each passing day increases the importance of the subject today.

Mobbing victims suffered job losses dating back to the suicide of the victim as well as the results can be observed from time to time. Already in the event of victims to hide, especially in traditional societies remain in this state.

In this study, the losses caused by workplace mobbing, and will also focus on what is the range of movement, setting out the legal framework of the victims are given.

Historical and descriptive research method is applied to the study of written and printed works by compiling inferences.

Key words: Mobbing, Victim, Lack of Productivity of Office.

* Yrd. Doç Dr., Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi – Kars
yuksekokak@yahoo.com

** Yrd. Doç Dr., Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi – Kars
cavitiesilyurt@gmail.com

GİRİŞ

Mobbing, kamu-özel kesim ayrımı olmaksızın bütün kurum ve kuruluşlarda başarıyı doğrudan etkileyen bir unsurdur. Mobbinge maruz kalan bireyler işlerini terk edebilmekte, hatta bu durumun bir sonucu olarak hayatlarına dahi son verebilmektedirler.

İş kaybı korkusu ya da başka nedenlerle gündeme getirilemeyen mobbingin çoğunlukla ispatı da kolay değildir. Özellikle Türkiye gibi geleneksel toplumlarda mobbinge uğranıldığının açıklanması aynı zamanda daha da ağır sonuçlar doğurabilmektedir.

Mobbing, Türk Hukuku'nda açıkça düzenlenmiş bir konu değildir. Ancak konunun gün ışığına çıkması hususunda mağdurların eskiye oranla son zamanlarda daha cesur davranabildikleri söylenebilir. İnsan yaşamı açısından böylesine önemli bir konu olan mobbingin, bu konuya yönelik araştırma yapan bilim insanları tarafından daha fazla irdelenmesi, basın ve yayın organları tarafından da daha fazla haber konusu edinilmesi, mağdurlara cesaret vermesi bakımından büyük önem arz etmektedir. Umulur ki, yasa koyucular da bu durumdan etkilenerek bir an önce harekete geçip konuya yönelik yasal düzenlemeler yaparlar.

Türkiye'de mobbinge konu olayların yeterince incelendiği söylenemez. Mobbing sayılabilecek olaylar hemen her gün aile içinde, arkadaş arasında, caddelerde ve sokaklarda, okullarda, kamu ve özel kesime ait işyerlerinde gerçekleştirildiği söylenebilir. Ancak Türkiye'nin sosyo-kültürel yapısı nedeniyle çoğunlukla bu tür olayların kapatılması yönünde tercihlerin yapıldığı da bilinen bir gerçektir.

Bu çalışmada amaç, mobbingin işyerlerinde iş veriminden, insan yaşamının sonlandırılmasına kadar birçok olumsuz yanının olduğunu ve Türk Hukuk sistemi içerisinde bu gibi davranışlara karşı ne tür yaptırımların uygulanabildiğini göstermek ve bu davranışların sonlandırılması için birtakım çözüm önerilerinde bulunmaktır.

1. MOBBİNG KAVRAMI

Mobbing kavramının herkes tarafından kabul gören genel ve ortak bir tanımını yapmak olanaklı görünmemektedir. Şöyle ki; psikolojik yıldırma kavramı çok geniş bir içeriğe sahiptir ve böylesine geniş bir içerikteki bir kavrama yönelik tanım yapmak oldukça güçtür. Ortak tanım yapmayı güçleştiren durumlardan biri de, psikolojik yıldırma olarak değerlendirilebilecek davranışların farklı kişiler tarafından farklı algılanabilmesidir. Örneğin işyerinde birine; “bugün ne kadar güzelsiniz” şeklindeki bir ifade bir iltifat olarak algılanabileceği gibi, mobbing olarak da değerlendirilebilir. Konunun, bu ve benzeri nedenlerle her ne kadar genel ve ortak bir tanımının yapılması güç olsa da mobbing kavramı, psikolojik

şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelmektedir. Latince kökenli olan mobbing kavramı, Özellikle hiyerarşik yapılarda, gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişi ya da grupların, diğerlerine karşı kullandıkları, psikolojik yollardan, uzun süreli olarak sistematik bir biçimde baskı uygulanması şeklinde tanımlanmaktadır (www.sesli sözlük.net). Bu kavramın, aynı zamanda fiziksel, ekonomik, sosyal ve siyasal boyutları da olan bir anlam içerdiği söylenebilir (Yıldız ve Yıldız, 2009, s. 134).

Mobbing; bir devletin diğer devlet üzerinde veya bir kişinin diğer kişi üzerinde menfaatlerine ulaşmak amacıyla seçili kitlelerin veya bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarını etkilemek, yönlendirmek ve kontrol altına almak ve değiştirilmesine yönelik propaganda, sindirme, yıpratma, zayıf düşürme gibi her türlü faaliyet olarak da tanımlanabilir (Yavuz, 2009, s. 120). Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi mobbingi, sadece bir işyerinde bireyler arasında gerçekleşen bir davranış tarzı şeklinde beyan etmek eksik bir yaklaşım olur. Mobbing aynı zamanda, bir devletin başka bir devlete, bir şirketin başka bir şirkete, bir örgütün ya da kurumun başka bir örgüt ya da kuruma bir grubun başka bir gruba faaliyetlerinde de ortaya çıkabilir.

