

HUKUKİ DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) VE İSPAT YÜKÜ

Doğa Ekrem DOĞANCI*
Recep ÇAKRAK**

ÖZET

İşyerinde psikolojik taciz kavramı, bir işçiye yönelik, sistematik ve tekrar eden, fiziksel ve cinsel taciz şeklinde olmayan, belirli bir zaman sürecinde ortaya çıkan davranışlar bütünüdür. Bu tür mağdur üzerinde küçültücü etkileri olan davranışlar; işyerlerinde işçiye karşı işveren, işveren vekili veya işçi/işçiler tarafından yapılmaktadır. Mobbingin psikolojik, sosyal, kültürel boyutunun yanında özellikle hukuksal boyutu çok önem arz etmektedir. Mobbing bu yönüyle farklı disiplinlerin inceleme konusu olmuştur.

Çalışmamızda mobbing konsepti tanımlandıktan sonra, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve diğer hukuki düzenlemeler çerçevesinde irdelenecektir. Ayrıca ispat hukukunda mobbing Yargıtay kararları ışığında incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İş Kanunu, Mobbing konusunda Yargıtay kararları

ABSTRACT

The Concept of "Mobbing in Labor environment" means a body of systematic and recurring behaviors shaping within time, which is not classified as a physical or sexual abuse. These actions with insulting effects in workplaces are executed by employer, representative of the employer or employee against employee. Beside psychological, social and cultural, has especially the legal dimension of mobbing a great importance. Therefore, it has been examined from different disciplines till today.

In this study, after explaining the concept of mobbing, it will be examined within the scope of Turkish Obligation Law Nr. 6098, Labor Law Nr. 4857, Occupational Health and Safety Law Nr. 6331 and other legal acts. Also mobbing in the law of evidence will be analyzed in the light of Turkish supreme court's decisions.

Keywords: Mobbing, Labor Law, Turkish supreme court's decisions about mobbing

* **Arş. Gör.** / Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk Anabilim Dalı / ddoganci@sakarya.edu.tr

** **Arş. Gör.** / Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Anabilim Dalı / recepca Krak@hotmail.com

GİRİŞ

İnsanlar, ekonomik hayatta bir bedel karşılığında başka insanların emir ve talimatı altında bireysel olarak veya topluluk halinde çalışmaktadırlar. Çoğunlukla günlük hayatlarının önemli bir kısmı işyerlerinde geçmekte ve iş arkadaşlarıyla ailelerinden daha fazla vakit geçirmektedirler. İş ortamı kişi üzerinde rekabet, kar baskısı, stres vb. tarzda çeşitli etkiler oluşturmaktadır. Ayrıca iş hayatı, kendi dinamikleri içerisinde işçiler ile işveren arasında ya da işçilerin kendi aralarında üretim veya hizmet sürecinin içerisinde doğal olarak bir takım çatışmalara sebebiyet verebilmektedir. Birçok farklı şekilde tezahür edebilen bu çatışmaların tarihi, kapitalizmin başlangıç tarihine kadar geriye gider.¹ Bu çatışmalar iş hayatında doğaldır hatta bazen fikir aykırılıkları tarzında ortaya çıkan çatışmalar yapıcı dahi olup, taraflar tartışıp üretim veya hizmet sürecinde işlerin daha verimli ve efektif yapılmasını sağlayabilirler.²

Bazen söz konusu çatışmalar işçinin sağlığını olumsuz yönde etkileyen, işyerinin ve çalışanların verimini düşüren "Mobbing" veya diğer adıyla "psikolojik taciz" şeklinde meydana gelebilir. Mobbingin olumsuz etkileri, yalnızca mağdur olan kişi veya kişilerde ve bu kişilerin ailelerinde birçok farklı şekilde tezahür eden fiziksel ve/veya ruhsal, ekonomik zararlarla³ sınırlı değildir. İş yerlerinde genel verimliliğin düşmesi, örgütsel bağlılığın azalması, iş yeri saygınlığının ve marka değerinin yitirilmesi, sağlık raporlarının ve devamsızlıkların artması gibi olumsuz etkilere yol açmaktadır. Ayrıca, toplumda çalışma ilişkileri bozulmakta, sağlık harcamaları artmakta, üretim süreçlerinde verimlilik azalmaktadır. Bu nedenlerle, psikolojik tacizin orta ve uzun vadede topluma ve ekonomiye zarar verdiği yapılan çeşitli araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur.⁴ Mobbing, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sıkça görülen ve bireysel ve toplumsal etkilerine binaen kamuoyunun gündemine sıklıkla gelen bir işyeri sorunudur.

Mobbing olgusu çok karmaşık bir sürecin sonucudur.⁵ Zira bazen

1- ŞEN, Sabahattin, Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu, Çimento Endüstrisi İşveren Sendikası Yayını, 2009, s.46; GÜZEL, Ali/ERTAN, Emre, İş Yerinde Psikolojik Tacize (Mobbing) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 14, 2007, s. 511.

2- TEMİZEL, Yavuz, Mobbing ve Türk Hukukundaki Yeri, Adalet Dergisi, Sayı: 45, 2013, s.196; DEMİRCİOĞLU, Reyhan, Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1-2, C. 11, 2007, s. 115; ERGİN, Hediye, Oldukça Eski fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. 1, 2010, s. 245; ÖZGÜN, Kemal Altuğ, İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirilmesi, Türk Hukuk Sitesi, http://www.turkhukukstesi.com/makale_1293.htm (Erişim Tarihi: 31.10.2016).

3- KÜÇÜKKAYA, Hande Gül, İş Yerinde Psikolojik Taciz, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2011/1, Cilt: 85, Sayfa: 103-111, 2011, s.104 vd.; BİLGİLİ, Abbas, İş Hukuku Açısından İşyerinde Mobbing, Adana: Karahan Kitabevi, 2012, s.14.

4- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara, 2013, s.20 vd.; BÜYÜKKILIÇ, Gül, İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 33, C. 9, 2012, s. 72.

5- TINAZ, Pınar, İş Yerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 10, Sayfa: 13-28, 2006, s.13.

tek başına psikolojik taciz veya şiddet olarak kabul edilemeyecek fiil veya fiiller bir araya geldiklerinde bu sonucu doğurabilirler.⁶ Bu yüzden incelememizin ilk bölümünde; mobbing ile ilgili çeşitli tanımlar, mobbing olgusunun unsurları ve oluşum süreci, mobbingin nedenleri ve türleri doktrin ve Yargıtay/yerel mahkeme kararları ışığında irdelenecektir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, mobbingi düzenleyen hukuki alt yapı ve mobbinge karşı hukuksal başvuru yolları inceleme konusu yapılacaktır. İşçinin sadakat ve bağlılık borcunun karşısında işverenin de işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. Aşağıda görüleceği üzere işverenin işçiyi koruma borcu kapsamına, işçinin kişilik haklarının korunmasının da girdiği kabul edilmektedir. Oysa işyerinde mobbing, işçinin kişilik haklarına saldırı teşkil eder. Ayrıca işveren, işçileri arasında İK. m.5 anlamında (eşitlik davranma ilkesi) ayrımcılık yapmamalıdır. İşveren, bu borçlarına aykırı olarak işçi veya işçileri üzerine psikolojik şiddet uygularsa veya uygulanmasına müsamaha gösterirse hukuksal sorumluluğu gündeme gelecektir. Bu bağlamda, çalışmamızın bu bölümünde; Anayasa'daki mobbing ile ilişkilendirilebilecek hükümler zikredildikten

sonra, Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde, koruma ve tazminat davalarına değinilecektir. Yine bu kapsamda 2012 tarihinde yürürlüğe giren ve "psikolojik taciz" kavramını ilk kez açıkça ifade eden 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine de değinilecektir.

Çalışmamızın bir sonraki bölümünde, iş hukuku çerçevesinde mobbing olgusu irdelenecektir. Bu bağlamda, iş hukukunda eşitlik ilkesi anlamında mobbing, işçi veya işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi anlamında mobbing, haklı neden-geçerli neden ayrımı ile işe iade davaları bakımından mobbing, iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak mobbing (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde değerlendirilerek, İSGK. m.4 anlamında çalışmadan kaçınma hakkı ve işçinin fesih hakkı kapsamında) incelenecektir.

Son olarak çalışmamız, Yargıtay kararları ışığında mobbingde ispat ölçütünün değerlendirilmesi ile birlikte son bulacaktır.

I. GENEL OLARAK MOBİNG

Mobbing kavramı, gerek ulusal doktrinde gerekse de yabancı doktrinde değişik şekillerde tanımlanmıştır. Bir tanıma göre; "işyerinde psikolojik taciz; tekrar eden, fiziksel ve cinsel taciz şeklinde olmayan, belirli bir zaman sürecinde ortaya çıkan, mağdur

6- SEVİNÇOK, Levent, Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.5, Ağustos 2016, s. 2.

