

PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)¹

1. PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI VE KAPSAMI

Psikolojik taciz (mobbing), işyerinde çalışanlara diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlardır.

Psikolojik tacizin en bariz örnekleri; kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir.

Bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.²

İşyerindeki psikolojik taciz davranışları, olumsuz ve istenmeyen davranışlar olmakla birlikte hangi davranışların psikolojik taciz oluşturduğuna dair net bir kıstas bulunmamaktadır.

Taciz edici davranışların ısrarlı ve sistematik olması, psikolojik tacizi, iş yaşamındaki diğer çatışmalardan ayıran en belirgin özelliktir.

Psikolojik tacizin söz konusu olması için; işyerinde işçiyi iş sözleşmesini feshetmeye kadar zorlayan, zaman içinde sistematik bir hal alan psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde davranışların bulunması gerekmektedir.

Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunulan mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Psikolojik taciz, kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır.³

Yüksek mahkemeye göre, işçinin kişilik haklarının zedelenmesine yol açan fiiller her durumda psikolojik taciz anlamına gelmemektedir.⁴

Yüksek Mahkemenin konuyla ilgili verdiği kararlarında; daha önce “mobbing” kavramını kullanırken son dönemlerdeki kararlarında “psikolojik taciz” kavramını kullanmayı tercih ettiği gözlenmektedir.

¹**Mobbing**, Bir ya da birden fazla çalışana karşı tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına neden olan bilerek veya bilmeden yapılan hareketlere denir.

ILO'ya göre mobbing, “Bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimidir.” İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Ahmet Taşkın, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, s.24-25

² YHGK.25.09.2013,9-1925/1407

³ İş Hukuku, Sarper Süzek, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s.417

⁴ Y.9.HD.4.2.2014,243/2959

2. PSİKOLOJİK TACİZİN İSPATI

Psikolojik tacize uğradığı iddiasında bulunan işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin uğradığını iddia ettiği olayların psikolojik taciz niteliğinde olup olmadığına hâkim karar verecektir.

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili olarak verdiği kararlarda; psikolojik taciz olgusunun varlığı için olayların tipik akışının bu durumu göstermesini yeterli görmüş; bu davalarda şüpheden uzak kesin delil aranmayacağına hükmetmiştir.

“Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı ve tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur.”⁵

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir diğer kararında ise, “Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı, davacı işçinin kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü” belirtilmiştir.⁶

3. YASAL DAYANAK

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun “İşçinin Kişiliğinin Korunması” kenar başlıklı 417. maddesi uyarınca, “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.**

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.

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.”

Psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma, gözetme⁷ ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelmektedir.



⁵ Y.9.HD.25.05.2022, E.2022/4922, K.2022/6503

⁶ Y.22.HD.27.12.2013, E.2013/693, K.2013/30811

⁷ “İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamına; işveren tarafından işçinin kişiliğinin korunması ve işçinin kişiliği içinde yer alan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması girmektedir.” Y.9.HD.25.05.2022, E.2022/4922, K.2022/6503

6098 sayılı Kanunu'nun 417. maddesinde bu husus açıkça düzenlenmiş olup, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hâl alması gerekir.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 17.maddesi hükmü uyarınca işyerindeki psikolojik tacizin ayrımcılık temeli üzerinde ortaya çıkması halinde çalışan/işçi Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurabilir. Bu başvuru sonucunda Kanunun 17. maddesi uyarınca Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurulu tarafından ayrımcılığın yapıldığına karar verilmesi halinde ilgililer hakkında idari para cezası uygulanır.

Bununla birlikte, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 17.maddesinde bu Kanuna ilişkin başvuruların, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvuruların, ilgili Kanun ve mevzuatta belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde yapılabileceği belirtilmiştir.

Psikolojik taciz olgusuyla karşı karşıya kalan mağdurun başvurusu yukarıda belirtilen Kanun hükümleri uyarınca idari yönden incelenmekte ve yaptırıma bağlanmaktadır.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 18. maddesi hükmü uyarınca, Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurulu işyerinde yıldırma ve psikolojik tacizin Türk Ceza Kanunu'nda öngörülen suç tanımlarından birinin unsurlarını taşıdığını tespit ettiğinde ilgili savcılıklara da suç duyurusunda bulunacaktır.

Konu hakkında, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 17.maddesinde de atıfta bulunulan şikâyet incelemeleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından yerine getirilmektedir.