Mobbing kavramını ilk olarak, bir grup hayvanın tek bir hayvan üzerinde kurmuş oldukları baskı ve zorlamaları adlandırmak amacıyla 1960'lı yıllarda Konrad Lorenz tarafından, daha sonra da bir grup çocuğun gruptaki tek bir çocuk üzerinde kurdukları baskı anlamında Peter Paul Heineman tarafından kullanıldığı ifade edilmektedir (Leyman, 1996, s. 167).

Belirli periyotlarla bireyin iş sorumluluğunu negatif etkilemek amacıyla sosyal ve psikolojik aktivitelerin bireye yönelik yaptırımlarının bir sonucu şeklinde (Yavuz, 2009, s. 121) özetlenebilecek olan mobbing, kamu veya özel ayrımı olmaksızın işyerlerinde ayrımcılığı tetikleyen ve bireyi her geçen gün daha da yalnızlaştıran tutum ve davranışlar olarak bireyler üzerinde etkisini göstermektedir.

Mobbing kavramı, uygulanış şekline göre zaman zaman farklı anlamlar içerebilmekte ve farklı durumlar değişik kavramlarla karşılanabilmektedir. Örneğin genellikle okul kaynaklı psikolojik yıldırımlar “bullying”, işyeri kaynaklı olanlar ise “mobbing” şeklinde ifade edilmektedir (Gün, 2009, s. 19).

Mobbingin, cinsel, fiziksel, psikolojik vs. boyutları olmakla birlikte (Gün, 2009, s. 18-19), Türkiye’de mobbing denince ağırlıklı olarak akla cinsel istismarın geldiği söylenebilir. Ancak, cinsel istismar dışındaki mobbing olarak kabul edilebilecek davranışların, hem kamu hem de özel alan ve işyerlerinde son zamanlarda daha sık gündeme gelmeye başladığı, zaman zaman yargısal uyuşmazlıkların konusu olduğu, diğer bir ifade ile

mobbinge uğrayan bireylerin konuya daha duyarlı hale geldikleri hatta çalışanların mobbinge ilgili bilgi düzeylerinin arttığı söylenebilir.

2. TÜRK HUKUKUNDA MOBBİNG

Bu başlık altında mobbingin kısaca Türk Hukuk sistemindeki mevcudiyeti tartışılmış ve yargı kararlarında mobbinge ne şekilde yer verildiği gözden geçirilmeye çalışılmıştır.

2.1. Türk Hukuk Mevzuatında Mobbing

Türk hukukunda mobbing ile ilgili açık bir düzenleme yer almamakla Anayasada, birlikte ceza kanununda, borçlar kanununda ve medeni kanunda yer alan bazı düzenlemelerin mobbinge yönelik (mobbing olarak değerlendirilebilecek faaliyetleri kapsamı içine alan) düzenlemeler olarak değerlendirilmesi mümkündür. Ayrıca iç hukuk bakımından normlar hiyerarşisinin tepesinde yer alan Anayasanın, “Genel Esaslar” ve “Temel Haklar ve Ödevler” kısımlarını düzenleyen maddeleri de bu bağlamda değerlendirilebilir.

Anayasanın 10. maddesinde kanun önünde eşitlik düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür...” görüldüğü gibi Anayasa fertlerin her ne sebeple olursa olsun bir ayrımcılığa maruz kalmalarını yasaklamıştır. Burada herhangi bir ayrıma gidilmemiştir. Yani devlet bu ayrımcılığı önleme görevini işyerinde, sokakta, okulda her yerde yerine getirmek durumundadır. Herhangi birine böyle bir ayrımcılık yapıldığı takdirde Anayasa gereği bu bir suç olarak değerlendirilmelidir. Bunun gibi yine bireyler, gerek işyerlerinde gerekse işyeri dışındaki yaşam alanlarında sağlıklı ve huzurlu yaşama hakkına sahiptirler. Bu ve benzeri anasal hakları sağlamak en başta devletin görevidir. Devlet bu görevini hem işyerlerinde hem de işyeri dışında bütün mekân ve zamanlarda sağlamakla yükümlüdür.

Anayasa dışında diğer hukuki metinlerde de konuya ilişkin düzenlemelerin olduğu söylenebilir. Ancak yukarıda da ifade edildiği gibi Türkiye’de mobbing genel olarak cinsellik boyutuyla algılanmış ve yasal düzenlemeler de bu yönde gerçekleştirilmiştir. Örneğin, 1 Haziran 2005 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 105. maddesinde cinsel taciz düzenlenmiştir. Bu kanuna göre, bir kimseyi cinsel amaçlı taciz eden kişiye mağdurun şikâyeti üzerine üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası öngörülmüştür.