üzerinde küçültücü etkileri olan davranışlar" olarak ifade edilmektedir.⁷ Başka bir tanım da ise mobbing; "kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin de maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durumdur. Çalışma yaşamında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir."⁸

İş yaşamında mobbingi 80'li yıllarda ilk kullanan İsveçli Psikolog Heinz Leymann mobbingi "işyerinde, sistematik bir şekilde bir ya da daha fazla kişi tarafından esas olarak tek bir kişiye yöneltilen ve bu kişiyi aciz ve savunmasız konuma düşüren, eylemlerin devam etmesi nedeniyle de kişiyi güç durumda bırakan düşmanca ve etik dışı davranışları içerir. Bu hareketler, çok sık (en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde (en az altı ay) tekrarlanan bir temel-

de gerçekleşir" şeklinde tanımlamıştır.⁹ Ancak, doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere, fiil veya fiiller anlık bir hareket olmadıktan sonra psikolojik baskının mobbing olabilmesi için 6 ay kadar uzun bir süre geçmesine gerek yoktur.¹⁰

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi'nde mobbingi, "işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü" olarak tanımlamıştır.¹¹ Ancak, amaç unsuru olarak, mobbingin bu tanımdaki amaç unsurunun içeriğini mağdur veya mağdurları yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmadan daha geniş olarak kabul etmek mümkündür. Örneğin Leymann'a göre; insanların manevi tacize başvurularında, 'bir kimseyi bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak', 'düşmanlıktan hoşlanmak', 'can sıkıntısı içinde

7- ŞEN, s.48; ARSLAN ERTÜRK, Arzu, İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 287; TINAZ, Pınar/BAYRAM, Fuat/ERGIN, Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul, 2008, s. 3;

8- TINAZ, s.13 vd.; TINAZ/BAYRAM/ERGIN, s. 4; SAVAŞ, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, 2007, s. 5; ESER, Oktay, Mobbing Kavramının Türkçe Sertüveni, http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf, s.3 (Erişim Tarihi: 31.10.2016).

9- LEYMANN, Heinz, The Content And Development Of Mobbing At Work, European Journal of Work And Organizational Psychology, 1996, s. 165-184; SEVİNÇOK, s. 3. Ayrıca faili grup kabul eden tanımlar, faili birey veya grup kabul eden tanımlar ve faili ast veya üst kabul eden tanımlar için bkz. ŞEN, s.50 vd.

10- BİLGİLİ, s.10.

11- ÇSGB, s.10.

zevk arayışı' ve 'önyarguları pekiştirmek' olmak üzere dört temel neden bulunmaktadır.¹²

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, mobbing teşkil eden fiiller de çok çeşitlidir. Bunlar örneğin; iftira atmak, haksız eleştirmek, sık sık sözünü kesmek, alay etmek, imalı konuşmak, bağırarak, öfkeli bakmak, korkutup sindirmek, küçük düşürmek, keyfi davranmak, kapıyı şiddetle çarpmak, umursamamak, son anda iş vermek, yapılması mümkün olmayan işler istemek, telefonla rahatsız etmek, özgüvenini etkileyecek bir iş yapmaya zorlamak, cinsel içerikli imalarda bulunmak, akıl hastasıymış veya aşırı alınganmış gibi davranmak, yeteneklerinden daha düşük veya anlamsız görevler vermek, kişinin sürekli olarak işini/ pozisyonunu değiştirmek ve benzeri uygulamalar olabilir.¹³ Bu fiilleri guruplara ayıran bir çalışmada,¹⁴

- Kişinin iletişim ve kendini ifade etmesini kısıtlayan davranışlar,
- Kişinin sosyal ilişkilerine yönelik saldırıları içeren davranışlar,
- Kişinin itibarına zarar veren davranışlar,
- Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna yönelik davranışlar,

- Kişinin sağlığını doğrudan etkileyen davranışlar,
- olmak üzere beş gruba ayrılmıştır.

Son yıllarda mobbing olgusu, yerel mahkeme kararlarına ve Yargıtay kararlarına yansımıştır.¹⁵ Ankara 8. İş Mahkemesi, E. 2006/19; K. 2006/625 ve 20.12.2006 tarihli bir kararında özetle, 7 yıldır başarı ile çalışan işçinin son 1,5 yıl içerisinde işyerindeki yönetim değişikliği sonucu sürekli psikolojik baskı altına alınarak 5 defa yazılı savunmasının alındığı, iki defa haksız olarak kınama cezası verildiği, TİS'de bir yıl içinde 3 defa kınama cezası alınmasının işten çıkarma nedeni olarak kabul edildiği, bu durumda işten çıkarılma ihtimalinin bulunduğu, bu psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle 5 gün rapor alıp ilaç tedavisine başlanıldığı iddia edilerek, davacı-işçi tarafından disiplin cezalarının iptali ile menevi tazminat isteminde bulunulmuştur.¹⁶ Mahkeme verdiği kararda çeşitli mobbing fiillerini incelemiş ve bir mobbing tanımı yapmıştır; "...tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine; telefonla konuşurken, konuşmasına

12- KÜÇÜKKAYA, s.105.

13- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhiittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşlenmiş 5. Bası, Ankara, 2012, s. 747; TEMİZEL, s.206 vd.; ŞEN, s.53.

14- TEMİZEL, s.206.

15- CİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Hukuk Dairesi, 2010-2011 Yılları, Ankara, s. 457-459,460.

16- Karar özeti bu kaynaktan alıntıdır: BİLGİLİ, Abbas, İş Hukukunda Yeni Bir Kavram Mobbing (Psikolojik Taciz), İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2011/4, Cilt: 87, Sayfa: 86-95, 2011, s.91.

aldırılmadan emir ve görev ver-
melerine; yüksek sesle bağırarak
"sen bu işi beceremiyorsun" gibi
sözlü saldırılara ve hakaretlere
maruz kalmıştır. Kişilik hakları
çığnemiş, çalışma arkadaşları
arasında küçük düşürülmüştür.
Bu davranışlar mahkememizce
işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı
uygulayıp genellikle de işten ay-
rılmasını sağlamaya yönelik dav-
ranışlar olarak değerlendirilmiştir.
Yine tanık beyanıyla doğrulanan,
davacının mesai sonrasında ağ-
lama krizine girmesi, psikolojik
tedavi görmesi, rapor alması da
bu kanaati kuvvetlendirmektedir.
Psikolojik taciz kavramı, işyerin-
de bireylere üstleri, eşit düzeyde
çalışanlar ya da astları tarafından
sistemik biçimde uygulanan her
tür kötü muamele, tehdit, şiddet,
aşağılama gibi davranışları içer-
mektedir. Toplanan delillerden
davacıya üstleri tarafından kötü
muamele yapıp aşağılanarak
uygulandığı..." şeklinde ifade edil-
miştir.¹⁷

Yargıtay'ın bir kararında mob-
bing olgusu, Alman Federal İş
Mahkemesi kararına atıf yapıla-
rak tanımlanmıştır. Yargıtay 9. HD.
14.03.2008 tarihli, E.2008/3122,
K.2008/4922 sayılı bir kararında;
"işyerinde psikolojik taciz (mob-
bing) çağdaş hukukun son za-
manlarda mahkeme kararlarında
ve öğretide dile getirdiği bir hukuk
kurumudur. Örneğin; Alman Fe-

deral İş Mahkemesi bir kararında
işçilerin birbirine sistematik ola-
rak düşmanlık beslemesi kasten
güçlük çıkarması, eziyet etmesi
veya bu eylemlerin işçinin başta
işveren olmak üzere amirleri ta-
rafından gerçekleştirilmesi olarak
tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997,
NZA. 1997) Görüleceği üzere, işçi
bir taraftan diğer işçiye, diğer ta-
raftan işverene karşı korunmak-
tadır." şeklinde ifade edilmiştir.

Medyaya da yansımış olan bir
diğer dava,¹⁸ Prof. Dr. Dehen Altınır
(1985'ten beri Marmara Üniversi-
tesi Eczacılık Fakültesi Biyokimya
Anabilim Dalı'nda Öğretim Gö-
revlisi) tarafından 'fakülte dekanı'
aleyhine açılan mobbing davası-
dır. Açılan davada davacı-öğretim
üyesi, amir durumdaki davalı-de-
kan tarafından maruz kaldığı ve
mobbing teşkil eden; öğrencileri-
nin laboratuvarlardan kovulması,
araştırmalarına ödenek sağlan-
maması, çay ocağının yanında
sunta ile çevrili bir odaya sürül-
mesi, asistanlarına kadro veril-
memesi ve bir bölüm toplantısında
davalı-dekan tarafından haykırarak
odadan kovulması vb. husus-
ları davalı-dekan aleyhine olarak
ispatlanmış ve kişilik haklarına
saldırıda bulunduğu, küçük dü-
şürüldüğü, itibarının zedelendiği
kanıtlanmış ve yerel mahkemenin
bu kararı Yargıtay'ca onanmıştır.

¹⁷- Ankara 8. İş Mahkemesi, E. 2006/19; K. 2006/625
ve 20.12.2006 tarihli kararı.

¹⁸- TEMİZEL, s.217; ÖZÇELİK, Burcu, "Mobbing
Davaları Yaygınlaşıyor", Hürriyet, 29 Ocak 2007,
02.11.2013'de ziyaret edilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin daha güncel bir kararında;¹⁹ "...daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmayıp, keşif sırasında çekilen fotoğraflara ve dosya kapsamına göre kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı anlaşılmıştır... Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik arz eden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır. Somut olaydaki bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, mobbing kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmalı, davacının bu nedenle iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı; Ortadoğu Teknik Üniversitesi mezunu olan, endüstri mühendisi olarak görev yapan davacının yukarıda özellikleri sayılan olumsuzlukları taşıyan bir yerde görev yapmaya zorlanmasının, diğer işçiler nezdinde onur kırıcı bir durum olarak değerlendirilip..." şeklinde hüküm kurulmuştur. Yine 2012'de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir kararda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız

olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca, 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirilmesi mobbing olarak değerlendirilmiştir (YG. 9. HD. T. 28.2.2012, E. 2009/30916, K. 2012/6093).

Bu noktaya kadarki incelememizde, gerek doktrindeki tanımlar gerekse de Yargıtay kararları dikkate alındığında, mobbing eyleminin çeşitli unsurlarını şöyle ifade edebiliriz:

■ Mobbing, iş yerinde "sistemli", "sürekli" ve "kasıtlı" bir şekilde işçi veya işçiler aleyhine yapılmalıdır.

■ Gizli veya açık şekilde yapılabilecek (doğrudan-dolaylı mobbing²⁰) zamana yayılan bu davranışlar sonucunda mağdurlarda "fiziksel veya ruhsal çeşitli zararlar" meydana gelmelidir.