Söz konusu Başkanlığa bağlı müfettişler tarafından yapılan inceleme teftişlerinde; psikolojik tacize/mobbinge maruz kaldığını iddia eden işçinin iddialarının psikolojik taciz/mobbing kapsamına girip girmediği tespit edilerek; iddia edilen davranışların işçiye yönelik sözlü ya da fiziksel davranış olup olmadığı, davranışların tekrarlayan/sistematik nitelikte olup olmadığı ve belirli bir süre devam edip etmediği, işçiyi küçük düşürmeye yönelik olup olmadığı ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan eşit davranma ilkesine aykırı bir uygulamanın olup olmadığı gibi hususlar değerlendirilmektedir.

Psikolojik tacize maruz kaldığı tespit edilen işçiye, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde belirtilen eşit davranma ilkesi başta olmak üzere iş mevzuatına aykırı diğer uygulamaların yapıldığı tespit edilirse, işveren /işveren vekili hakkında psikolojik tacize gerekçe olarak tespit edilen aykırılığa ilişkin olarak aynı Kanunun 99/a bendindeki idari yaptırım uygulanmaktadır.

Psikolojik taciz ile ilgili kanaatin oluşmasında, Yargıtay'ın da konuya bakışı doğrultusunda; ispat zorlukları dikkate alınarak kesin ve mutlak bir ispatın aranması yerine, vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispat yeterli görülerek, durum işçi lehine yorumlanmaktadır.



4. MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

Psikolojik tacize maruz kalan işçi maddi ve manevi tazminat talep edebileceği gibi, somut olayın özelliklerine göre tacizin gerçekleşmesi ayrımcılık teşkil edebilecek nitelikte ise ayrımcılık tazminatı da isteyebilir.⁸

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "Kişilik Hakkının Zedelenmesi" kenar başlıklı 58.maddesi uyarınca, "Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir."

Manevi tazminata hükmedilebilmesi için saldırının hukuka aykırı ve kişilik hakkına yönelik olması, saldırganın kusurlu bulunması, saldırıya maruz kalanın manevi zarara uğraması ve son olarak, eylemle zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekmektedir.⁹

Zarar olmayan yerde hukuki sorumluluk yoktur. Zarar ve dolayısıyla manevi tazminat miktarı, elem ve acının şiddetiyle orantılı olmalıdır. Ayrıca psikolojik tacizde failin kasten hareket etmesi gerekmektedir. Fail bilerek ve isteyerek belli bir amaçla mağdura karşı psikolojik saldırıda bulunmalıdır.¹⁰

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "Haksız Fiil Sorumluluğu" nu düzenleyen 49. maddesine göre, "Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de bu zararı (Maddi Tazminat) gidermekle yükümlüdür."

Haksız fiilin kurucu unsurları, fiil, zarar, uygun illiyet bağı, kusur ve hukuka aykırılıktır.

Maddi tazminat davasında zarar, manevi tazminat davasında olduğu gibi varlığı zorunlu bir unsurdur. Dolayısıyla ortada zarar yoksa veya ispatlanamamışsa maddi tazminata hükmedilemez.¹¹

Eşit davranma borcuna aykırılık halinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nda öngörülen tazminat türü ise ayrımcılık tazminatıdır. İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrası uyarınca iş ilişkisi süresinde veya sona ermesinde işverenin bu madde hükümlerine aykırı davranması halinde, işçinin işverenden dört aya kadar ücret tutarında bir tazminat isteme hakkı bulunmaktadır.

Ayrımcılık tazminatı için esas alınacak ücret asıl ücrettir. Buna göre ücretin ekleri olarak kabul edilen prim, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal haklar tazminatın hesabına dahil edilmez.



⁸ İş Hukuku Uygulamaları, Haluk Hadi Sümer, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.333

⁹ İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Ahmet Taşkın, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, s. 159

¹⁰ İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Ahmet Taşkın, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, s. 159-160

¹¹ A.g.e.s.163

Psikolojik tacize uğrayan işçi tazminat talepleri dışında iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Haklı nedenle feshin dayanağı duruma göre 4857/Md.24/II, b veya 4857/Md.24/II, c olabileceği gibi, işçi, işverenin genel olarak ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları ve benzeri hükmüne de dayanabilir.¹²

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com



¹²İş Hukuku Uygulamaları, Haluk Hadi Sümer, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.333