10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı kanunun, İşçinin Derhal Fesih Hakkını düzenleyen 25. maddesinde de cinsel tacize yer verilmiştir. Buna göre,

“Personel hem işverenin hem de işyerinde çalışan diğer kişiler ile üçüncü şahısların cinsel taciz nitelikli davranışlarına dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. İşverenin cinsel tacizi halinde personel bu hakkını hemen kullanabileceken işyerinde çalışan diğer kişiler veya üçüncü şahısların cinsel tacizinde önce durumu işverene bildirmek zorundadır. İşveren bu konuda önlem almazsa o zaman personel iş sözleşmesini feshedebilir.” Görüldüğü gibi, çalışanların, işyerinde çalışan arkadaşları, işveren ya da işyerine dışardan gelen kişiler tarafından (müşteri, misafir vs.) bir tacize uğraması durumunda bu yasa hükümleri uygulanabilecektir.

İşyerinde uğranılan mobbingleri sadece cinsel taciz olarak değerlendirmek eksik bir değerlendirme olur. Mobbing, cinsel tacize ek olarak, iftiraya, zorbalığa, fiziksel şiddete maruz kalma şeklinde de gerçekleşebilir. Mobbinge uğramanın bir başka yönü de, yalnızlığa itilme, dikkate alınmama, yok sayılma, konuşma hakkının verilmemesi, küçümsenme şeklinde de gerçekleşebilmesidir. Bu gibi durumlarda kendilerini toplumdan tecrit edilmiş duygusuna kaptıran kişiler zaman zaman ileri derecede ruhsal sıkıntılara maruz kalabilmekte, kendine zarar verebilmekte ve hatta intihara teşebbüse bile kalkınabilmektedirler.

Türk Ceza Kanunu'nun 84. maddesi kişiyi intihara yönlendirmek suçunu düzenlemiş bulunmaktadır. Bu maddeye göre; başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da yardım eden, kişilere iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilmesi öngörülmüştür. Hatta kişinin katkısı sonucu bu eylem gerçekleşmişse bu durumda dört yıldan on yıla kadar bir ceza öngörülmektedir.

Türk Ceza Kanunu'nda “Ayrımcılık” başlıklı 122. maddesinde de, “kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a- Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan,

b- Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,

c- Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen

kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir” hükümlerini ihtiva etmektedir. Görüldüğü gibi kanun koyucu aslında mobbing diye açıkça ismini belirtmemiş olsa bile yukarıdaki kanun metninden hareketle birçok konunun bu bağlamda değerlendirilmesinin mümkün olabileceği söylenebilir. Örneğin kamuya işe alımlarda ırk, dil, renk, siyasi düşünce inanç vb. sebeplerle bir ayrımcılık yapılırsa bu durum çok açık bir şekilde mobbing olarak değerlendirilebilir. Yine bunun gibi bir kamu hizmetinin yerine getirilmesinin engellenmesi veya kamu hizmetinden

yararlanmanın men edilmesi ya da engellenmesi durumlarda da bu yasa hükümlerinden yararlanmak mümkündür.

Ceza Kanunu'nun "Şerefe Karşı Suçlar-Hakaret" başlıklı 125. Maddesinde, "1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilâl ederek işlenmesi gerekir. 2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi hâlinde, yukarıdaki fıkra belirtilen cezaya hükmolunur." şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Kanunda belirtilen bu durumların özel kesimde ya da kamu kesiminde olmasının hiçbir farkı yoktur. Her nerede bu gibi fiiller işlenmişse bu durumlara karşı Kanun kapsamında rahatlıkla davacı olunması mümkündür.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, Türk Hukukunda, mobbingi düzenleyen ayrı bir kanun yoktur. Ancak yukarıda mobbing olarak tanımlanan, mevzuatla da desteklenmiş olan ve aşağıda örnekleriyle de somutlaştırılan vakalarda da görüldüğü gibi, salt olarak mobbing ismini taşımasa da mobbinge maruz kalanlara yargı yolu daima açıktır. Mobbing konusundaki yasal eksikliğin gündemde tutulmasının ve konunun mahkemelere taşınarak mahkeme kararlarında da yer almasının, yasa koyucuların dikkatini çekmesi ve ivedi olarak kapsamlı bir yasal düzenleme ile bu açığı kapatmaları toplumsal bir sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

Her ne kadar yasalarda açıkça psikolojik yıldırma bahsedilmediği ifade edilse de 2011 yılında çıkarılan başbakanlık genelgesiyle bütün kurumlar mobbing hususunda uyarılmıştır. Başbakanlık genelgesinde psikolojik tacizle ilgili çok net ifadeler kullanılmış ve konuya yönelik gereken özenin gösterilmesi özellikle vurgulanmıştır. İlgili genelge aşağıdaki gibidir:

GENELGE

Başbakanlıktan: (Resmî Gazete, 19 Mart 2011 Cumartesi, Sayı: 27879).

Konu : "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi."

"Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan

psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim."

Görüldüğü gibi, genelgede, yukarıda teorik anlamda ifade edilen bütün hususlara yer verilerek, kamu özel ayrımı olmaksızın bütün kurum ve kuruluşlarda konuya duyarlı olunması ve denetimlerin ciddi manada yapılması hususunda yetkililer uyarılmıştır.