Birçok farklı sektörde görülebilecek mobbing (psikolojik taciz) üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir (dikey mobbing) ya da eşitler arasında da gerçekleşmesi (yatay mobbing) mümkündür.²¹ Yukarıda da zikredildiği üzere, gerek psikolojik tacize konu teşkil eden fiiller gerekse de faillerin bu fiilleri yapmaya iten saikler çok farklı olabilmektedir.

19- YG. 9. HD. T. 5.4.2012, E. 2010/1911, K. 2012/11638 ilgili karar için bkz. ÇSGB, s.26 vd.

20- TEMİZEL, s.202 vd.

21- KÜÇÜKKAYA, s.105; ŞEN, s.51; TEMİZEL, s.200 vd.

II. HUKUKSAL DURUM VE BAŞVURU YOLLARI

A. ANAYASA'DA MOBBİNG OLGUSU

İşçinin sadakat borcunun karşısında, işverenin işçiyi gözetme (koruma) borcu yer alır.²² Bu borcun gereği olarak işveren, işçinin kişiliğini, bedensel ve ruhsal bütünlüğünü, şeref ve onurunu, kişisel ve mesleki saygınlığını, ahlaki değerlerini, özel yaşamını korumak ve onun kişilik hakkına saygı göstermek zorundadır.²³ İşverenin işçisini gözetme borcu temelini, temel hak ve özgürlüklerden almaktadır. Kişilik hakkı, kişinin toplum içinde saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirmesini temin eden varlıkların tümü üzerindeki hakkı olarak doktrinde tanımlanmaktadır.²⁴ Kişilik haklarına ilişkin olarak herkes kişiler hukukunun temel ilkelerinden olan; eşitlik ilkesi, (kamu ve özel hukuktaki sınırlamalar çerçevesinde) özgürlük ilkesi ve kişiye saygı ve kişiliğin korunması ilkesine riayet etmekle yükümlüdür.²⁵ İşçinin korunması borcunun içine bu anlamda psikolojik taciz (mobbing) hiç şüphesiz girmektedir.²⁶

İşverenin işçisini gözetme borcunun temeli; 1982 Anayasası'ndaki temel hak ve özgürlüklere dayanmaktadır. Söz konusu işçiyi

gözetme borcunun ihlali Anayasa'daki amir hükümlerin ihlalini oluşturacağı gibi, aynı zamanda işçi üzerinde psikolojik baskı kurulmasına da neden olacaktır. Mobbing olgusu ile ilişkilendirebileceğimiz maddelerin bir kısmını burada zikretmek gerekirse;

■ ANY. m.12 (temel hak ve hürriyetlerin niteliği) f.1'e göre, "*Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.*"

■ ANY. m.17 (kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı) f.1'e göre, "*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.*"

■ ANY. m.12 (zorla çalışma yasağı) f.1'e göre; "*Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.*"

■ ANY. m.19 (kişi hürriyeti ve güvenliği)

■ ANY. m.20 vd. (özel hayatın gizliliği ve korunması)

■ ANY. m.20 vd. (sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler)

■ ANY. m.49 (çalışma hakkı ve ödevi) göre; "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, Çalışanların hayat seviyesini yükseltmek,*

22- SÜZEK, Sarper. İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları, 8.Basım,2012, s. 419.

23- SÜZEK, s.420.

24- DURAL, Mustafa/ ÖĞÜZ, Tufan, Kişiler Hukuku, 8. Baskı, İstanbul: Filiz Kitapevi, 2006, s.94.

25- DURAL/ ÖĞÜZ, s.11 vd.

26- BİLGİLİ, s.22; SÜZEK, s.420 vd.

Çalışma hayatını geliştirmek için Çalışanları ve işsizleri korumak, Çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve Çalışma barını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."

■ ANY. m.50 (çalışma şartları ve dinlenme hakkı)'ye göre; "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar."

denilmek suretiyle, işverenin işçisini gözetme borcunun temeli olan düzenlemelere yer verilmiştir. Bu bağlamda, mobbingin Anayasa'da belirtilen temel hak ve özgürlüklere aykırılık oluşturacağı kanaatine varılmaktadır.

B. MEDENİ VE BORÇLAR KANUNU ÇERÇEVESİNDE MOBBİNG OLGUSU

Mobbing, işçi veya işçilerin kişilik haklarının ihlali sonucunu doğurur. Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kişilik hakkının korunmasına ilişkin maddeler ihtiva etmektedir. Konuya ilişkin TMK. m.23/1-2'de; "Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz." şeklinde bir düzenlenme mevcuttur. Yine

TMK. m.24'de; "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır." denilmek suretiyle, kişilik hakkına karşı gerçekleştirilen saldırıya karşı kişiliğin korunmasındaki temel prensibi konu almıştır.

Kişilik hakkına tecavüz halinde hangi davaların açılacağı hususu, TMK. m.25'de düzenlenmiştir:²⁷

■ *Psikolojik taciz (mobbing) henüz gerçekleşmemekle birlikte davacının kişilik haklarına saldırı yapılacağı hususunda ciddi emareler ve endişeler bulunması durumunda; saldırının önlenmesi davası* açılabilir. Zaten mobbing süreci sistematik olup zamana da yayıldığı için böyle bir tehlikenin varlığı, durumun özelliğine göre davalının hareketlerinden tespit edilebilecektir.

■ *Psikolojik taciz (mobbing) başlamış ve bu taciz durumu halen devam etmekte ise;* TMK. m.25/1'e göre davacı tecavüzü durdurma (saldırıya son verme) davasını açabilir.

■ *Psikolojik taciz sona ermiş*

27- KÜÇÜKKAYA, s.110; SÜZEK, s.425.

ancak kişilik hakkına saldırının etkileri hala devam ediyorsa; hukuka aykırılığın tespiti için tespit davası açabilir.

Bu davaların yanı sıra davacı, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayınlanması isteminde de bulunabilir.

Bu davaların açılabilmesi için kusur aranmadığı gibi, maddi veya manevi bir zarar doğmuş olması da şart değildir.²⁸

Bu davalar şayet mobbing, işveren tarafından yapılmışsa, işverene karşı, şayet diğer işçi veya işçiler tarafından yapılmışsa bu kişi veya kişilere karşı açılabilceği gibi, buna göz yuman ve bu suretle işçiyi koruma borcunu ihlal eden işverene karşı da açılabilir.

Saldırı ile iş ilişkisi arasında bağlantı kurulduğu sürece görevli mahkeme iş mahkemesi olduğu belirtilmektedir.²⁹ Yetkili mahkeme hususunda davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilecektir (TMK. m.25/5). İş Mahkemeleri Kanunu m.5'e göre, yetki hususunda davacı davayı, davalının ikametgahının bulunduğu yer veya işçinin işini yaptığı yer mahkemesinde açabilir. Doktrin ve Yargıtay kararlarında³⁰ TMK.

m.25/5'in kesin bir yetki kuralı olmadığı kabul edilmektedir. Yasa koyucunun kişilik hakkı zarara uğrayan kişiyi koruma amacı dikkate alınıp, bu iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, bunların çelişen hükümler değil işçiye tanınmış ilave bir hak olduğunu kabul etmek gerekecektir.³¹

Mobbing dolayısıyla tazminat davaları ile ilgili olarak, TMK. m.25/3'e dayanılarak maddi ve/veya manevi tazminat istenebileceği gibi, yine haksız fiilden doğan zararlarla ilgili olarak genel hükümlerden TBK. m.49'a göre maddi tazminat ve TBK. m.58 gereği de manevi tazminat isteminde bulunulabilir.

TBK. m.49'a göre maddi tazminat isteyebilmek için,³²

- Mobbingin konusunu teşkil eden kişilik haklarına tecavüz niteliğinde olan fiil veya fiiller olmalı,
- Söz konusu fiil veya fiiller hukuka aykırı olmalı (kanunda öngörülen hukuka uygunluk nedenlerinden biri olmamalı),
- Mobbingi gerçekleştiren davalının kusuru olmalı veya kusursuz sorumluluk hallerinden biri mevcut olmalı,
- Mobbing dolayısıyla maddi bir zarar ortaya çıkmış olmalı,
- Kişilik haklarına tecavüz eden fiil (mobbing) ile zarar arasında nedensellik bağı bulunmalıdır.

28- DURAL/ÖĞÜZ, s.144 vd.

29- BİLGİLİ, s.31.

30- Örneğin basın yoluyla kişiliğe yapılan tecavüzlerde, haksız fiilin meydana geldiği yer mahkemesinde de dava açılabilceği Yargıtay tarafından kabul edilmektedir; YG. 4.HD. E.1426, K.3411, T.18.3.2004.

31- BİLGİLİ, s.32.

32- OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 2, 10. Bası, İstanbul:Vedat Kitapçılık, 2013, s.11 vd.