2.2. Yargı Kararlarında Psikolojik Yıldırma

Türkiye'deki yargı kararları mobbing vakaları bağlamında genel olarak değerlendirildiğinde; mobbingin aşağıdaki şekillerde gerçekleştiği söylenebilir (Erdem ve Parlak, 2010, s. 267).

Amirlerin, emri altındakileri işlerini gereğince yapmamaları gerekçesiyle haksız yere suçlamaları,

Mağdurun özellikle yetersizliği gerekçe gösterilerek aşağılanması,

Mağdurların en ufak kusurlarında bile kendilerinden savunma talep edilerek taciz edilmeleri,

İşyerlerinde amir ya da işveren konumundaki kişilerin kendileriyle çalışmak istemedikleri kişileri psikolojik yıldırma yoluyla iş yerinden ayrılmaya zorlamaları gibi nedenler sıralanabilir.

Türkiye’de son zamanlarda mobbinge ilgili mahkeme kararlarına da rastlanmaktadır. Ancak bu tür kararlarda kullanılan ifade mobbing şeklinde olmayıp Medeni Kanun’un 24. ve 25. ve Borçlar Kanunu’nun 49. maddeleri bağlamında manevi tazminat şeklinde ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin önemli bir karar 2005 tarihli Yargıtay kararıdır. (Y.9.H.D. E.2004/13286, K.2005/7706i T.08.03.2005) kararın özeti şu şekildedir. Bir bölge müdürü, mahiyetindeki bayan sekreterini duygusal ilişkiye davet etmiştir. Sekreter önce bu ilişkiyi reddetmiş ancak işten atılmakla tehdit edilmesi üzerine işini kaybetme korkusuyla yapılan teklifi kabul etmek zorunda kalmıştır. Ancak sonradan bu duruma dayanamayan sekreter, müdürle olan ilişkiye son vermek istemiş ve sonuçta da işinden istifa etmek zorunda kalmıştır.

Sekreter işten ayrılır ayrılmaz durumu yönetime bildirmiş ve bunun üzerine müdürün, İş Kanunu’nun ilgili maddesi (25/2) uyarınca iş akdi feshedilmiştir. Daha sonra müdür, hakkında yapılan iddiaları reddederek dava açmış, yerel mahkeme de, müdüre yapılan isnatları yerinde görmemiş ve işyeri tarafından müdüre tazminat ödenmesi gereğine karar vermiştir. İşverenin davayı Yargıtay’a Temyize götürmesi üzerine Yargıtay, müdüre komplo düzenlendiğine ilişkin şahitlere rağmen müdürün aleyhine aşağıdaki şekilde karar vermiştir.

“Davacı tanıkları ise, bayan işçinin bir başka işçi ile ilişkisinin olduğunu ve bu yüzden davacıya karşı komplo kurulduğunu belirtmişlerse de, şikâyet dilekçesinin içeriği ve davalı tanığın beyanına göre davacının sekreter olarak çalışan bayan işçiye karşı işyerindeki konumunu da kullanarak baskı oluşturmak suretiyle duygusal ilişkiye zorladığı anlaşılmaktadır.

Gerçekten, bir bayan işçinin nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır.

Davacı, daha sonra bayan işçinin rızasıyla bu tür eylemlerine devam etmişse de, davacının işyerinde haiz olduğu yönetici konumu sebebiyle baskı oluşturarak bu eylemlere giriştiği ve son dönemlerde bayan işçinin karşı çıkmaları üzerine işten çıkartmakla tehdit ettiği ve en nihayetinde bayan işçinin baskılar sonucu istifa ettiği ve aynı gün cinsel taciz iddialarıyla ilgili durumu davalı işverene bildirdiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda davacı ile bayan işçi arasında yaşananlar iş düzenini bozacak nitelikte olduğu gibi doğruluk ve bağlılığa da aykırı eylemler niteliğindedir. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir.”

Bu davada dikkati çeken hususlardan biri, mahkemece tacize uğrayanın olayı ayrıntılarıyla anlatmasının hayatın akışına uymadığı gerekçesiyle inandırıcı bulunmuş olmasıdır. Kanaatimizce, aleyhinde şahit olmasına rağmen tacize uğrayanın lehine karar verilmesini, yalnızca, kişinin olayı (davada özellikle yer verilecek kadar) ayrıntıyla anlatmış olmasına bağlamak doğru olmayabilir. Mahkemenin aynı zamanda somut olay çerçevesinde olayın bütününden hareketle, önce aralarında yaşanan rızaya dayalı ilişki, daha sonra bu durumun bozulması neticesinde kişiye yönelik baskının artırılabilceği gerçeğinden hareket ederek konuyu değerlendirmesi daha doğru bir yaklaşım olarak düşünülebilir.