Mobbing mağduru davacı, maddi tazminat davası ile birlikte, örneğin yaşadığı ruhsal depresyon nedeniyle yaptığı tedavi harcamaları, iktisadi geleceğin sarsılmasına ilişkin zararlar (TBK. m.54) hakkında asılsız çıkan dedikodular nedeniyle iş bulamaması sonucu uğradığı zararlar, yapılan ayrımcılık sonucu kendisine ek iş verilmemesi veya ücret artışı yapılmaması sonucu uğradığı zararlar vb. talep edebilir.³³

TBK. m.63 (hukuka aykırılığı kaldırır haller) ve TMK. m.24/2'de ifade edildiği üzere, zarar görenin rızası hukuka aykırılığı ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca verilen rızanın sınırlarını aşan zararlarda mağdurun rızası tazminatta indirim sebebi (TBK. m.52/1) olarak uygulama alanı bulmaktadır.³⁴ Buradaki mağdurun rızası, örtülü olabileceği gibi açık da olabilir.³⁵ Ancak mobbing olgusunun kendi dinamikleri içinde, özellikle işine son verilme baskısı altında işçinin vermiş olduğu rızanın veya alay edilmesi durumunda ya da kendisine seviyesinin çok altında işler verilmesi vb. durumlarda işçinin psikolojik tacize boyun eğmesi, bu durumun onun özgür iradesine dayanmadığından bahisle rıza olarak kabul edilmemesi gerekmektedir.³⁶

Mobbingin cinsel taciz aracılığı ile yapılması da mümkündür. Bu konuda Yargıtay bir kararında, cinsel tacizin mağdurun psikolojisi üzerindeki durumu ile ilgili olarak; "...taciz olayının etki ve sonuçlarının temadi etmekte olduğundan ...bir nevi mobbinge dönüştüğü..." ifade edilmiştir.³⁷ Cinsel taciz durumlarında mağdurun rızasının açık olması gerektiği hususu savunulduğu³⁸ gibi doktrinde TBK. m.52/1'in cinsel taciz olaylarına uygulanmaması gerektiği görüşü³⁹ de mevcuttur.

Birçok Yargıtay kararında mobbing sonucu kişilik hakları zarar gören davacının, manevi tazminat istemi kabul edilmektedir. Mobbing sonucu üzüntü, kaygı, utanç duyan, küçük düşürülen ve depresyona giren kişinin TBK. m.58 (ölüm ve cismani zarar durumunda özel hüküm niteliğindeki BK. m.56 uygulama alanı bulacaktır) gereği manevi tazminat isteminde bulunması gündeme gelebilmektedir. Şartları yukarıda zikredilen maddi tazminat isteminde bulunabilmek için gereken şartlar ile esasen örtüşen manevi tazminata ilişkin şartlardan, özellikle "kusur" hususu yeni Borçlar Kanunu'ndaki değişiklikten sonra tartışılır hale gelmiştir. Türk Borç-

37- YG. 9. HD. 2008/37500 E., 2013/31544 K., 04.11.2012 tarihli kararı.

38- BİLGİLİ, s.36.

39- ERGİN, Berrin, Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar- Taciz ve Çalışma Hayatı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:7, 2007, s.154.

33- BİLGİLİ, s.35 vd.

34- OĞUZMAN/ÖZ, Cilt-1, s.119.

35- OĞUZMAN/ÖZ, Cilt-1, s.119 vd.

36- BİLGİLİ, s.37.

lar Kanunu'nun 58. maddesinde eskiden doktrinde ve Yargıtay uygulamasında aranan zararın ağırlığı şartı bulunmamasının yanında, eski Borçlar Kanunu'nun 49. maddesinde aranan "kusurun hususi ağırlığı" şartı da aranmamaktadır. TBK. m.58'de artık zararın ağırlığı şartı aranmayacaksa da, kusur aranıp aranmaması hususu tartışılır hale gelmiştir. Kanunun sistematiği, kanun koyucunun amacından hareketle kusurun maddi tazminattaki gibi aranmasını savunan görüşler⁴⁰ olduğu gibi, maddenin lafzından ve maddi zararın ispatındaki güçlükten hareketle kusur aranmamasını savunan görüşler⁴¹ de vardır.

Yine mobbing konusunda; TBK. m.417 (işçinin genel olarak kişiliğinin korunması), TBK. m.418 (ev düzeni içinde çalışan işçinin kişiliğinin korunması) ve TBK. m.419 (kişisel verilerin kullanılmasında kişiliğinin korunması) önemli düzenlemelerdir. Bu düzenlemelerden TBK. m.417'ye değinmek gerekirse: "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla*

*yükümlüdür (1. Fıkra). İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (2. Fıkra). İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (3. Fıkra)....". Söz konusu düzenleme ile artık psikolojik taciz (mobbing) olgusu ilk kez açıkça bir yasal düzenlemede zikredilmiştir. "*Psikolojik tacizi" maddeye ekleyen Komisyon'un değişiklik gerekçesinde yapılan düzenleme ile işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizlerin de (İşyerinde psikolojik taciz-mobbing) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayıldığı vurgulanmıştır.*"⁴² Ayrıca bu kanun değişikliğinden önce de mobbing nedeniyle açılan tazminat davalarının genel hükümler üzerinden borca aykırılık hükümlerine dayandırılabilceği kabul*

40- OĞUZMAN/ÖZ, Cilt-1, s.255 vd.

41- BİLİLİ, s.40 vd.

42- 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesinin Gerekçesi.

edilmekte iken⁴³ artık özel bir düzenleme olarak, işçinin korunması esasına uygun olarak TBK. m.417/3 hükmü açıkça, m.417/1 hükmü gereğince işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlama yükümlülüklerine aykırı davranan işverenin, borca aykırılık hükümlerine göre sorumlu olacağını yaptırım altına almıştır.⁴⁴ Borca aykırılık rejimi mağdur açısından haksız fiil hükümlerine nazaran birçok yönden daha avantajlıdır.⁴⁵

■ Kusuru ispat külfeti, akdi sorumlulukta TBK. m.112 gereğince işverene aitken, haksız fiil sorumluluğunda işçi işverenin kusurunu TBK. m.49 gereği ispat edecektir.

■ Haksız fiil sorumluluğunda dava (zarar görenin zararı öğrenmesinden başlayarak) 2 yıllık zamanaşımına tabi (TBK. m.72) iken, akdi sorumlulukta 10 yıllık zamanaşımına (TBK. m.146) tabidir.

■ Haksız fiil sorumluluğunda (TBK. m.66) farklı olarak, akdi sorumlulukta ifa yardımcısından dolayı borçluyu kurtuluş kanıtı getiremeyeceği şekilde TBK. m.116 gereğince kusursuz sorumlu tutmaktadır.

43- KÜÇÜKKAYA, s.109.

44- ÖZSUNAY, Ergun, Gerçek Kişilerin Hukuki Durumu, 4. Bası, İstanbul 1979, s. 123; CENTEL, Tankut, Türk İş Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Aralık 2011, s. 13.

45- OĞUZMAN/ÖZ, Cilt-2, s.37; SÜZEK, s.437.

C. İŞ HUKUKUNDA MOBİNG OLGUSU VE BAŞVURU YOLLARI

1. Mobbing ve Ayrımcılık

Mobbing, işverenin, iş görme borcuna aykırılık teşkil ettiği gibi, işverenin eşit davranma borcuna da aykırılık teşkil eder.⁴⁶ Adalet ve hakkaniyet düşüncesine dayanan eşitlik ilkesi uluslararası metinlerde bulunduğu gibi (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 2, 7 ve 23. maddeler; Avrupa Sosyal Şartı'nın 4. maddesinin 3.fıkrası vb.) hukukumuzda da anayasal pozitif dayanağını Anayasa'nın 10. maddesinden alır: "*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (1. fıkra). Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz (2. fıkra). Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz (3. fıkra). Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar (4.fıkra)."*

İş kanununda eşitlik ilkesi 5. maddede düzenlenmiştir. İK. m.5/1 ve 5. fıkraları arasında bu ilkenin çeşitli görünümleri düzenlenmiştir: "*İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi*

46- TEMİZEL, s.413 vd.; KÜÇÜKKAYA, s.106; SÜZEK, s.425; BİLİGİLİ, s. 47 vd.

inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz (1. fıkra). İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (2. fıkra). İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (3. fıkra). Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz (4. fıkra). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (5. fıkra)."

İş hukukunda psikolojik tacizin ayrımcılık şeklinde ortaya çıkması halinde işçi, İK. m.5/6-1 ve 2'ye göre; iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir." Doktrinde her ne kadar kanunun lafzında tazminat ibaresi bulunsa da, bunun teknik olarak bir tazminat olmayıp hukuksal bir yaptırım olduğu ve bu yüzden mobbingin konusunu teşkil eden eşit davranma borcunun ispatının

yeterli olduğu, ayrıca işçinin herhangi bir zararının⁴⁷ ve işverenin kusurunu ispatlamak zorunda olmadığı ifade edilmektedir.⁴⁸ Ayrıca öngörülen, bu tazminat nisbi nitelikte olduğu için 4 aya kadar ibaresi toplu, iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile arttırılabilir. Ayrıca bu tazminat çıplak ücret üzerinden hesaplanacak olup ayrıca diğer ücret ekleri dikkate alınmaz.⁴⁹

Ayrımcılık tazminatı ile işçilere karşı ayrımcılığa dayalı olarak yapılan fesih sonucu işçinin elde edebileceği tazminat kalemleri arasındaki ilişki tartışmalıdır. İş güvencesi kapsamındaki işçilere yapılan feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren, (işçiyi işe başlatmazsa) kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçinin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücreti (İK. m.21/3) ile (işçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmazsa) en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü olur. Doktrinde ayrımcılık tazminatı ile iş güvencesi tazminatının işverenin aynı fiilden birden fazla hukuki yaptırıma tabi tutulmaması gerekçesi ile aynı anda hükmedilemeyeceği görüşü olduğu gibi, bu görüşe karşılık her iki tazminatın da birlikte talep edilebileceği zira, gerek sadece 2821 sayılı Sendi-

47- SÜZEK, s.488.

48- BİLGİLİ, s.51.

49- İş Kanunu 5. Maddesinin Gerekçesi

kalar Kanununun 31'inci maddesi hükümleri saklı tutulduğu İK. m.5/6 cümle 2'nin karşıt anlamından gerekse de her iki tazminatın da farklı amaçlarından bu sonuca varılabileceği vurgulanmıştır.⁵⁰ İş güvencesine tabi olmayan işçilerin sözleşmelerinin feshi durumunda ödenen kötü niyet tazminatı ile (İK m. 27/6) ayrımcılık tazminatının birlikte talep edilemeyeceği hususunda da benzer şekilde İK. m.5/6 cümle 2'nin sadece sendikal tazminatın birlikte ödenemeyeceğini öngördüğünü ve ayrıca işçi lehine yorum ilkesi dikkate alınarak kötü niyet ve ayrımcılık tazminatının birlikte istenebileceği savunulmuştur.⁵¹

Nihayet ayrımcılık tazminatı ile bir önceki başlıkta da değindiğimiz maddi ve manevi tazminat bir görüşe göre birlikte talep edilemeyecekken⁵² diğer görüşe göre ayrımcılık tazminatının maddi ve manevi tazminat talebine engel olmayacağı ve her ikisinin de birlikte talep edilebileceği savunulmaktadır.⁵³ Özellikle ayrımcılık tazminatının, zarar şartının aranmadığı hukuksal bir yaptırım olduğu dikkate alındığı zaman hem ayrımcılık tazminatını hem de maddi ve manevi tazminat kalem-

lerini birlikte talep edilebileceği kabul edilebilmelidir.

2. Mobbing ve İş Sözleşmesinin Feshi

a. İşçi ve İşveren Tarafından Haklı Nedenle Fesih

İşçinin derhal fesih hakkını düzenleyen İK. m.24'de açıkça belirtilmemiş olsa da, psikolojik tacizin işçiye haklı nedenle fesih hakkı verdiği doktrinca genel kabul edilen görüştür. Buna göre, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinde işçi, İK. m.24'de ifade edilen hallerin varlığı halinde, iş sözleşmesini, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. Doktrininde baskın olan görüşe göre, cinsel taciz ile ilgili iş kanununa bir hüküm konmuşken, psikolojik tacizle ilgili bir hüküm konmamış olmasının bir eksiklik olduğu ifade edilmiştir. Ancak psikolojik taciz olgusunun, özellikle, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlıklı İK. m.24/2 kapsamındaki haller içinde (İK. m.24 f.2-b,c,d ve f) olduğu kabul edilmektedir.⁵⁴ İK. m.24 f.2-b,c,d ve f'ye göre işçi;

"b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa;

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşma-

50- LİMONCUOĞLU, Alp, İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, No: 105, 2013, s.70; SÜZEK, s.490.

51- LİMONCUOĞLU, s.70; SÜZEK, s.488 vd.

52- Cinsel taciz ile ilgili olarak bu görüşte olan bkz. ERGİN, s.153 vd.

53- BİLGİLİ, s.50.

54- KÜÇÜKKAYA, s.109; SÜZEK, s.426; BİLGİLİ, s.52 vd.

da bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa; d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa; f)... çalışma şartları uygulanmazsa" iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

Bu maddelerin içerikleri de doktrindeki görüşlerle somutlaşmaktadır. Burada detaylarına girmeden örnek olarak belirtmek gerekirse; İK. m.24/2-b'nin uygulanması için burada sayılan davranışların Türk Ceza Kanunu'na göre suç teşkil etmesi gerekmediği, bu fıkralarda zikredilen işveren kavramına işveren vekilini dahil etmemek gerektiğini, zira işveren vekilini İK m. 24 f.2-d anlamında "diğer işçi" olarak kabul edilmesi gerektiğini, İK. m. 24 f.2-d'de psikolojik taciz açıkça ifade edilmediği için mobbing durumunda işçinin fesih hakkını kullanmasından önce işverenden korunmasını isteme yönünde bir zorunluluğu olmadığı yönünde yorumlar ileri sürülmekte ve ilgili fıkralar doktrinde somutlaştırılmaktadır. Ayrıca İK. m.24/2-f'deki "çalışma şartları

uygulanmazsa..." ibaresi doktrinde, İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının öngördüğü tedbirlerin alınmaması olarak da değerlendirilmektedir.⁵⁵

Doktrinde azınlıkta kalan bir başka görüşe göre; mobbingin İK. m.24 kapsamında haklı nedenle fesih hakkı vermekle beraber bunun dayanağının; bu görüşü savunan yazarın makalesinde ifade ettiği üzere, ancak burada detaylarına girilmeyecek çeşitli nedenlerle İK. m.24/2'nin başlığındaki "ve benzerleri" içinde değerlendirilemeyeceği ve mobbingin bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olmasından bahisle, haklı nedenle feshin dayanağını İK. m.24/2 değil, sadece sağlık nedenlerden kaynaklanan haklı nedenle feshi düzenleyen İK. m.24/1'nin 'a' bendince (İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa) olmalıdır.⁵⁶

İşveren tarafından işçinin iş sözleşmesi "sözde haklı bir nedene (gerçek olmayan/haksız bir nedene)" dayanılarak feshedilebilir. Bu durumlarda mobbing yapan (bizatihi veya işbirlikçi olarak) işveren ya da işveren vekilleridir. Ayrıca mobbingi yapan kişi, işçi veya işçiler de olabilir. Bu durumda işveren mağduru koruması

55- LİMONCUOĞLU, s.74; SÜZEK, s.716 vd.

56- ŞEN, s.59 vd.

gerekirken, aksine failin yanında yer alıp, mobbing mağduru işçinin sözleşmesini feshetmek istemektedir.⁵⁷ Bu durumda işçi, dava açıp mobbing olayını ispat ederek kıdem tazminatını alabileceği gibi kötü niyetli fesih beyanında bulunan işverenden 3 katı kadar ihbar tazminatı da alabileceği Yargıtay içtihatları ile sabittir. Yargıtay, mobbinge ilgili bir kararında; "*Davacının işyeri sendika temsilcisi olarak göreviyle ilgili girişimlerde bulunduğu, işvereni Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne şikayet ettiği, bunun üzerine işyeri değiştirilip psikolojik tacize uğradığı anlaşılmaktadır. Mahkemece iş sözleşmesinin disiplin kurulu kararında gösterilen nedenlerle 22.1.2003 tarihinde haksız olarak feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatları yönünden hüküm kurulmuştur. Davacının disiplin kurulu kararı gerekçesindeki eylemleri gerçekleştirdiği yolunda davalı delil gösterememiştir. Davacı tanıkları iddiayı doğrulamışlardır. Bu durumda ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatı verilmesi gerekirken sadece ihbar tazminatı ile ilgili hüküm kurulmuştur. İhbar tazminatının üç katı olarak da kötü niyet tazminatına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hata olup bozmayı gerektirmiştir.*" şeklinde hüküm kurmuştur.

Mobbing yapan failin iş sözleşmesinin, işverence, haklı nedenle feshi gündeme gelebilir. Doktrindeki baskın görüş; yukarıda izah edilmiş olan işçinin haklı nedenle feshi ile paralel şekilde işverenin de mobbing failinin iş sözleşmesini İK. m.25/2-b,c,d,e (ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri) dayanarak feshedebileceğini savunmaktadır.⁵⁸ İK. m.25/2-b,c,d,e maddesine göre; "*b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması*

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine⁵⁹ cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması." hallerinde işveren işçinin sözleşmesini haklı nedenle

58- SÜZEK, s.426; BİL.GİLİ, s.64 vd.

59- "işverenin diğer bir işçisi" ifadesini haklı olarak ödünç işçiyi, memuru, sözleşmeli personeli ve yine çırak, stajyer öğrenci gibi kişileri kapsayacak şekilde geniş algılanması gerektiği hususunda ve bu yönde cinsel taciz hususunda örnek Yargıtay kararları için bkz. BİL.GİLİ, s.66 vd.

feshedebilir. Buna karşılık doktrinde azınlıkta kalan bir görüşe göre psikolojik taciz, açıkça, İK. m.25/2'de düzenlenmemiş olduğundan ve ayrıca "ve benzerleri" içinde değerlendirilemeyeceğinden bahisle işverenin ancak failin sözleşmesini geçerli nedenle (İK. m.18) feshedebileceğini savunmaktadır.⁶⁰

İK. m.26' ya göre; işçi veya işveren, İK. m.24/2 veya m.25/2'ye dayanarak kullanacağı sözleşmeyi fesih yetkisini, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu, diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanmalıdır. Yargıtay kararlarında bu 6 altı günlük süre hususunda bazen işçi lehine yorum yapılmaktadır. Yargıtay bir kararında, cinsel tacizin mağdurun psikolojisi üzerindeki durumu ile ilgili olarak: "...taciz olayının etki ve sonuçlarının temadi etmekte olduğu ve bir nevi mobbinge dönüştüğü ve bu nedenle 6 işgününün geçmemiş olduğunu..."⁶¹ ifade etmek suretiyle mobbingin işçi üzerindeki etkilerinin devam etmekte olduğu ve bu yüzden işçi lehine 6 iş gününün geçmediği yorumunu yapmıştır. Yargıtay, mobbingin işçiye karşı "sistematik", "zamana yayılan" ve "tekrarlanır" bir şekilde yapılan

eylemler olduğunu benimsemektedir. Böylece her bir eylem ayrı bir psikolojik taciz kabul edilmeyip, eylemlerin tümünün tek bir psikolojik taciz vakası olduğu kabul edilerek, olaylar arasında ciddi bir zaman aralığı olmadığı hallerde süre geçse de hukuken bir kesintinin olmayacağını kabul etmektedir.⁶²

b. Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı ve İşe İade Davaları

İş güvencesinin bir görünümü olan işe iade davaları için geçerli nedenle fesih kavramı önem taşımaktadır. İşveren açısından haklı nedenle fesih yukarıda izah edildiği üzere, İK. m.25'de düzenlenmişken, geçerli nedenle fesih İK. m.18'de düzenlenmiştir. Mobbinge ilgili olarak, İK. m.18/1'de belirtilen geçerli nedenle fesih hali, "işçinin davranışlarından kaynaklanan" bir sebeple yapılan fesihtir.⁶³

Geçerli nedenle feshin, işçinin davranışından kaynaklanacağı için, mobbing kavramının geçerli nedenle fesihte uygulama alanı bulması, işçinin bir başka işçi üzerinde psikolojik tacizde bulunması durumunda ortaya çıkabilir. Dolayısıyla, işçilerin birbiri üzerinde psikolojik tacizde bulunması, mobbing yapan işçinin iş sözleşmesinin, işverence, geçerli nedenle feshedilmesine yol açacaktır.