Başka benzer bir kararda da (isimler çıkarılmıştır) Odasında çalışan kendisine baskı uygulandığı ve psikolojisinin bozulduğu gerekçesiyle açmış olduğu davada, Ankara 8. İş Mahkemesi mağduru haklı bularak tazminata karar vermiştir. Mahkeme karar gerekçesinde, davacıdan defalarca savunma istendiği, uyarma ve kınama cezası verildiği ve yargılama esnasında iş akdinin feshedildiği de hatırlatılarak, Medeni Kanun'un 2. maddesindeki iyi niyet kurallarının çiğnendiği belirtilmiştir. Davacıya, izinliyen işlerini aksattığı gerekçesiyle disiplin cezasının verilmesi, bu duruma örnek olarak gösterilmiştir. Mahkeme kararında, davacıya amirlerin uzaktan yüksek sesle bağırarak iş yapmasını söyledikleri ve işini beceremediğine ilişkin bir takım sözlerle saldırıda bulduklarını ve davacının küçük düşürüldüğünü belirtilerek bu sonuca varıldığı ifade edilmiştir (Akşam Gazetesi, 05.02.2007).

Mahkeme kararında da görüldüğü gibi, artık kişilerin iş yerlerinde bir takım sözlü ifadelerle maruz kalmaları, işini tarif etmek maksadıyla bile olsa bağırarak iş arkadaşlarının yanında küçük düşürülmesi ya da kırıcı ifadelerle gururunun kırılması işyeri tacizi olarak diğer bir ifade ile mobbing olarak değerlendirilmektedir.

Basın yatın organlarında da artık sık sık mobbing haberlerine rastlanmaktadır. Örneğin 08.03.2012 tarihli, Ömer Erdem'e ait bir haberde Türkiye'deki mobbing mağdurlarının %66'sını kadınların oluşturduğu ve bunların sayısının da on binden fazla olduğu beyan edilmektedir. Haberde, genellikle 25-45 yaşları arasında eşlerinden boşanmış kadınların mobbinge maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Haberde mobbingin, yatay dikey ve düşey olmak üzere üç türünün olduğu; düşey mobbing; üstün asta uyguladığı, yatay mobbing, iş arkadaşlarının birbirlerine uyguladığı, dikey mobbing ise astın üste uyguladığı mobbing olarak ifade edilmektedir (Türkiye'de on bin kadın, 2012, Milliyet Gazetesi).

3. MOBBİNG OLARAK EĞERLENDİRİLEBİLECEK DAVRANIŞLAR

Thomas Hobbes'ın ifadesiyle “insan insanın kurdurur (homo homini lupus)”. İnsanın olduğu her yerde insanların ego tatmininden kaynaklanan bir yarış söz konusudur. Dolayısıyla bu yarış insanlar arasında kıskançlık, çekememe gibi bir takım husumetlere neden olmaktadır. Yine Hobbes'un ifadesiyle insanın doğasında onu kavgaya sürükleyen üç şey vardır: rekabet, güvensizlik ve üstün olma duygusu(Göze, 2000, s. 135). İşte bu duygular insanlar arasındaki husumetlerin konumuz itibarıyla da mobbingin ana kaynağını oluşturmaktadır. Ancak şunun da öncelikle bilinmesi gerekir ki, bir örgütte mobbing yapan da mobbinge uğrayan da genellikle o örgütün içerisinden kişilerdir. Yani mobbing ithal edilmemektedir. Dolayısıyla bu sorunla mücadele etmek aynı zamanda örgütün doğal bir görevi olarak kabul edilmesi gerekir (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 487).

3.1. Mobbing Sayılabilecek Davranışların Taşınması Gereken Özellikler

Mobbing olarak değerlendirilebilecek davranışların taşınması gereken özellikler; davranışın kasıtlı olması, sistematik biçimde tekrarlanması ve bu davranışın belli bir süre devam etmesi gibi özellikler sıralanabilir.

3.1.1. Kast Unsuru Bakımından Değerlendirme: Bir davranışın mobbing sayılabilmesi için öncelikle bu fiili gerçekleştiren kişinin kasıtlı olarak fiilini gerçekleştirmiş olması gerekir. Yanlılıkla yapılmış bir davranış ya da farklı bir amaçla gerçekleştirilen ancak istenmeden kastını aşan bir davranışı işyeri tacizi olarak değerlendirmek mümkün değildir. Örneğin işyerinde yemek kuyruğunda arkadaşının yanından geçerken istemeden dokunmak veya kız arkadaşına benzettiği için samimi bir seslenişte bulunduktan sonra arkadaşı olmadığını anlaşılması üzerine, fiili gerçekleştirenin olaydan duyacağı mahcubiyet gibi davranışlar mobbing olarak değerlendirilemez.

3.1.2. Sistematik Tekrar Bakımından Değerlendirme: Herhangi bir davranışın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için davranışın periyodik aralıklarla tekrarlanması gerekir. Davranışın işyerinde sürekli tekrarlanmayıp sadece bir defaya mahsus gerçekleşmiş olması, hukuki açıdan bir suç oluşturmuş olsa bile, bu faaliyetin mobbing kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

3.1.3. Süre Bakımından Değerlendirme: Herhangi bir fiilin mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için bu düşmanca ve ahlak dışı davranışın en az haftada bir ve altı aydan bu yana devam ediyor olması gerektiği vurgulanmaktadır (Leymann, Heinz and Annelie Gustafsson, 1996, s. 252). Her ne kadar bir davranışın mobbing olarak kabul edilebilmesi için böyle bir süre öngörülmüş ise de, bu tür vakalarda genel bir değerlendirme yapmanın

doğru olmayacağı söylenebilir. İleri sürüldüğü gibi altı ay, bir yıl gibi kesin zaman dilimlerinden kaçınmak gerekir. Şöyle ki, aslında her olayın nev'i şahsına münhasır (kendine has) özellikler taşıdığı bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla bir olayın süre bakımından mobbing olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin, ilgili olayın mahiyeti (içeriği) göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi daha doğru bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