60- ŞEN, s.60 ve 62.

61- YG. 9. HD., T.04.11.2012, 2008/ 37500 E., 2010/31544 K. sayılı kararı.

62- LİMOCUOĞLU, s.77.

63- BİLGİLİ, s.70.

İşçinin psikolojik tacizde bulunduğunu iddiası ile işine son verilmesi durumunda, işçi ihbar ve kıdem tazminatı almak için *alacak davası* açma yoluna gidebileceği gibi, bunun yerine İK. m.25/son'a göre *işe iade davası* da açabilir. Bu durumda işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır, aksi takdirde işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Ayrıca işe iade kararı kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için, işçiyi en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları öder (İK. m.21/1,3).

İK. m.18'in (geçerli nedenle fesih) uygulama alanı bulabilmesi için bu maddenin 1. fıkrasına göre;

- ortada otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyeri olmalı,⁶⁴

- İş kanunu veya Basın İş kanununa tabi bir işçinin bu işyerinde en az altı aylık kıdemi olmalı,⁶⁵

- işçi burada belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmalıdır.⁶⁶

Ayrıca İK. m.25/son gereği işe iade davası açan veya iş sözleşmesi işverence İK. m.18 gereği

haklı nedenle fesih edilmek istenen işçinin, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmaması gerekir (İK. m.18/son).

İşçi davranışlarından kaynaklanan fesihte, işçi kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranıp bu davranış sonucunda iş ilişkisi olumsuz etkilenmeli ve psikolojik tacize konu olan bu davranışın, "uyarıyla geçirilecek ölçüde hafif olmayan, fakat haklı nedenle derhal fesih yoluna gidilmesini de haklı kılacak ölçüde ağır olmayan bir durumda"⁶⁷ olması gerekir. Bu husus İK. m.18/2'nin madde gerekçesinde de ifade edilmiştir; "*İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen ve derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları olabilir; işverene zarar vermek veya zararın teDIRginliğini oluşturmak; işyerinde rahatsızlığa neden olacak şekilde çalışma; işyerindeki işçi arkadaşlarından borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, uyarılara rağmen işini eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyebilecek*

64- Yargıtay verdiği bir kararında, İK. m.18'in nispi emredici olduğu, toplu iş sözleşmesi taraflarının işçi yararına, bu madde hükümlerinin aksine düzenleme yapabileceğini ve sözleşmenin feshinde işyerinde çalışan işçi sayısının otuzun altında da olsa, iş güvencesinden yararlanabileceğine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmüne uyulması gerektiğini kabul etmiştir. YG. 9.HD. E.2005/12317, K.2005/19404, T.26.5.2005, Çalışma ve Toplum, 2006/2, s.275-277.

65- Yargıtay verdiği bir kararında, altı aylık kıdem süresi koşulunun nispi emredici nitelikte olduğunu ve işçi yararına bu sürenin kısaltılabileceğini kabul etmiştir. YG. 9.HD. E.2008/22787, K.201012440, T.06.05.2010.

66- SÜZEK, s.571.

67- DEMİR, Cuma Arif, Geçerli Neden-Haklı Neden Ayrımı, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2013/3, Cilt: 87, Sayfa: 190-193, 2013, s.190.

bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatacak şekilde işyerinde dolaşmak gibi hallerdir." Kanun gerekçesinde özellikle işçinin davranışı ile ilgili verilen örnekler somut olayda haklı fesih nedeni olarak kabul edilen ve zaman zaman bu konudaki yargı kararlarında yer alan nedenlerle de örtüşebilmekte olup, bu durum haklı neden ve geçerli neden ayırımında belirsizliğe neden olabilmektedir.⁶⁸ Bu ayırımın yapılması kanun koyucu tarafından yargı kararlarına ve doktrine bırakılmıştır. Söz konusu ayırımın önemi, geçerli nedenle ve haklı nedenle feshe bağlanan sonuçlarda kendini göstermektedir. Bu farklar;⁶⁹

- İşçinin eylemi İK. m.25/2'de ki ağırlıkta ise, işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz. Ancak İK. m.18'de işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır, sadece işe iade davasını kaybeder.

- Geçerli sebebe dayanan fesih-te savunma alınması zorunludur (İK. m.19/2). Ancak İK. m.25/2 anlamındaki fesihlerde savunmanın alınmasına gerek olmadığı gibi, feshin yazılı yapılması, fesih nedeninin açık ve kesin olarak belirlenmesi şartı da aranmamaktadır.

- Son olarak, İK. m.25/2'deki

hallerde, iş sözleşmesi ihbar süresi verilmeden ve tazminatsız feshe dileyebilirken, geçerli nedenin varlığı halinde süreli ve tazminatlı fesih söz konusu olacaktır.

Böylece mahkeme, açılan davada haklı neden-geçerli neden ayırımında, psikolojik taciz iddiasına konu davranış veya davranışların haklı nedenle fesih olup olmadığını araştıracaktır. Bu durumda açılan davada;⁷⁰

- *Fesih haklı ise;* işçi kıdem ve ihbar tazminatı kazanamayacak ve işe iade davasını kaybedecektir.

- *Fesih haklı olmamakla birlikte, geçerli bir neden tespit edilirse* (yani psikolojik tacizle bağlantısı olan ancak psikolojik taciz ağırlığında olmayan bir davranış tespit ederse) işe iadeye karar vermeyecektir.

- Gösterilen neden haklı olmadığı gibi geçerli de değilse; işçinin işe iadesine karar verecektir.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu Olarak Mobbing ve Çalışmadan Kaçınma Hakkı

İşverenin gözetme borcuna aykırılık hallerinden biri olarak psikolojik tacizden yukarıda bahsetmiştik.⁷¹ İşverenin gözetme borcu, Türk Borçlar Kanunu'nun yanında özel olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK.) ile de dü-

68- DEMİR, s.192.

69- SÜZEK, s.568 vd.; DEMİR, s.193 vd.; BİLGİLİ, s.71.

70- DEMİR, s.194; BİLGİLİ, s.71.

71- Bkz. s.7.

zenlenmiştir.⁷² İSGK. m.4, işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla ilgili genel yükümlülüğünü düzenlemiş ve devamında bu hususu detaylandırmıştır. İSGK. m.4-a'da, "Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması" şeklinde ifade edilerek, işverenin gözetim borcu çok geniş bir şekilde ele alınmıştır. Böylece işverenler sadece İSGK. m.4-a,b,c,d' de var olan önlemleri almakla yetinmeyecek, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin gerektirdiği her türlü önlemi almakla yükümlü olacaklardır.⁷³ İSGK.'nın içeriğinde psikolojik taciz gibi işçinin manevi kişilik değerlerini de zedeleyecek durumlar ile ilgili özel bir hüküm içermemesi doktrinde eleştirilmiştir. Ancak İSGK.'dan önce (mülga İK. m.77 vd.) kabul edilenin şu anda İSGK. için de geçerli olması gerektiği, bu nedenle işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içerdiği kabul edilmektedir.⁷⁴ İSGK. m.2'de bu kanunun "kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere

tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın" uygulanacağı belirtilmiştir.⁷⁵ Olumlu olarak yeni kanunla kimlerin korunduğu hususuna açıklık getirilmiştir. Buradan hareketle psikolojik tacize karşı tüm çalışanların koruma altına alındığı sonucuna ulaşabiliriz.

Doktrinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliğinden doğan sorumluluğunun niteliği tartışmalıdır. İşverenin, gözetim borcuna aykırı davranması durumunda, oluşan zararın hangi esaslara göre ve nasıl düzenleneceği konusunda özel bir düzenleme öngörülmemiştir. Yargıtay kararları sorumluluğun esası hususunda, kusur veya kusursuz sorumluluk olması konusunda farklılık arz etmektedir.⁷⁶ İncelememizde bu görüşlerin detaylarına⁷⁷ girilmeden çok kısa bir şekilde ifade etmek gerekirse; kusursuz sorumluluğu savunan görüşe göre, yasada bir boşluk vardır ve sorumluluğun niteliği ile ilgili bu boşluğu işçiyi koruma sosyal amacıyla ve İSGK. m.4-a'daki her türlü önlemi noksansız alma yükümlülüğü ile birlikte değerlendirip kusursuz sorumluluğu kabul etmek gerekmektedir.⁷⁸ Buna karşılık kusur sorumluluğunu savunan görüşe göre, İSGK. m.4-a'daki her türlü önlemi alma ibaresi bir so-

72- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, İstanbul, 1998, s. 245-247

73- Mülga İK. m.77 /1 ile ilgili benzer bir yorum için bkz. ŞEN, s.62; SÜZEK, s.863.

74- LİMONCUOĞLU, s.59 vd.; TEMİZEL, s.213; ŞEN, s.62 vd. Yargıtay 10. HD.'nin bu yönde kararı için bkz. YG. 10. HD. E.2001/6310, K.2008/2821, T.4.3.2008.

75- LİMONCUOĞLU, s.59.

76- LİMONCUOĞLU, s.63; SÜZEK, s.432.

77- SEVİMLİ, Ahmet, Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, No: 1, Yıl: 2013, s.126 vd.; SÜZEK, s.61 vd. ve s.429 vd.

78- SEVİMLİ, s.130 vd.

rumluluk sistemi getirmemiştir ve kusursuz sorumluluk ancak yasa ile öngörülebilmelidir.⁷⁹ Öğretide, kusurun objektifleştirilmesi olarak ifade edilen⁸⁰ ve aynı kategorideki bir "model" işverenin baz alındığı bu görüşte, sorumluluğun hukuki niteliğini kusursuz sorumluluğa yaklaştırmaktadır. Ancak burada işveren gerekli her türlü önlem aldığı ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilir.

Bütün bu görüşler içinde şayet işçinin yürütmekte olduğu iş ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı ke-silmişse, artık işverenin sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. İlliyet bağı kesen nedenlerden biri de zarar gören işçinin ağır kusurudur.⁸¹ İşçi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak (TBK. m.417/II) ve kendisinin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (İSGK. m.19/1). Diğer taraftan İSGK. m.4/3' göre: "*Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.*" Doktrinde bu hükmün, idari ve cezai yaptırımlar (İSGK m.25,26) bakımından anlamlandırılması gerektiği, zira hukuki sorumluluğun konusunda esas olanın özel hukuk karakterli Türk Borçlar Kanunu hükümleri olduğu ifade edilmektedir.⁸²

Şayet işverenin işletmesi, TBK.

m.71 anlamında tehlike arz eden işletme niteliğinde veya adam çalıştıranın sorumluluğunu düzenleyen TBK. m.66 söz konusu ise işverenin, kusursuz şekilde sorumlu tutulması mümkündür. Yine işçiyi gözetme borcu, başka bir işçiye veya işveren vekiline bırakılmış ise, bu kişinin davranışlarından doğan zarardan da işveren TBK. m.116 (ifa yardımcılarının fiillerinden sorumluluk) göre kusursuz sorumludur. Bu noktada özellik arz eden bir husus; işverenin çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlü ise, bu kişilerin görevlerini gerektiği gibi yerine getirmemesi nedeniyle diğer işçilerin yaşam, sağlık ve beden bütünlüklerinin zarar görmesi durumunda işveren, TBK. m.116 uyarınca kusursuz sorumlu olacaktır. Ayrıca işyerinde İSGK. uyarınca işverenler ile çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması da bu sonucu değiştirmeyecektir, zira İSGK m.4/4'e göre; "*İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.*"⁸³

Psikolojik tacize maruz kalan işçi, TBK. m.408'e göre iş görme borcunu ifadan kaçınabilmektedir. Burada işverenin, işçinin işgörme borcunu kusuruyla engellemesi halinden bahisle psikolojik taciz

79- SÜZEK, s.429 vd.

80- SÜZEK, s.431 vd.

81- SEVİMLİ, s.130.

82- SEVİMLİ, s.131.

83- SEVİMLİ, s.133.

eyleminin gerçekleştirilmesinden söz edilmektedir. İşçi psikolojik tacize maruz kaldığı için işgörmeye borcunu yerine getiremezse, işveren daha sonra işçinin söz konusu edimi yerine getirmesini isteyemeyecektir. Benzer hususta, İSGK.'ya göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uymaması durumunu ile ilgili olarak çalışmaktan kaçınma hakkı başlıklı İSGK. m.13'de esasen çalışmaktan kaçınma hakkı ve işçinin fesih hakkı düzenlenmiştir. İSGK. m. 13/1'e göre: "...ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula,⁸⁴ kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir." Bu hükümle birlikte tehlikenin niteliği ciddi ve yakın olarak belirtilmiş, ancak mülga İK. m.83'de ayrıca belirtilen tehlikenin hayati olması gerekliliği kaldırılmıştır ve bu anlamda tehlikenin niteliğinde bir yumuşama söz konusu olmuştur. Buradan hareketle, mobbing durumu için daha çok, çalışmaktan kaçınma hakkı veya iş sözleşmesinin fesih hakkı kullanılacaktır.⁸⁵

İşçinin başvurusu üzerine kurul acilen toplanacak, işveren ise derhal kararını verecektir. 4857 sayılı İK.'da işverenin karar süresi ile ilgili bir düzenleme yapılmamışken, İSGK.'da işverenin derhal karar vereceği açıkça belirtilmiştir. İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebileceklerdir (İSGK. m.13/4). Böylece, işçinin hizmet sözleşmesini fesih hakkı, yaptığı başvurusu üzerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu veya işverenin olumlu bir tespitle bulunması zorunluluğu⁸⁶ olmadan doğacaktır.⁸⁷ Şayet ciddi ve yakın bir tehlikenin önlenemez olduğu bir durum söz konusu ise, İSGK. m. 13/2'ye göre, işçinin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya işverene başvuru prosedürü olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk etme hakkının bulunduğu ve bu yüzden çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer haklarının kısıtlanamayacağı düzenlenmiştir.

D. MOBBİNGDE İSPAT YÜKÜ

Genel kural, kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça herkes hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür

84- İSGK m.3/1-k'ya göre kurul; İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'dur.

85- LİMONCUOĞLU, s.83.

86- SÜZEK, s.882.

87- LİMONCUOĞLU, s.82.

(TMK. m.6; HMK. m.190/1). Örneğin, bunun somut bir görünümü olan İK. m. 20/2' ye göre "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür." Böylece, işe iade davasında⁸⁸ işçi, iş sözleşmesinin haklı/geçerli bir neden dışında başkaca bir nedenle feshedildiğini ispatla yükümlüdür.

Ancak ayrımcılığın⁸⁹ düzenleyen İK. m.5/son bu genel kuralı yumuşatmıştır. Buna göre; "işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur." denilmek suretiyle genel kurala istisna getiren İK. m.5/son'dan yararlanması gerektiği kabul edilmektedir.⁹⁰ Doktrinde psikolojik tacizin, ayrımcılık olarak görüldüğü bir davada, tacize uğradığı iddiasındaki işçinin genel yapılan Yargıtay

karar incelemelerinde, Yargıtay'ın İK. m.5'den bahsetmeksizin özellikle cinsel tacizin ispatı konusunda bu yönde karar vermekte olduğuna işaret edilmektedir.⁹¹ Yargıtay, cinsel tacizle ilgili birçok davada, özellikle hayatın olağan akışı kriterini kullanmak suretiyle mağdur işçi lehine ispat kolaylığı sağlamaktadır. Bu davalardan bazıları;⁹² "...sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıklarıyla ispatı mümkün olmayan olaylardır" YG. 9. HD., T.19.2.1998, E.1997/21644; "davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır"; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 4.11.2010, E. 2008/37500, K. 2010/31544.; "...bir kadın işçinin namus ve iffetini etkileyebilecek şekilde nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır..." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.1.2010, E.2008/14529, K. 2010/1463.; "...İşyerinde çalışan üç bayan işçinin de ustabaşını suçlayan dilekçeler vererek işyerini terketmeleri dikkat çekicidir. Bayan işçilerin kendilerine sarkıntılık yapıldığı konusu da bu şekilde iftirada bulunmaları da

88- İşçi alacakları hakkında daha fazla bilgi için bkz. ÇAKRAK, Recep, "Belirsiz Alacak Davasının İşçi Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi", Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.3, Aralık 2015, s.173-194.

89- Ayrımcılığa dayalı olarak işyerinde mobbing mağduru olan işçi, dört aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı alabileceği gibi, uğradığı psikolojik tacizden dolayı yoksun kaldığı haklarını da talep edebilir. Söz konusu ayrımcılık tazminatı İK. m.5'te öngörülen tazminattan fazla ise, munzam zarar karşılığı maddi tazminat ve manevi tazminat talep edebilir. (SEVİMLİ, s.140-141).

Ayrımcılığa ilişkin, 20/4/2016 tarihinde yürürlüğe giren "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu" ayrıntılı düzenlemeler içermektedir. Söz konusu kanun psikolojik taciz ile ilgili hususları da içerisinde barındırmaktadır.

90- BİLGİLİ, s.74.

91- SEVİMLİ, s.124 vd.; BİLGİLİ, s.75 vd.

92- SEVİMLİ, s.124.

hayatın olağan akışına uygun olmayan bir durumdur..." Doktrinde cinsel tacizle ilgili bu yorumların, çalışmamızda inceleme konusu yapmayacağımız çekinceleri de belirtilmek suretiyle, mobbing davalarına emsal olarak uygulanması önerilmektedir.⁹³

Uygulamada Yargıtay ayrımcılık dışında da mobbing mağduru lehine ispat kolaylığı sağladığı görülmektedir. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin. 14.03.2008 T., E.2008/3122, K.2008/4922 sayılı kararında:

"...İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (Üstündağ, Saim; Medeni Yargılama Hukuku B. 6, İstanbul 1997; sh. 622). Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı

göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi bozmayı gerektirmiştir" mobbing ispatında emare üzerinden gidilerek işçi lehine ispat kolaylığı sağlanmıştır.

Belge ve tanık delillerinin yanında, işçinin gerek işyerindeki İş ve Sosyal Güvenlik Kurulunda gerekse yargıda psikolojik taciz olduğunu ileri sürdüğü olayları ayrıntılı şekilde not etmesi veya bu konuda bir günlük tutması ve işçinin psikolojik tacize uğraması nedeniyle işin yapılması işçinin sağlığı ya da yaşayışı için tehlikeli olursa, bu durumun da mutlaka hekim raporu ile tespit ettirilmesi önerilmektedir.⁹⁴

SONUÇ

Mobbing, bireysel ve toplumsal etkileri olan ve tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sıkça görülen ve kamuoyunun gündemine gelen bir işyeri sorunudur. İş yerinde zamana yayılan davranışlarla, sistemli, sürekli ve kasıtlı bir şekilde yapılan mobbing, işçi-işveren ilişkisi içinde görülebileceği gibi işçiler arasında da gerçekleşebilir. Psikolojik tacize konu teşkil eden filler gerekse de failerin bu fiilleri yapmaya iten saikler çok farklı olabilir.

93- SEVİMLİ, s.124 vd.; BİLİGLİ, s.77.

94- ŞEN, s.64.