3.2. Mobbing Sayılabilecek Davranışlar

Gerek çalışanlar gerekse işverenler tarafından işyerlerinde uygulanan psikolojik terör olarak da ifade edilebilecek bu olgu (mobbing) ilk olarak alman psikolog Heinz Leyman tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Leyman'a göre psikolojik taciz sayılan davranışları genel olarak 5 başlık altında toplamak mümkündür (Leyman, 1996, s. 170).

3.2.1. Bireyin İşyerinde Kendini İfade Etme ve İletişiminin Engellenmesi: Bu grupta yer alan mobbingin uygulama şekli, bireyin işyerinde çalışmalarını göstermesi ve kendini ispat etme yetisinin engellenmesi şeklindedir. Gerek toplantılarda, gerekse çalışma esnasında bireyin iş ile ilgili fikir beyanının işveren ve/veya iş arkadaşları tarafından engellenmesi gibi davranışların bu kategoride değerlendirilmesi mümkündür.

3.2.2. Bireyin İçinde Bulunduğu Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı: Bu durum bireyin bulunduğu sosyal ortamda yalnızlığa itilmesi, diğer insanlarla ilişkilerine engel olunması, işveren veya çalışanlara ulaşamama, oluşturulan sosyal ortamlara davet edilmeme gibi şekillerde kendini gösterir. Kişinin yalnızlığa itilmesi aslında ağır bir ceza olarak da değerlendirilebilir. Örneğin diğer başka amaçlarının yanında günümüzde ağır cezayı gerektiren mahkûmların cezalarını yalnız (hücrede) geçirmeleri de kişiye verilecek en ağır yaptırımlar arasında sayılabilir.

3.2.3. Bireyin Onuruna Saldırı: Bireye yönelik bazı asılsız iddiaların ortaya atılması, bireye yönelik haysiyet (onur) kırıcı ifadelerin kullanılması, gülünç duruma düşürülmesi, cinsiyetiyle, kişiliğiyle, fiziki görünümüyle ilgili küçük düşürücü yorumların yapılması gibi örnekler, bu kategorideki mobbing kapsamında davranışlar olarak değerlendirilebilir.

3.2.4. Bireyin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırı: Bireyin meslek icabı sahip olduğu bazı yetkilerinin geri alınması, mesleğiyle ilgisi olmayan görevlerin verilmesi, işyerinde sürekli görev değişikliklerine maruz bırakılması gibi falliyetler bu kapsamdaki sayılabilir.

3.2.5. Bireyin Sağlığına Yönelik Bir Saldırı: Bireyin sürekli olarak bedenine ya da cinsiyetine uymayan fiziksel işlerde görevlendirilmesi, fiziksel ya da psikolojik olarak bireyin sağlığını bozucu bir durumun ortaya çıkmasına neden olan davranışlardır.

4. MOBBİNG ÖRNEKLERİ

Her ne kadar açıkça adı mobbing olarak geçmese de, mobbing olarak kabul edilebilecek davranışların yalnızca özel işletmelerde değil aynı zamanda kamu kesiminde de oldukça yaygın olduğu söylenebilir. Hatta kamu kesiminde yargıya konu teşkil eden birçok vakanın da mobbing olarak değerlendirilmesi mümkündür. Örneğin, düşük sicil aldığı için mahkemeye başvurmuş bir kamu çalışanının mahkeme kararıyla sicilini yükseltmesi, kamuda sözleşmeli olarak çalışan bir kişinin sözleşmesinin uzatılmaması sonucunda (Çoğu zaman hiçbir gerekçe gösterilmeden-lüzumu üzerine sözleşmeniz uzatılmamıştır gibi bir ifade kullanılmaktadır) yargı yoluyla kurumuna geri dönmesi birer mobbing olarak kabul edilebilir.

“Üstüne itaatsizlik”, “davranışlarında yakışsızlık”, “memur vakarına yakışmayan davranışlar” gibi tamamen subjektif durumlar nedeniyle kişilere uyarma ve kınama cezalarının verilmesi daha da kötüsü bunlara karşı yargı yolunun kapatılarak (Günday, 2006, s. 560) -2010 Anayasa değişikliğiyle artık bütün disiplin cezalarına karşı yargı yolu açılmıştır- kişilerin hiç olmazsa yargı aracılığıyla aklanmalarının bile önüne geçilmesi kamuda mobbingin açık örnekleri arasında sayılabilir.

Türk kamu yönetiminin işleyişinin temelini oluşturan bürokratik örgütlenme ve bu örgütlenme içerisindeki “hiyerarşi” de mobbingin diğer bir örneği olarak değerlendirilebilir. Bilindiği üzere hiyerarşi kısaca, bir örgütlenme içerisindeki ast üst ilişkisi olarak tanımlanabilir. Hiyerarşik yapılanmada üst astına işiyle ilgili olarak emir ve talimatlar verebilir ve astını denetleyebilir (Koçak, 2013, s. 85). Bu gözetim ve denetim zaman zaman denetim sınırlarını aşip asta yönelik psikolojik yıldırma şekline dönüşebilmektedir. Yine idarede “kanunsuz emir” olarak da anılan ve üstün kanuna aykırı olsa bile (açıkça suç teşkil etmemek koşuluyla) emir ve talimat verme yetkisinin olması (Gözler, 2009, s. 60) da yine zaman zaman asta yönelik bir mobbinge dönüşebilmektedir.

Adapazarı’nda işe başladığı kuruluştan, 15 günde ayrılmak zorunda kalan B.T. (22)’nin yaşadıklarını şu şekilde aktardığı ifade edilmektedir. “Yeni girdiğim işyerinde eski bir çalışanın baskısıyla karşılaştım. Eğitimli ama tecrübesiz biri olarak, ilk günlerde öne çıkmam onu rahatsız etti. Bana karşı davranışları değişti. Hitap ederken kabalığı, aşağılamaya kalkışı, birim yöneticisine hakkımdaki haksız şikâyetleri beni işten soğuttu. Eski bir çalışandan, başarılı olduğum için gelen baskı nedeniyle işten ayrıldım” (Duygusal Tacize Uğrayanlar, Gazetevatan).

24 Kasım 2007 tarihli posta gazetesinde öğretmenler gününe dair notlar başlıklı bir köşe yazısında yer alan bir yazıda yazar, öğrencilik yıllarından bir anısını okuyucularıyla şu şekilde paylaşmaktadır.

“Orta Okuldaydım. Hiç unutmam, bir Perşembe günüydü. Hoca Hanım bir yandan ders anlatıyor, bir yandan da biz kız öğrencilerin kılıklarını inceliyordu. İster istemez ben de üstümü başımı incelemeye başladım. Sarı gömlek, gri etek, siyah hırka tamamı. Saçlar topluydu turnaklar kısaydı.

Heyhat! Hoca Hanım beni sınıfın ortasında ayağa kaldırdı ve siyah çorap yerine gri çorap giymiş olduğum için epey bir fırçaladı. Gri çoraplarımı sınıfın içinde çıkarttırdı ve hemen Okul aile Birliğinin kermesine gidip kendime siyah çorap almamı söyleyerek beni sınıftan dışarı attı. Okul hayatımdaki en utanç verici anlardan biriydi bu. Ne var ki, insan olaylar hakkında daha farklı düşünebiliyor...” diyerek öğretmenlerin maddi sıkıntılarının düzeltilmesi gereğine değiniliyor. Bu yazıyı okuduktan sonra, bir köşe yazarının yıllar sonra hem de bir öğretmenler gününde ortaokulda yaşadığı bu olayı köşe yazısına taşımış olması aslında onun bu olaydan dolayı, yıllar geçmiş olsa da hala içinde üzüntüsünü atamadığının açık bir kanıtı olarak diğer bir ifade ile öğrencilik yıllarında uğradığı bir mobbing olarak değerlendirilebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Mobbing, günümüzde tahmin edilenin de üzerinde hem kamu kesiminde hem de özel kesimde yaygın olarak gerçekleşmektedir. Ancak, toplumsal gelenekler, bireylerin işlerini kaybetme korkuları ve ayrıca bu tür durumların ispatının zor olması gibi nedenlerle söz konusu faaliyetler gereğince gündeme getirilememektedir.

Son zamanlarda bireylerin temel hak ve özgürlüklere yönelik bilinçlenme düzeyleri ve kendilerine olan güvellerindeki artışlar, mobbing olarak değerlendirilebilecek vakaların gün ışığına çıkışını kolaylaştırmıştır.

Mobbinge konu teşkil edecek olayların ortadan kalkması ya da asgariye inmesi için öncelikle yasal düzenlemeler gerçekleştirilerek bu konudaki boşluğun giderilmesi gerekir. Bunun yanında psikolojik yıldırma hususunda, başta kadınlar olmak üzere toplumun bilinçlendirilmesi ve bireylerin haklarını arar duruma getirilmesi için gereken eğitimin ve bu kişilere yönelik devlet güvencesinin sağlanması gerekir.

5.2. Öneriler

Tacizin önlenmesine yönelik çözüm önerilerini iki bakımdan değerlendirmek mümkündür. Bunlardan biri olayın ahlaki ve sosyal boyutu diğeri ise yasal boyutudur.

İlk olarak olaya ahlaki ve sosyal açıdan yaklaşılacak olursa, öncelikle çalışanlar arasında karşılıklı anlayış ve hoşgörünün ve ayrıca etkin bir

liderliğin olduğu kurumlarda bu tür taciz eylemleri ya hiç görülmeyecek ya da oluşum safhasında olaya müdahale edilerek sona erdirilecektir.

İkinci olarak, bu tür davranışların önüne geçilebilmesi için her şeyden önce kurum içerisinde etkin bir haberleşmenin sağlanması ve kurumda oluşacak yıkıcı rekabetlerin önüne geçilmesi gerekir.

Eğitim seminerleri aracılığıyla kurumda yatay ve dikey davranış şekilleri ve bunların her düzeydeki çalışanlara ne şekilde olumlu ve olumsuz sonuçlar doğuracağı anlatılarak bireylerde kuruma ve çalışanlara yönelik “biz” duygusu oluşturularak kurumda ortaya çıkacak muhtemel huzursuzlukların önüne geçilmelidir.

Kurumda her seviyede görev yapanların periyodik aralıklarla psikolojik durumları kontrol edilerek tedaviye ihtiyaç duyan çalışanların tedavileri sağlanarak diğer fertlere zarar vermeleri önlenmelidir.

Olayın hukuksal boyutuna gelince, öncelikle şunu ifade etmek gerekir ki, hukuk; devlet tarafından somut yaptırıma bağlı olan kurallardır. İşyeri tacizi sonucunda gerek çalışan gerekse işyeri açısından bir takım sıkıntılar söz konusu olabilir. Çalışanların işini kaybetmeleri sonucunda yukarıda da belirtildiği gibi intihara varan olumsuzluklar söz konusu olabilmektedir. İşyeri açısından da çalışanın işyerinde tacize uğraması sonucunda kaçınılmaz olarak iş veriminde bir düşme olacaktır. Yine çalışanın işten ayrılmasıyla yerine gelenin işe alışması vs. nedeniyle işyeri açısından bir üretim kaybı söz konusu olacaktır. Dolayısıyla hem çalışan hem de işyeri açısından bu durum bir olumsuzluk nedeni olarak kabul edilmesi gereken bir durumdur. Ortaya çıkan bu tür olumsuzlukların hukuki açıdan bir yaptırımının olması hiç şüphesiz olaya sebebiyet verenlerde bir caydırıcı rol oynayabilir.

Yukarıda olayın hukuki boyutu incelenirken de ifade edildiği üzere Türk hukukunda; ceza hukukunda, iş hukukunda ve bazı diğer mevzuatta cinsel tacizle ilgili düzenlemelere yer verilmiş ancak işyeri tacizleriyle (mobbing) ilgili ayrı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yasa koyucu tarafından bir an önce işyeri tacizleriyle ilgili etkin bir yaptırımı olan yasal bir düzenleme yapılarak bu konudaki boşluğun doldurması gerekir.

Uluslararası antlaşmaların iç hukuk hükmünde olduğu ve özellikle temel hak ve özgürlüklere yönelik antlaşmaların hâkimler tarafından kanundan da önce dikkate alınması gereken normlar olduğu gerçeğinden hareketle, özellikle yargıçlar, bu gibi durumlarda mağdurun temel hak ve özgürlüğünün çiğnenmesinden kaynaklanan zararının önlenmesi maksadıyla etkili yaptırımlar öngörmelidirler.

KAYNAKLAR

- Akşam Gazetesi Haberi, 05 Şubat 2007, [http://www.hukuki.net/showthread.php?18662-isyerinde-Duygusal-Taciz-\(Mobbing\)-ve-ilk-Mahkeme-Karari](http://www.hukuki.net/showthread.php?18662-isyerinde-Duygusal-Taciz-(Mobbing)-ve-ilk-Mahkeme-Karari). 25.03.2014.
- Başbakanlık Genelgesi (2011), İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, Resmî Gazete, 19 Mart 2011 Cumartesi, Sayı 27879.
- Demirel, Y. (2009). Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma. *Tisk Akademi*, 4 (7), 118-136.
- Duygusal Tacize Uğrayanlar. 25 Mart 2014, <http://haber.gazetevatan.com/0/86220/7/yasam>.
- Erdem, M. R. (2010). *TBB Dergisi*. 88, 261-288.
- Göze, A. (2000). *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler* (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Gözler, K. (2009). *İdare Hukukuna Giriş* (10. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikoloji Taciz*. Ankara: Lazer Yayıncılık.
- Günday, M. (2004). *İdare Hukuku* (9. Baskı). Ankara: İmaj Yayınevi.
- Koçak, Y. (2013). *Türkiye’de Yerel Yönetimler*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Leyman, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 165-184.
- Leymann, H. and Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- “Öğretmenler Gününe Dair Notlar”, 24 Kasım 2007, Posta Gazetesi.
- Özkul, B. ve Çarıkçı, İ. H. (2010), Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (15), 481-499.
- Sesli Sözlük. 24 Mart 2013, <http://www.seslisozluk.net/?word=mobbing&lang=tr-en>.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- “Türkiye’de 10 Bin Kadın Mobbing Mağduru”, 08.03.2012, *Milliyet Gazetesi*. 25 Mart 2014, <http://gundem.milliyet.com.tr/turkiye-de-10-bin-kadin-mobbing-magduru/gundem/gundemdetay/08.03.2012/1512790/default.htm>.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. Esas No: 2004/13286, Karar No: 2005/7706i Tarih: 08.03.2005.
- Yıldız, S. ve Yıldız, S. E. (2009). Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 133-150.