İşverenin, işçisine karşı temelini temel hak ve özgürlüklerden alan gözetme (koruma) borcu ve eşit davranma borcu var. Bu anlamda psikolojik taciz (mobbing) hiç şüphesiz işçinin korunması borcunun ve belli durumlarda eşit davranma borcunun içine girmektedir. İncelememizde mobbing tanımlanıp çeşitli başvuru yolları incelenmiştir. Türkiye'de psikolojik taciz ile mücadelede de iş hukukuna tabi çalışanlar var olan yasalar kapsamında çeşitli haklara sahiptirler.

Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu'ndaki genel hükümler çerçevesinde kişilik hakları ihlaline dayanarak koruma davaları ve maddi/manevi tazminat davaları yoluyla hak aramalarının önünde engel yoktur. Bu davalar şayet mobbing, işveren tarafından yapılmışsa işverene karşı, şayet diğer işçi veya işçiler tarafından yapılmışsa bu kişi veya kişilere karşı açılabilir gibi, buna göz yuman ve bu suretle işçiyi koruma borcunu ihlal eden işverene karşı da açılabilir.

İş Yasası'nda mobbing konusuna doğrudan değinen hüküm olmamakla birlikte işçiler, psikolojik taciz İK m. 5 anlamında ayrımcılık teşkil ediyorsa ayrımcılık tazminatı talep edebilirler. Kötü niyet tazminatı ve iş güvencesi kapsamındaki iş yerleri için söz konusu olan işe başlatmama tazminatı

ile korunmak istenen menfaatler ayrımcılık tazminatı ile korunmak istenen menfaatlardan farklı olduğundan bahisle ve işçi lehine yorum ilkesi de dikkate alınarak ayrımcılık tazminatı ile birlikte işe başlatmama tazminatı veya kötü niyet tazminatı da talep edilebileceği düşünülmektedir. Ayrıca mobbingin İK m. 24 f.2 ve 25 f.2 maddeleri kapsamında olup işçiye veya işverene haklı nedenle fesih hakkı vermektedir. Şayet psikolojik taciz, haklı nedenle derhal fesih yoluna gidilmesini haklı kılacak ölçüde ağır olmayan bir durum teşkil ediyorsa, iş güvencesi kapsamındaki iş yerlerinde geçerli nedenle feshi düzenleyen İK md. 18 uygulanması söz konusu olabilir. Geçerli nedenle fesihe, haklı nedenle fesihten bağlanan farklı sonuçlar bağlanmıştır. Bu hüküm İK m. 25/son gereği işe iade davasında veya iş sözleşmesinin işverence İK md. 18 gereği geçerli nedenle fesihinde uygulama alanı bulur. Nihayet doktrinde mobbing, iş sağlığı ve güvenlik sorunu olarak kabul edilip 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu anlamda İSGK m. 4'de işverenin tedbir alma ve işçiyi gözetme yükümlülüğüne, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünün de girmesi gerektiği kabul edilmektedir. İSGK m. 13'deki şartlar çerçevesinde işçinin fesih hakkı ve çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir.

Birçok düzenleme ile mobbing mağduru işçinin farklı hukuksal başvuru yollarına gidebileceği kabul edilse de, bugüne kadar psikolojik taciz ile ilgili yapılan tek düzenlemenin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi olduğu görülmektedir. Her ne kadar Türk Borçlar Kanunu'nun iş ilişkilerinde genel geçerli bir yasa olması sebebi ile etkisi büyük ise de, bu alanda en kalabalık işçi kitlesini kapsamına alan yasa olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda henüz mobbing ile ilgili özel bir düzenleme öngörülmemiş olması büyük bir eksikliktir. Benzer şekilde, 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda mobbing olgusuna değinilmemiştir. Psikolojik tacizi önlemek konusunda gerekli düzenlemeyi içinde barındırmayan İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununa psikolojik tacizin eklenmesi hususunda güncel bir kanun teklifi yapılmıştır. Bu kanun teklifi ile psikolojik sağlık konusu, İş Kanunu'na eklenmekte ve 4'üncü maddede yapılan değişikliklerle işverenlerin, çalışanların psikolojik sağlığını göz önünde tutmaları amaçlanmıştır. Diğer taraftan, 7'inci maddede yapılan değişikliklerle psikolojik taciz yapan işverenlere yaptırım uygulaması getirilmekte ve 17'inci maddede yapılan değişikliklerle çalışanlar için psikolojik taciz farkındalık eğitimleri verilmesi amaçlanmaktadır.⁹⁵

Yargıtay'ın da önüne, son yıllarda artan mobbing olayları sonucunda birçok psikolojik taciz davaları gelmektedir. Bu davalarda Yargıtay yer yer gerek yabancı mahkeme kararlarına gerekse de doktrinin görüşlerine de yer vererek kararlarını tesis etmektedir. Bu kararlarında mağdur işçi veya işçiler lehine yorumlar yapmakta ve ispat kolaylıkları getirmektedir. Ancak psikolojik tacizle daha etkin ve adil bir mücadele sağlanması amacıyla, yargının yorumuna daha az ihtiyaç duyacak şekilde, psikolojik tacizin açıkça düzenlendiği özel düzenlemeler yapılması yerinde olacaktır.

Artan davalar aynı zamanda toplumda bir zihniyet değişimini de işaret etmektedir. Toplumsal farkındalığı arttırmak amacıyla da 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi yayınlanmıştır. Yine son yıllarda sivil toplum örgütlerince bu konuda işçileri bilinçlendirme eğitimleri verilmesi ve ayrıca medya kuruluşlarınca da mobbingin önlenmesi konusunda sosyal sorumluluk anlayışı içinde yapılan çalışmalar olumlu yöndedir

Nihayet, psikolojik şiddetin önlenmesinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulunda görev alan işyeri hekimlerine, iş güvenliği uzmanlarına, günlük olayların önlenmesine veya işçiler arasındaki veya işçi ile işveren arasındaki prob-

95- <http://www.haberler.com> , 02.05.2016'de ziyaret edildi.

lemlerin çözümünde büyük görev düşmektedir. Özellikle bu kişilerin işverenin BK. m. 116 anlamında ifa yardımcısı sayılıp da işverenin kusursuz sorumluluğuna gitme ihtimali dikkate alınınca, bu kişi-

lerin seçimlerinde, vasıf ve niteliklerinin göz önüne alınmasında işverenin hassas davranması ve gerekirse iş yeri dışındaki 3. kişilerden profesyonel yardım alması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- ARSLANERTÜRK, Arzu (2014), İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1
- BİLGİLİ, Abbas (2011), İş Hukukunda Yeni Bir Kavram Mobbing (Psikolojik Taciz), İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2011/4, Cilt: 87, Sayfa: 86-95
- BİLGİLİ, Abbas (2012), İş Hukuku Açısından Mobbing, Adana: Karahan Kitabevi
- BÜYÜKKILIC, Gül (2012), İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 33, C. 9
- CENTEL, Tankut (2011), Türk İş Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24
- ÇAKRAK, Recep, "Belirsiz Alacak Davasının İşçi Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi", Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.3, Aralık 2015, s.173-194.
- ÇİL, Şahin (2011), İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Hukuk Dairesi, 2010-2011 Yılları, Ankara, s. 457-459,460.
- DEMİR, Cuma Arif (2013), Geçerli Neden-Haklı Neden Ayrımı, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2013/3, Cilt: 87
- DEMİRCİOĞLU, Reyhan (2007), Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1-2, C. 11
- DURAL, Mustafa/ÖĞÜZ, Tufan (2006), Kişiler Hukuku, 8. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi
- ERĞİN, Berrin (2007), Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar - Taciz ve Çalışma Hayatı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:7
- ERĞİN, Hediye (2010), Oldukça Eski fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgusu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. 1
- ESER, Oktay, Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni, http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf, s. 3 (Erişim Tarihi: 31.10.2016).
- GÜZEL, Ali/ERTAN, Emre (2007), İş Yerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 14
- KÜÇÜKKAYA, Hande Gül (2011), İş Yerinde Psikolojik Taciz, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2011/1, Cilt: 85, Sayfa: 103-111
- LEYMANN, Heinz (1996), The Content And Development Of Mobbing At Work, European Journal of Work And Organizational Psychology, s 165-184.
- LİMONCUOĞLU, Alp (2013), İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların kullanabilecekleri Haklar, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, No: 105
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin (2012), İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşlenmiş 5. Bası, Ankara
- NARMANLIOĞLU, Ünal (1998), İş Hukuku, Ferdi İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bası, İstanbul
- OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut (2013), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 2, 10. Bası, İstanbul
- OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut (2013), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 10. Bası, İstanbul
- ÖZÇELİK, Burcu, "Mobbing Davaları Yaygınlaşıyor", Hürriyet, 29 Ocak 2007, 02.11.2013'de ziyaret edilmiştir.
- ÖZGÜN, Kemal Altuğ, İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirilmesi, Türk Hukuk Sitesi, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm (Erişim Tarihi: 31.10.2016).
- ÖZSUNAY, Ergun (1979), Gerçek Kişilerin Hukuki Durumu, 4. Bası, İstanbul

- SEVİMLİ, Ahmet (2013), Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, No: 1
- SEVİNÇOK, Levent (2016), Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), Karatahta İş Yazıları Dergisi, S. 5
- SAVAŞ, Fatma Burcu (2007), İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul
- SÜZÜK, Sarper (2012), İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları, 8.Basım
- ŞEN, Sabahattin (2009), Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu, Çimento Endüstrisi İşveren Sendikası Yayını
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013), İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara
- TEMİZEL, Yavuz (2013), Mobbing ve Türk Hukukundaki Yeri, Adalet Dergisi, Sayı: 45
- TINAZ, Pınar (2006), İş Yerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:10
- TINAZ, Pınar /BAYRAM, Fuat/ERGİN, Hediye (2008), Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul