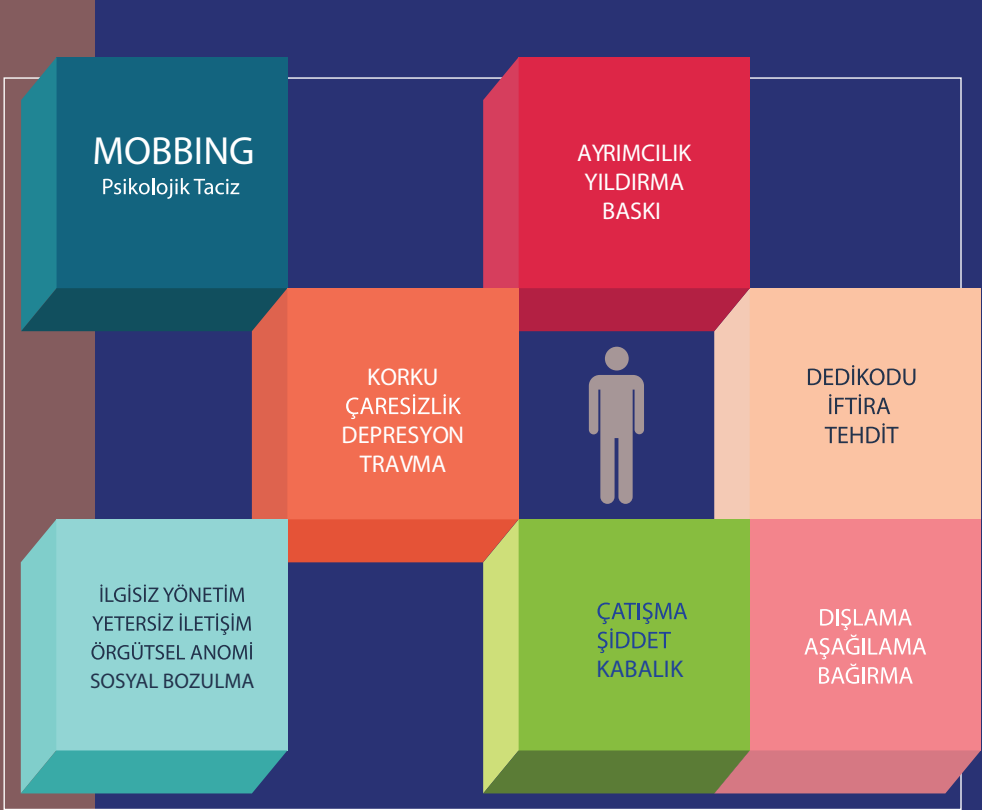




TÜRK HUKUKU VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ



Cengiz ÇUKUR

ARAŞTIRMA HİZMETLERİ BAŞKANLIĞI



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
ARAŞTIRMA HİZMETLERİ BAŞKANLIĞI

TÜRK HUKUKU VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA
İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ



EGEMENLİK KAYITSIZ ŞARTSIZ MİLLETİNDİR

TBMM ARAŞTIRMA MERKEZİ YAYINLARI

Yayın No: 9

© TBMM Araştırma Merkezi

Yayın Yönetmeni

Doç. Dr. Ahmet Yıldız

Editörler

Havvana Yapıcı Kaya, Tufan Büyükcan

Yazar

Cengiz Çukur

Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz

1. Sosyal Politika, 2. Çalışma Psikolojisi, 3. Çalışma Hayatı,
4. Karşılaştırmalı Hukuk, 5. İş Hukuku, 6. Borçlar Hukuku, 7. İsveç, 8. Fransa,
9. Almanya, 10. Belçika, 11. İngiltere, 12. Amerika Birleşik Devletleri

ISBN:

978-975-8805-69-3

978-975-8805-70-9 E-Kitap (Çevrim içi / Web tabanlı)

Kapak Tasarımı:

Hasan Cihat Gezer (ARMER)

Sayfa Tasarımı:

Demet Çınar

Araştırma Hizmetleri Başkanlığı

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Bakanlıklar -ANKARA 06543

Telefon: +90 312 420 66 66

Faks: +90 312 420 78 00

e-posta: iletisim.armer@tbmm.gov.tr

Baskı

TBMM Basımevi –Mart 2016

1. Baskı Baskı Adedi: 500

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Araştırma Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Yönetmeliğe göre; Araştırma ürünlerinde yer alan bilgiler kaynak gösterilerek kullanılabilir. Araştırma ürünleri, TBMM Başkanlığının görüşlerini yansıtmaz.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	ix
ÖNSÖZ.....	xi
SUNUŞ.....	xiii
GİRİŞ.....	xv

BİRİNCİ BÖLÜM İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramının Ortaya Çıkışı.....	3
1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tanımı.....	4
1.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Yerine Kullanılan Kavramlar.....	5
1.4. İşyerinde Psikolojik Tacize Benzeyen Diğer Kavramlar.....	6
1.4.1. İşyerinde Çatışma.....	6
1.4.2. İşyerinde Şiddet.....	8
1.4.3. İşyerinde Kabalık.....	9
2. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ.....	10
2.1. Kişisel Nedenler.....	12
2.1.1. Mağdurun Özellikleri.....	12
2.1.2. Psikolojik Taciz Faillerinin Özellikleri.....	14
2.2. Kurumsal Nedenler.....	15
2.2.1. Kurumsal Yapı.....	15
2.2.2. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi.....	17
2.3. Sosyal Nedenler.....	18
3. PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ.....	19
3.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının Sınıflandırılması.....	19
3.1.1. Genel Olarak.....	19
3.1.2. Leymann'ın Psikolojik Taciz Davranışları Sınıflandırması.....	20

3.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinin Aşamaları.....	23
3.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının Yönü.....	24
3.3.1. Hiyerarşik Psikolojik Taciz.....	25
3.3.2. Yatay Psikolojik Taciz.....	26
4. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN SONUÇLARI	27
4.1. Mağdur ile İlgili Sonuçlar.....	29
4.1.1. Ekonomik ve Sosyal Maliyetler.....	29
4.1.2. Duygusal ve Fiziksel Maliyetler	30
4.2. Mağdurun Ailesi ile İlgili Sonuçlar.....	31
4.3. Örgütsel Sonuçlar.....	32
4.4. Toplumsal Sonuçlar.....	33
5. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	34
5.1. Genel Olarak.....	34
5.2. Psikolojik Tacizle Başa Çıkmada Hukuki Yola Başvurma.....	35
5.3. Psikolojik Tacizi İspat Yükü ve İspat Güçlüğüne Aşmak İçin Öneriler.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

1. ULUSLARARASI BELGELERDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ.....	39
1.1. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı.....	39
1.2. Avrupa Birliği Düzenlemeleri	41
1.2.1. 12 Haziran 1989 Tarihli 89/391/EEC Sayılı Konsey Yönergesi.....	41
1.2.2. 20 Eylül 2001 Tarihli 2001/2339/INI Sayılı Parlamento Kararı....	42
1.2.3. 5 Temmuz 2006 Tarihli 2006/54/EC Sayılı Parlamento ve Konsey Yönergesi	43
2. YABANCI ÜLKELERDEKİ HUKUKİ DÜZENLEMELER VE DİĞER UYGULAMALAR	44
2.1. Hukuki Düzenlemeler	45
2.2. Toplu İş Sözleşmeleri.....	46
2.3. İşyeri Yönetmelikleri.....	46

3. HUKUKİ DÜZENLEMELERE İLİŞKİN ÜLKE ÖRNEKLERİ	46
3.1. İsveç.....	46
3.1.1. Genel Olarak	46
3.1.2. Çalışma Ortamı Yasası	47
3.1.3. Ayrımcılık Yasası.....	48
3.1.4. İşyerinde Şiddet ve Tehdidi Önlemeye İlişkin Kararname	48
3.1.5. İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname	48
3.2. Fransa.....	49
3.2.1. Genel Olarak	49
3.2.2. İş Yasası.....	50
3.2.3. Ceza Yasası	51
3.3. Almanya.....	52
3.3.1. Genel Olarak	52
3.3.2. İşyeri Örgütlenme Yasası.....	53
3.3.3. Eşit Davranma Yasası.....	53
3.4. Belçika.....	54
3.4.1. Genel Olarak	54
3.4.2. İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası.....	55
3.5. İngiltere.....	58
3.5.1. Genel Olarak	58
3.5.2. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası	58
3.5.3. İstihdam Hakları Yasası	58
3.5.4. Tacizden Korunma Yasası	58
3.5.5. Eşitlik Yasası	59
3.6. Amerika Birleşik Devletleri	59
3.6.1. Genel Olarak	59
3.6.2. Amerikan Yurttaş Hakları Yasası	61
3.6.3. Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası	62
3.6.4. İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası.....	62
3.6.5. Engelli Amerikalılar Yasası.....	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

1. GENEL OLARAK İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN HUKUKUMUZDAKİ YERİ.....	67
2. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN YAŞANDIĞI HUKUKİ ZEMİN	69
2.1. İş Sözleşmesi ve İş İlişkisi.....	69
2.2. İşveren ve İşçi Arasındaki Hiyerarşik İlişki.....	70
3. İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCU VE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ	71
3.1. Anayasa'da Eşitlik İlkesine İlişkin Hükümler.....	71
3.2. İş Kanunu'nda Eşit Davranma Borcu ve İşyerinde Psikolojik Taciz.....	72
4. İŞVERENİN GÖZETME BORCU VE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ	73
4.1. Genel Olarak	73
4.2. İşverenin Gözetme Borcunun Kapsamı	74
4.3. Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişilik Hakkı.....	74
4.3.1. Kişilik Hakkı Kavramı.....	74
4.3.2. Kişilik Hakkı ile İlgili Yasal Düzenlemeler ve İşçinin Kişiliğinin Korunması.....	75
5. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI AÇISINDAN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ	77
5.1. Hakların Kullanılmasında Dürüstlük Kuralı.....	77
5.2. Yönetim Hakkının Kötüye Kullanılması ve İşyerinde Psikolojik Taciz.....	78
5.2.1. Yönetim Hakkı Kavramı.....	78
5.2.2. Yönetim Hakkının Kapsamı ve Sınırları.....	79
5.2.3. Yönetim Hakkının İşyerinde Psikolojik Taciz İçin Kullanılması.....	80
5.3. İşçinin İş Görme Borcu Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz	80
5.4. İşçinin İtaat Borcu Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz	81
5.4.1. İşçinin İtaat Borcu Kavramı.....	81
5.4.2. İşçinin İtaat Borcunun İşverence Psikolojik Taciz İçin Kullanılması	82

6. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN HAKSIZ FİİL SORUMLULUĞU AÇISINDAN TAHLİLİ	82
6.1. Genel Olarak	82
6.2. İşyerinde Psikolojik Tacizde Hukuka Aykırılık Unsuru	82
6.3. İşyerinde Psikolojik Tacizde İlliyet Bağı.....	84
6.3.1. Haksız Fiillerde Uygun İlliyet Bağı Unsuru.....	84
6.3.2. İşyerinde Psikolojik Tacizde Uygun İlliyet Bağının İspatı.....	85
6.3.3. İşyerinde Psikolojik Tacizin Çok Sebeplilik Özelliği	86
7. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ MAĞDURU İŞÇİNİN VEYA İŞVERENİN BAŞVURABİLECEĞİ HUKUKİ YOLLAR	87
7.1. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi.....	87
7.1.1. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshetmesi	87
7.1.2. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshetmesi.....	90
7.1.3. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshinde İspat Yükü	90
7.2. İşçinin Ayrımcılık Tazminatı Talep Etmesi.....	92
7.3. Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar	93
7.3.1. Saldırının Önlenmesi Davası.....	93
7.3.2. Saldırıya Son Verilmesi Davası.....	94
7.3.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası.....	94
7.4. Kişilik Hakkının İhlalinin Yol Açtığı Zararlara İlişkin Tazminat Davaları.....	95
7.4.1. Maddi Tazminat Davası.....	95
7.4.2. Manevi Tazminat Davası.....	97
7.4.3. Maddi ve Manevi Tazminat Davalarında Zamanaşımı Süreleri	98
8. CEZA HUKUKU AÇISINDAN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ	98
9. İDARE HUKUKU AÇISINDAN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ	101
SONUÇ	105
KAYNAKÇA	111
DİZİN	119

TABLÖLAR

Tablo 1. İşyerinde atışma ile Psikolojik Taciz Arasındaki Farklar	8
Tablo 2. Psikolojik Taciz Davranışları Sınıflandırması	21
Tablo 3. Psikolojik Taciz Sürecinin Sonuçları	28

ŐEKİLLER

Şekil 1. Psikolojik Tacizin Nedenleri ve Sonuçları	11
Şekil 2. Psikolojik Tacizin Aşamaları	23

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
çev.	Çeviren
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EC	Avrupa Komisyonu (European Commission)
EEC	Avrupa Ekonomik Topluluğu (European Economic Community)
ETUI	Avrupa Sendikalar Enstitüsü (European Trade Union Institute)
EURLEX	Avrupa Birliği Mevzuat Portalı (European Union Legislation Portal)
ICN	Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nurses)
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
INI	Own-initiative
md.	Madde
PSI	Uluslararası Kamu Görevlileri Sendikalar Federasyonu (Public Services International)
SDÜ	Süleyman Demirel Üniversitesi
s.	Sayfa
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
t.y.	Tarih yok
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri, ve devamı
Vol.	Volume
WHO	Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)

ÖNSÖZ

Anayasamıza göre Devlet, çalışanları korumak, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek ve çalışma barışını sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu bakımdan, çalışma barışını ve huzurunu tehdit eden, çalışanın kişiliğini ve onurunu zedeleyen, çalışanın ailesi, işyeri ve içinde bulunduğu toplum için de çeşitli zararlara yol açabilecek bir sorun olan işyerinde psikolojik tacizle mutlaka mücadele edilmesi gerekmektedir. Bu sorunla başa çıkmada öne çıkan en önemli araçlardan birisi ise hukuktur.

Son yıllarda işyerinde psikolojik taciz konusuna artan ilgi ve farkındalık ile beraber birçok ülkede psikolojik tacizi önlemeye, ortaya çıkan psikolojik taciz vakalarını çözüme kavuşturarak yaşanan mağduriyetlerin giderilmesine yönelik adımlar atılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda hukuki düzenlemelerini iyileştirme gereği duyan birçok ülkede kanunlarda değişikliklere gidilerek, yeni kanunlar çıkarılarak veya daha alt düzey hukuki düzenlemelerle gerekli tedbirler alınmaya başlanmıştır.

İşyerinde psikolojik tacizin hem kavramsal hem de hukuki boyutlarıyla incelendiği bu çalışma, konunun tüm boyutlarıyla doğru bir şekilde anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. İşyerinde psikolojik tacizle hukuki mücadele konusunda ülkemizdeki mevcut hukuki düzenlemelerin etraflıca ele alındığı çalışmada, seçilmiş ülkelerde konunun ne şekilde düzenlendiğine ilişkin bilgilere de yer verilerek karşılaştırmalı bir çözümleme yapılması imkanı da sunulmuş olmaktadır.

Amacımız bir farkındalık oluşturarak veya var olan farkındalığı arttırarak hem kamuda, hem de özel sektörde çalışanların sabah keyifle gelip akşam keyifli bir şekilde evlerine dönecekleri verimli çalışma ortamlarının sağlanmasına katkı yapmaktır.

Alanındaki akademik literatüre de önemli katkı sağlayacak olan bu çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen Araştırma Merkezimize ve çalışmayı kaleme alan Yasama Uzmanı Cengiz Çukur'a teşekkür ediyorum.

Dr. İrfan NEZİROĞLU
Türkiye Büyük Millet Meclisi
Genel Sekreteri

SUNUŞ

Parlamento idari teşkilatı içerisinde yer alan Araştırma Hizmetleri Başkanlığı (Araştırma Merkezi) milletvekillerinin yasama ve denetim faaliyetlerinde analize dayalı bilgi desteği sağlamaktadır. Bu amaçla, hızla artan bilgi kaynaklarından konuyla ilgili doğru, güvenilir ve işlevsel olanlar tespit edilerek milletvekillerinin istifadesine sunulmaktadır. Bu sunum; doküman derleme, bilgi derleme, tartışma dosyası, bilgi notu ve rapor gibi ürün türleri ile gerçekleştirilmektedir.

Araştırma Merkezi ayrıca gündemdeki konularla ilgili kitap çalışmaları da yapmaktadır. Bu kapsamda, en son yapılan kitap çalışmaları arasında “Karşılaştırmalı Anayasa Çalışmaları”, Yasama Dergisi özel sayısı olarak yayımlanan “Arap Baharı”, “Karşılaştırmalı Hükümet Sistemleri: Yarı-Başkanlık Sistemi (Fransa, Polonya ve Rusya Örnekleri)”, “Karşılaştırmalı Hükümet Sistemleri: Başkanlık Sistemi (ABD, Arjantin, Azerbaycan, Brezilya ve Nijerya Örnekleri)”, “Karşılaştırmalı Hükümet Sistemleri: Parlamenter Sistem (Almanya, Güney Afrika, Hindistan, İtalya, İngiltere ve Japonya Örnekleri)” sayılabilir.

Yasama Uzmanı Cengiz Çukur tarafından 2010 yılında uzmanlık tezi olarak hazırlanan ve bu yıl gerekli değişiklikler ve güncellemelerle hem iş hem de idare hukukunu kapsayacak şekilde yenilenen çalışmayla, işyerinde psikolojik taciz konusunda ülkemizdeki yasal düzenlemelerin ayrıntılı incelenmesi imkanı sunulmuş, ayrıca, seçilmiş ülkelerdeki (İsveç, Fransa, Almanya, Belçika, İngiltere ve ABD) hukuki düzenlemelere yer verilerek mukayeseli bir analiz yapma imkânı da sağlanmıştır.

Bu vesileyle çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçenlere, özellikle tüm metni anlatım ve içerik olarak elden geçiren Başkan Yardımcımız Sayın Havvana Yapıcı Kaya ile Sosyal Politika Bölüm Koordinatörümüz Tufan Büyükcan’a ve çalışmayı sonunda tamamlayan sabırla Cengiz Çukur’a teşekkür ediyor, çalışmanın alanında bir boşluğu doldurmasını diliyorum.

Doç. Dr. Ahmet YILDIZ
Araştırma Hizmetleri
Başkanı

GİRİŞ

İşyerinde psikolojik taciz, belki de çok eski zamanlardan beri var olan bir durum olmasına karşın 20'nci yüzyılın sonlarına doğru dünya literatürüne girmiş, Türkiye'de de özellikle 2000'li yıllardan itibaren konuşulan ve akademik çalışmalarda ele alınan bir olgu haline gelmiştir. İşyerinde psikolojik taciz konusundaki farkındalığın artması, pek çok ülkede ve Türkiye'de söz konusu olgunun hukuki düzenlemelere konu olmaya başlamasını sağlamıştır.

İşyerinde psikolojik taciz, pek çok araştırmacı tarafından psikolojik şiddet olarak ifade edilmekte ve şiddetin bir türü olarak görülmektedir. Bu bakımdan, işyerinde psikolojik tacizi; duygusal, fiziksel veya cinsel şiddet öğelerini barındıran birçok olumsuz davranışın tekrarlanan bir şekilde belli bir süreç içerisinde hedef seçilen çalışana yöneltilmesi sonucu ortaya çıkan kendine özgü bir şiddet türü olarak ifade etmek mümkündür.

Dünyada, psikolojik taciz konusunda ilk çalışmaları yapanlardan birisi olan Heinz Leymann'ın şu sözü, işyerinde psikolojik tacizin önemini ve ciddiyetini gözler önüne sermektedir: "Batı dünyasının ileri düzeyde sanayileşmiş toplumlarında işyerleri, bireylerin mahkemeye sevk edilme korkusu yaşamaksızın birbirlerini öldürebilecekleri, kalan tek savaş alanıdır".¹ İşyerleri, artık bireylerin egemenlik duygularını gerçekleştirdiği ve kendilerini ispat etmeye çalıştıkları birer savaş alanına dönmüştür. Bu savaş boyunca psikolojik taciz failleri mağdurlar üzerinde baskı ve egemenlik kurmaya çalışarak bir çeşit manevi tatmin elde ederken, mağdurlar ise psikolojik, fiziksel ve ekonomik zararlara uğramaktadır. Bundan başka failler, mesleki terfilerine tehdit oluşturduklarını düşündükleri kişileri saf dışı bırakmak için de psikolojik tacize başvurabilmektedir. Bu derece haksızlıkları içinde barındıran ve gün geçtikçe daha çok yaşanan psikolojik taciz vakalarının ciddi bir biçimde ve bilimsel olarak incelenmesi gerekmektedir.²

Günümüzde, çalışma hayatının en önemli sorunlarından birisi haline gelen psikolojik tacizle mücadele edebilmek için, öncelikle bu kavramın herkes tarafından doğru anlaşılması gerekir. İşyerinde psikolojik taciz, pek çok insanın daha önce duyduğu bir kavramdır. Ancak, çoğu kez bu

¹ Heinz Leymann, "Mobbing - Its Course Over Time", *The Mobbing Encyclopedia*, (t.y.) <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>, Erişim: 10.07.2013.

² Meltem Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz* (İstanbul: Derin Yayınları, 2008), s.2.

kavramın aslında yanlış anlaşıldığı görülmektedir. Şöyle ki, psikolojik taciz pek çok durumda, işyerlerinde yaşanan çatışma, şiddet ve cinsel taciz gibi olgularla karıştırılmaktadır.

Bu konudaki bilgi düzeyinin ve bilincin artması tek başına yeterli değildir. Psikolojik taciz mağdurlarının haksız davranışlar karşısında hakkını arayabileceği yegâne alan hukuktur. Dolayısıyla, mağdurların hak ararken olumlu sonuçlar elde edebilmesi bakımından, konuya ilişkin mevcut hukuki düzenlemeler çok önem taşımaktadır.

Bu çalışma, öncelikle işyerinde psikolojik tacizin doğru anlaşılmasını hedeflemektedir. Bu nedenle çalışmanın Birinci Bölümünde işyerinde psikolojik taciz olgusu birçok yönleriyle ele alınarak psikolojik tacizden tam olarak ne anlaşılması gerektiği açıklanmaya çalışılmıştır.

İkinci Bölümde konunun hukuki boyutları uluslararası hukuki düzenlemeler ve ülke uygulamaları bağlamında ele alınmıştır. Söz konusu Bölümde öncelikle psikolojik taciz konusundaki uluslararası belgeler incelenmiş, ardından seçilmiş ülkelerdeki hukuksal düzenlemelere yer verilmiştir.

Çalışmanın karşılaştırmalı olma özelliği açısından, İkinci Bölümde ülke örnekleri seçilirken farklı hukuk sistemine sahip ülkelere yer verilmesine ve konuya ilişkin doğrudan ya da dolaylı hukuksal düzenlemelere sahip olan ülkelerden örneklerin incelenmesine özen gösterilmiştir. Bu itibarla Kıta Avrupası Hukuk Sisteminden İsveç, Fransa, Almanya ve Belçika'ya, Anglo-Sakson Hukuk Sisteminden ise ABD ve İngiltere'ye yer verilmiştir. Bu noktada, İsveç'in seçilmesiyle ilgili olarak iki hususa daha değinmek yerinde olacaktır. Öncelikle, bir İskandinav ülkesi olan İsveç, Dünyada "sosyal devlet modeli" denildiğinde akla gelen ilk ülkelerden birisidir. İkinci olarak, Dünyada işyerinde psikolojik taciz konusunda doğrudan düzenleme yapan ilk ülke İsveç'tir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, seçilen ülkelerin bazıları, işyerinde psikolojik taciz konusunda doğrudan hukuksal düzenlemelere sahip iken bazıları ise çalışma hayatıyla doğrudan ilgili olmayan daha genel düzeydeki düzenlemeler çerçevesinde işyerinde psikolojik tacizi ele almaktadır ve çalışma kapsamında bu iki farklı yaklaşımı da karşılaştırmak mümkün olabilecektir.

Üçüncü Bölümde ise Türk Hukukunda işyerinde psikolojik taciz ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu bölümde, her ne kadar İş Hukuku bakış açısıyla özel hukuka tabi işyerlerinde çalışanların psikolojik taciz

karşısındaki hukuksal durumları ağırlıklı olarak ele alınmış ise de İdare Hukuku çerçevesinde kamuda çalışanların hukuksal durumlarına da yer verilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, adli ve idari yargı karar örneklerine de yer verilerek hukuki düzenlemelerin uygulamada nasıl hayata geçtiğinin görülmesi hedeflenmiştir. Son olarak, işyerinde psikolojik taciz teşkil eden davranışların Ceza Hukuku kapsamında ele alınıp alınamayacağı, diğer bir deyişle, Ceza Hukukunun hangi hallerde devreye girebileceği hususuna da açıklık getirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma hayatı boyunca pek çok çalışan birtakım kötü ve olumsuz davranışlara, baskı ya da hakaretlere maruz kalmıştır. Bu davranışların tümünü psikolojik taciz olarak tanımlamak mümkün değildir. İşyerinde psikolojik taciz; oluşumu, nedenleri ve süreci açısından farklı bir kavramdır. Bu kavramın benzer kavramlardan ayırt edilmesi, çalışan bir bireyin, işyerinde maruz kaldığı bazı davranışların psikolojik taciz olup olmadığını anlaması ve duruma göre alacağı tedbirlere karar vermesi açısından önem taşımaktadır. Ayrıca, birçok ülkede hukuka aykırı bir olgu olan işyerinde psikolojik tacizin doğru anlaşılması, mevcut hukuki düzenlemelerin psikolojik taciz amaçlı davranışlara uygulanması ya da bu konuda yeterli hukuki tedbirler yoksa yasama organınca kabul edilecek yeni düzenlemelerin çerçevesinin belirlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramının Ortaya Çıkışı

Psikolojik taciz kavramının İngilizce karşılığı olan “mobbing” kelimesi, yuvalarını savunmak için saldırganın etrafında dönen kuşların davranışlarını ifade etmek amacıyla 19’uncu yüzyılda ilk kez biyologlar tarafından kullanılan bir terimdir.³

1960’lı yıllarda, Avusturyalı bilim insanı Konrad Lorenz “mobbing” kavramını, bir grup kazın kendilerine yaklaşan tilkiyi korkutup kaçırması gibi, hayvan gruplarının kendilerini tehdit eden daha büyük bir hayvanı bertaraf etmek veya kaçırmak için gösterdikleri davranışları ifade etmede kullanmıştır.⁴

1972’de, İsveçli bilim insanı Peter Paul Heinemann, “mobbing” kelimesini Lorenz’in İsveççe’ye çevrilmiş olan kitabından ödünç almış ve benzer yaş ve güçteki çocuklardan oluşan grupların, tek ve güçsüz

³ University of Unicam, “Mobbing, Ovvero lo Stress da Percecuazione Psicologica”, (t.y.), http://www.unicam.it/ssdici/mobbing/mobb11_00.html, Erişim: 18.08.2005’den aktaran Pınar Tınaz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 11 (2006), s.14.

⁴ Konrad Lorenz, Michael Martys ve Angelika Tipler, *Here Am I Where Are You? The Behaviour of the Greylag Goose* (New York: 1991), s.1’den aktaran Noa Davenport, Ruth Schwartz ve Gail Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, Çev. Osman Cem Önerteroy (İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003), s.3.

bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici davranışları tanımlamak amacıyla kullanmıştır.⁵

“Mobbing” kavramının çalışma hayatında gözlemlenen psikolojik taciz davranışlarını ifade etmede kullanılması ise 1980’li yılların başlarında, İsveç’te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından olmuştur. Leymann’ın çalışanlar arasında benzer özelliklerde ve belirli bir süreç içerisinde gerçekleşen zarar verici davranışların varlığına ilişkin ulaştığı tespitler neticesinde “mobbing” kavramını kullandığı görülmektedir. Leymann, ayrıca, söz konusu zarar verici davranışların nasıl ortaya çıktığını, hangi özellikleri taşıdığını, bu durumdan kimlerin etkilendiğini ve davranışların sonuçlarını ortaya koymuştur. Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, bütün dünyada işyerinde psikolojik tacizi anlamaya yönelik bilimsel çalışmalara öncülük etmiştir.⁶

Leymann’dan önce de işyerinde yaşanan taciz olgusunu inceleyen araştırmacılar olmuştur. Örneğin, 1976’da Amerikalı araştırmacı Caroll Brodsky, “The Harassed Worker” (Tacize Uğramış İşçi) adlı kitabında “harassment” (taciz) kavramını işyerinde bir çalışanın başka bir çalışana karşı, onu huzursuz etmek, korkutuyıldırım üzere, süregelen ve tekrarlanan şekilde rahatsız edici davranışlarda bulunmak şeklinde açıklamıştır.⁷ Ancak, yukarıda da belirtildiği üzere, işyerlerindeki psikolojik taciz davranışlarını ifade etmede “mobbing” terimini ilk kez kullanan, psikolojik taciz olgusunu detaylı bir şekilde inceleyen ve böylece bilim dünyasının dikkatini çekerek bu konuya olan ilginin artmasını sağlayan Leymann olmuştur. Leymann’ın çalışmalarının ışığı altında, dünyanın pek çok yerinde konu ile ilgili geniş araştırmalar yapılmış ve yapılmaya devam edilmektedir.

1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tanımı

İşyerinde psikolojik tacizi ifade eden İngilizce “mobbing” kelimesinin kökü olan “mob” sözcüğü; “kalabalık, saldırmak, birine üşüşüp hücum etmek”⁸ gibi anlamlara gelmektedir.

⁵ Peter-Paul Heinemann, Mobning: gruppevold blandt børn og voksne (København: Forum, 1972)’den aktaran Stela Einarsen, Helge Hoel ve Cary Cooper, Bullying and Emotional Abuse in the Workplace (London: Taylor & Francis Inc., 2003), s.4.

⁶ Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (İstanbul: Beta Yayınları, 2008), s.11 vd.

⁷ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.12.

⁸ Henry Charles Hony ve Fahir İz, *The Oxford Turkish Dictionary* (İstanbul: İnkılâp Yayınevi, 1993), s.345.

“Mobbing” kelimesi özgün kullanımında, bir grup tarafından gerçekleştirilen bir şiddet biçimini ifade etse de, bu terimin kullanıldığı ülkelerde aynı zamanda tek başına bir bireyin başka bir bireye yönelik gerçekleştirdiği rahatsızlık verici davranışları da kapsamaktadır.⁹

Leymann, işyerinde psikolojik tacizi şöyle tanımlamıştır:

“Çalışma hayatında psikolojik terör veya mobbing; bir veya birden fazla kişi tarafından, başka bir bireye yöneltilen ve o bireyi çaresiz ve savunmasız bir duruma getiren, süregelen faaliyetlerle bireyin çaresiz durumdan çıkmasını da engelleyen düşmanca ve ahlaka aykırı davranışları içeren bir kavramdır.

Bu davranışlar belli bir sıklıkta (istatistiksel olarak en azından haftada bir defa) ve uzun bir zaman periyodunda (en azından altı aylık bir müddette) yapılıyor olmalıdır. Düşmanca davranışların yüksek sıklıkta ve uzun bir süre yapılıyor olması nedeniyle, bu kötü muameleler, ciddi ruhsal, psikosomatik ve sosyal sorunlara yol açmaktadır.”¹⁰

Tınaz ise, işyerinde psikolojik tacizi; çalışanlara, üstleri, astları veya eşit düzeydeki diğer çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan, her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içeren bir çeşit psikolojik terör olarak tanımlamıştır.¹¹

1.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Yerine Kullanılan Kavramlar

Dünyada ve ülkemizde işyerinde psikolojik tacizi ifade etmek üzere birçok farklı kavram kullanılmaktadır.

Dünyada, işyerinde psikolojik taciz olgusunu ifade etmek üzere, başta “mobbing” terimi olmak üzere, psikolojik tacizle aynı ya da yakın anlama gelen başka kavramlar da kullanılmaktadır. Bunlar; “işyerinde zorbalık” (workplace bullying), “psikolojik taciz” (psychological harassment), “psikolojik suistimal” (psychological abuse), “duygusal taciz” (emotional harassment), “duygusal suistimal” (emotional abuse), “işyerinde psikolojik terör” (psycho-terror at workplace), “işyeri sendromu” (workplace syndrome) gibi kavramlardır.

⁹ Stale Einarsen ve Anders Skogstad, “Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Psychology Press, (1996), s.137.

¹⁰ Heinz Leymann, “The Definition of Mobbing at Workplaces”, *The Mobbing Encyclopedia*, (t.y.), <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, Erişim: 10.07.2013.

¹¹ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.8.

Ülkemizde de işyerinde psikolojik tacizi ifade etmek üzere farklı kavramlar kullanılmaktadır. İlk olarak yabancı dilde olduğu gibi doğrudan “mobbing” terimi kullanılmıştır. “Mobbing” kelimesinin Türkçe karşılığı, “saldırma, sataşma, hücum etme” olsa da bilinen kaba şiddetten farklı bir durumu ifade etmektedir. Bu nedenle, “psikolojik terör” ve “ruhsal taciz” gibi kavramlar da kullanılmıştır. Söz konusu durumu tanımlamakta kullanılan başka bir kavram ise “yıldırma” kavramıdır.¹² Bunların dışında kullanılan başlıca karşılıklar şunlardır: “işyerinde duygusal saldırı”, “işyeri travması”, “işyerinde zorbalık”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”.¹³ Ancak söz konusu olgunun kişinin ruhsal bütünlüğüne ilişkin birtakım saldırıları içermesi nedeniyle ve haksız saldırıların hukuki boyutlarına da işaret eden “psikolojik taciz” ifadesinin kullanılmasının yerinde olacağı söylenebilir.

Ülkemizdeki yasal düzenlemelere bakıldığında da “psikolojik taciz” kavramının tercih edildiği görülmektedir. Şöyle ki; 11.01.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417’nci maddesinde söz konusu olguyu ifade etmek için “psikolojik taciz” kavramı tercih edilmiştir. Yine, 19 Mart 2011 tarihli 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi de “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlığını taşımaktadır.¹⁴

1.4. İşyerinde Psikolojik Tacize Benzeyen Diğer Kavramlar

Psikolojik taciz kavramı son yıllarda sıkça duyulan ancak içeriği çoğu zaman tam olarak anlaşılabilen bir kavram olduğundan, bazı benzer durumlar, psikolojik tacizle karıştırılabilmektedir. Psikolojik tacize en çok benzeyen durumların başında; çatışma, şiddet ve kabalık gelmektedir. Bu davranışların psikolojik tacizden ayrılan noktaları aşağıda incelenmiştir.

1.4.1. İşyerinde Çatışma

Genel bir tanım vermek gerekirse, çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasında çeşitli nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlıktır. Bunun yanı

¹² Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.8.

¹³ Şaban Çobanoğlu, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri* (İstanbul: Timaş Yayınları, 2005), s.20.

¹⁴ Bu çalışmada, ülkemizdeki yasal düzenlemelerde olduğu gibi “psikolojik taciz” kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

sıra çatışma, faaliyetleri engelleyen, doğal olmayan, kontrol altına alınması ve düzeltilmesi gereken davranışsal bir sapma olarak görülmektedir.¹⁵

Örgütsel çatışma ise, örgütte, iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki kıt kaynakların bölüşümü, görev dağılımı gibi hususlar ile statü, amaç, değer ve algılama farklılıklarının yol açtığı anlaşmazlık veya uyumsuzluk şeklinde tanımlanabilir.¹⁶

Normal bir çatışmayla psikolojik tacizi ayıran temel nokta, taraflar arasındaki güç dengesizliği ile söz konusu davranışların hangi sıklıkta gerçekleştiği ve ne kadar zamandır devam ettiğidir. Psikolojik tacizde, ısrarla tekrarlanan ve sürekli devam eden davranışlar söz konusudur; bu nedenle, sıradan bağımsız çatışma davranışları psikolojik taciz oluşturmaz.¹⁷

Leymann, psikolojik tacizin çatışmanın abartılmış bir hali olarak görüldüğünü, ancak, psikolojik tacizin, bazen çatışmadan hemen sonra, bazen de, haftalar veya aylar sonra dönüşüme uğrayarak ortaya çıktığını ileri sürmüştür.¹⁸

Tınaz'a göre ise başlangıçta psikolojik tacizle ilgisiz görünen bir anlaşmazlık veya çatışma söz konusu olup, bu durum psikolojik taciz dinamiklerini hayata geçirir. Burada önemli olan husus, çatışmanın nedeninin araştırılmaması veya bulunamaması ve sorunun çözüme kavuşturulmamasıdır.¹⁹

Belli bir düzeydeki çatışmanın, günlük yaşam içinde normal ve hatta yararlı olduğu söylenebilir. Örgütlerde bir yenilik, değişim ve hareketten bahsedebilmek için çatışmanın olması gerekir. Ancak işyerinde psikolojik taciz, çatışma davranışlarına benzese de bazı yönlerden sıradan bir çatışmadan ayrılır. Psikolojik tacizde, taraflar arasında genellikle bir güç dengesizliği vardır. Ayrıca, işyerinde psikolojik taciz ahlak dışı bir durumdur, çünkü psikolojik tacizde failin amacı genellikle karşı tarafa

¹⁵ Erkan Yaman, *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing* (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009), s. 50.

¹⁶ Yaman, *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing*, s.50.

¹⁷ Denise Salin, "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment," *Human Relations*, Vol 56/10 (2003), s.1215.

¹⁸ Heinz Leymann, "The Relationship of Mobbing to Conflict", *The Mobbing Encyclopedia*, (t.y.), <http://www.leymann.se/English/11320E.HTM>, Erişim: 10.07.2013.

¹⁹ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.37.

zarar vermektir. Çatışmanın yararları söz konusu olabilirken, işyerinde psikolojik tacizde büyük zararlar ortaya çıkabilir.²⁰

Örgütlerde belli bir düzeyde normal ve yararlı olan çatışma ile psikolojik taciz arasındaki farklar aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo 1. İşyerinde Çatışma ile Psikolojik Taciz Arasındaki Farklar	
<i>İşyerinde Çatışma</i>	<i>İşyerinde Psikolojik Taciz</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Belirgin rol ve görev tanımları • İşbirlikçi ilişkiler • Ortak ve paylaşılmış amaçlar • Kişilerarası açık ilişkiler • Sağlıklı örgüt yapısı • Ara sıra meydana gelen ve geçici uyuşmazlık ve sürtüşmeler • Açık ve dürüst stratejiler • Açık çatışma ve müzakereler • Dolambaçsız iletişim 	<ul style="list-style-type: none"> • Belirsiz roller • İşbirlikçi olmayan davranışlar • İlerisi hakkında öngörüsüzlük • Kişilerarası muğlak ilişkiler • Örgütsel aksamalar • Uzun süren ve sistematik etik dışı davranışlar • Kuşkulu stratejiler • Gizli faaliyetler ve reddedilen çatışma • Dolambaçlı ve kaçamaklı iletişim

Kaynak: World Health Organization (WHO), *Raising Awareness of Psychological Harassment at Work, Protecting Workers* (Geneva: 2003), Health Series No: 4, http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf?ua=1, Erişim: 10.07.2013, s. 15.

1.4.2. İşyerinde Şiddet

Şiddet, güç ve baskı uygulayarak insanın fiziksel veya duygusal zarar görmesine sebep olan hareketlerin tümü olarak tanımlanabilir.²¹

²⁰ World Health Organization (WHO), *Raising Awareness of Psychological Harassment at Work, Protecting Workers* Health Series No 4, Geneva, 2003, s.15'den aktaran Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.37.

²¹ Yaman, *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikolojik Şiddet – Mobbing*, s.17.

Şiddet farklı biçimlerde gerçekleşebilir. Buna göre, şiddet denilince, psikolojik şiddet, ahlaki şiddet, yasal şiddet, ekonomik şiddet gibi şiddet türlerinden söz etmek mümkündür.²²

İşyerinde şiddet olarak adlandırılacak davranış çeşitlerinin tamamını içeren bir açıklama yapmak ve bu davranışların sınırını çizmek zordur. Zira farklı ortamlarda ve kültürlerde neyin şiddet olduğunun algılanması farklıdır. Ancak, genel olarak, işyeri şiddeti olarak tanımlanan başlıca davranışlar; cinayet, tecavüz, soygun, silahla yaralama, dayak, psikolojik taciz, dışlama, tehdit, sinir gösterileri, bağırma, isim takma vb. olarak sayılabilir.²³

Buraya kadarki açıklamalardan anlaşılacağı üzere, işyerinde psikolojik taciz genel anlamda şiddetin bir türüdür. Şiddetten bahsedildiğinde, genellikle bedensel zararlara ve yaralanmalara yol açan fiziksel şiddet anlaşılmaktadır. Oysa şiddet, sadece fiziksel özellikte olmayıp, ekonomik, siyasal ve psikolojik niteliklerde de olabilmektedir.²⁴

Hukuk kuralları fiziksel şiddeti açıkça yasaklayıp böylesi davranışlar için ağır hükümler getirdiğinden aslında şiddetin bir türü olan ancak tespit edilmesi daha güç olan psikolojik taciz yaygın hale gelmektedir. Bu süreçte hedef seçilen kişiler; bezdirme, yıldırma, görmezlikten gelme, işyeri olanaklarından yoksun bırakma, aşağılama gibi pek çok tutum ve davranışlara maruz bırakılarak mağdur edilmektedir.²⁵

1.4.3. İşyerinde Kabalık

Psikolojik taciz ile sıklıkla karıştırılan bir diğer durum işyerinde kabalıktır. Çalışma hayatının gereği olarak çalışanlar arası davranışlarda ve iletişimde uyulması gereken birtakım görgü ve nezaket kuralları vardır. Bu kurallara aykırı şekilde davranan kişilerin durumu ise işyerinde kabalık olarak tanımlanır.²⁶

²² Hasan Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet* (Ankara: Platin Yayınları, 2004), s.14.

²³ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.43-45.

²⁴ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.47.

²⁵ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.48.

²⁶ Roberta Martin, "Workplace Incivility," *Allworth Juniper*, Issue No 7 (2003), http://www.allworthjuniper.com.au/newsletters/issue_7_autumn_2003.PDF Erişim: 18.08.2015, s.1'den aktaran Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.11.

Bu kavramın psikolojik tacizden ayrıldığı nokta, daha genel bir davranış biçimi olmasıdır. İşyerinde psikolojik taciz, bir veya birkaç kişiye yönelik olarak gerçekleştirilebilirken, işyerinde kabalık herkese yönelik olabilmektedir.²⁷ İşyerinde kabalık ve psikolojik taciz arasındaki bu farklılık nedeniyle psikolojik tacize maruz kalan kişiye *mağdur* denilirken, işyerinde nezaketsiz ve kaba davranışların yöneltildiği kişi ise *hedef* olarak adlandırılır. Bu bakımdan işyerinde kabalığa hedef olan kişi rahatsız olmakla birlikte, psikolojik tacize maruz kalan mağdur kadar ciddi sorunlarla karşılaşmamaktadır.²⁸

2. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ

Psikolojik tacizin nedenlerine ilişkin farklı görüşler ileri sürülmektedir. Örneğin psikolojik tacizin nedenlerini inceleyen bir çalışmada mağdurların kendi davranışlarının dahi psikolojik tacizin ortaya çıkmasına neden olabildiği dile getirilmiştir.²⁹ Ancak Leymann, psikolojik taciz konusunda bugüne kadar yapılan ampirik araştırmaların, psikolojik taciz süreci ile mağdurun kişiliği arasında bir ilişkinin varlığını ortaya koyamadığını ileri sürmüştür.³⁰

Leymann ve diğer bazı araştırmacılar, mağdurların taciz öncesi kişilik özelliklerinin veya psikolojik durumlarının tespit edilmesinin zor olduğunu, çünkü psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişilerin psikolojik durumlarının değişime uğradığını ve elde edilecek sonuçların kesin bir yargıya varmak için yeterli olmadığını öne sürmektedir.³¹

Leymann ve bazı düşünürler, psikolojik taciz davranışlarına neden olarak, örgütün liderlik sorunları ve çalışma ortamından kaynaklanan önemli sorunlara işaret etmektedir.³²

Psikolojik tacizin ortaya çıkmasını tek bir nedene bağlamak oldukça güçtür ve yanlış sonuçlara ulaşılmasına neden olabilir. Dieter Zapf ve

²⁷ Salin, "Ways of Explaining Workplace Bullying," s.1216.

²⁸ Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.12.

²⁹ Dieter Zapf, "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work," *International Journal of Manpower*, Volume 20, Issue 1/2 (1999), s.70.

³⁰ Heinz Leymann, "Personality as a Diagnostic Feature", *The Mobbing Encyclopedia*, (t.y.), <http://www.leymann.se/English/32170E.HTM>, Erişim: 10.07.2013.

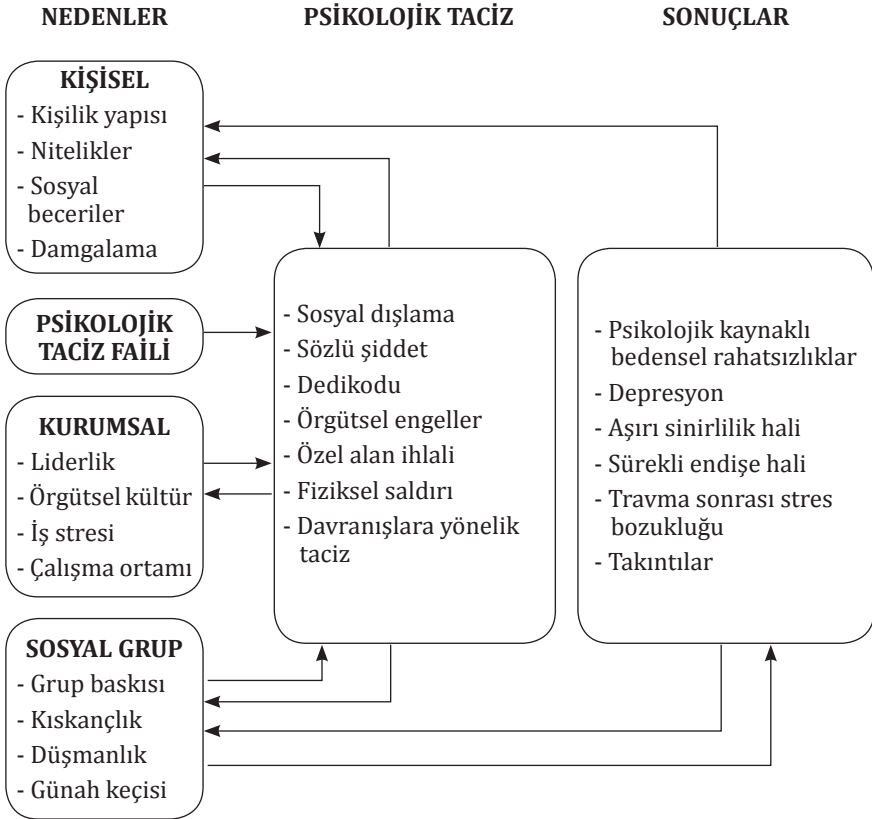
³¹ Leymann, "Personality as a Diagnostic Feature".

³² Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, Issue 2 (1996), s.177.

birçok bilim insanının günümüzde ulaştığı sonuç, işyerinde psikolojik tacizin oluşumunun, oldukça karmaşık ve pek çok unsurun etkili olduğu bir süreç olduğudur.³³

Psikolojik tacizin nedenlerini araştıran Zapf, kişisel, kurumsal ve sosyal faktörleri bir arada ele almıştır. Ona göre, kişiler, kurumlar ve sosyal çevre birbirinden bağımsız olgular da değildir, aksine birbirleriyle sürekli etkileşim içindedirler ve kesin çizgilerle birbirlerinden ayrılamazlar.³⁴ Psikolojik tacizin nedenlerinin, Zapf'ın yaptığı sınıflandırma çerçevesinde incelenmesi yerinde olacaktır:

Şekil 1. Psikolojik Tacizin Nedenleri ve Sonuçları



Kaynak: Zapf, "Organisational, Work Group Related and Personal Causes," s.71.

³³ Zapf, "Organisational, Work Group Related and Personal Causes," s.70.

³⁴ Zapf, "Organisational, Work Group Related and Personal Causes," s.70.

2.1. Kişisel Nedenler

Psikolojik taciz sürecinde rol alan başlıca iki taraf vardır, bunlar; psikolojik tacize maruz kalan kişi (psikolojik taciz mağduru olarak adlandırılır) ve psikolojik tacizi gerçekleştiren kişi veya kişilerdir (psikolojik taciz faili veya failleri olarak adlandırılır). Mağdurun ve failin/faillerin bazı özelliklerinin psikolojik tacize uygun bir ortam hazırladığı, bu konuda araştırma yapanlar tarafından genellikle kabul edilen bir görüştür.

2.1.1. Mağdurun Özellikleri

Yukarıda da belirtildiği üzere, işyerinde psikolojik taciz konusunda araştırma yapan bilim insanları, bir kimsenin hareket ve tavırlarında, kişilik özelliklerinde veya içinde bulunduğu şartlarda, psikolojik taciz davranışlarının kendisine yöneltilmesine neden olan bir şey olup olmayacağı konusunda bir görüş birliğine varmış değillerdir. Leymann ve bazı düşünürlere göre, mağdurların ayırt edici bir özelliği yoktur, psikolojik taciz herkesin başına gelebilir. Ancak, yine de, bazı araştırmacılar, psikolojik taciz mağduru olan kişilerin birtakım ortak özellikler gösterdiklerini ileri sürmektedir.³⁵

Bu konuda yapılan diğer bazı araştırmalar, işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının genellikle kurallara uyan, çalışmayı seven, kendini beğendirmeye çabası içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken, vasıflı, herhangi bir konuyla ilgili olumlu veya olumsuz görüşlerini söylemekten kaçınmayan, önyargısız insanlar olduğunu ortaya koymaktadır.³⁶

Davenport ve arkadaşlarına göre, özellikle üretken insanların, yeni fikirlerle ortaya çıkmalarının bazı kimselerde rahatsızlık uyandırması nedeniyle psikolojik tacize maruz kalma olasılıkları daha fazladır. Çoğu durumda mağdurlar, daha üst makamdakilere tehdit teşkil ettikleri için seçilmiş kişilerdir.³⁷

İşyerinde psikolojik taciz mağdurlarına yönelik bazı araştırmalara göre, mağdurun duygusal zekâsı da önemli bir etkidir. Acar, duygusal zekâyı şöyle tanımlamıştır:³⁸

³⁵ Davenport, Schwartz ve Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, s.50-51.

³⁶ Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, s.52.

³⁷ Davenport, Schwartz ve Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, s.52.

³⁸ Füsün Acar, "Duygusal Zekâ ve Liderlik," *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 12 (2002), s.55.

“Duygusal zekâ; bireyin yaşamındaki başarısının belirleyicisi olarak, öncelikle kendine ait duygularını fark edip tanıması, onları uygun şekilde kontrol edebilmesi ve yaşamındaki hedefleri için öz motivasyonunu gerçekleştirebilmesi ile ilişkili bireysel yetenek ve becerilerle, karşısındaki kişilerin duygularını fark edip, kendini onların yerine koyabilmek ve çevresindeki kişilerle iyi ilişkiler içinde etkileşim kurabilmekle ilişkili sosyal yetenek ve becerilerin bir kombinasyonudur”.

Yüksek duygusal zekâya sahip çalışanların genellikle duyarlı, empati yapabilen, kendini eleştirebilen, üretken, farklı görüşlere açık kişiler olduğu ve psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmektedir.³⁹

Aslında duygusal zekâsı yüksek kişiler, psikolojik tacize daha fazla maruz kalma potansiyelini taşımalarına rağmen kişinin psikolojik tacizle mücadele etmesi açısından duygusal zekânın yüksek olması aynı zamanda artı bir özelliktir. Şöyle ki, yukarıdaki tanımdan da anlaşılacağı üzere, duygusal zekâ aynı zamanda bir kimsenin çevresel baskılarla başa çıkma becerisi ile ilgilidir. Bu bakımdan, duygusal zekânın yüksek olması hem psikolojik taciz davranışlarını çeken hem de böylesi davranışlarla mücadeleyi kolaylaştıran bir durumdur.

Toplumsal sınıf, aksan, milliyet, fiziksel görünüm gibi kişinin değiştiremeyeceği bazı özellikleri de psikolojik tacize maruz kalmasına neden olabilir. Bundan başka, cinsiyet açısından, bazı çalışmalarda aksi bir sonuç olsa da genel olarak kadınların, erkeklerden daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir.⁴⁰

Örgütsel hiyerarşi açısından, çalışanların yöneticilerden daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları ileri sürülmektedir. Ancak, bu durum toplumdan topluma değişebilmektedir. Örneğin İskandinav ülkelerinde yapılan bazı çalışmalara göre, psikolojik taciz teşkil eden durumlar daha çok aynı düzeydekiler arasında ortaya çıkmaktadır.⁴¹

³⁹ Çobanoğlu, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, s.52.

⁴⁰ Sabahat Bayrak Kök, “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri,” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 16 (2006), s.438.

⁴¹ Kök, “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı,” s.438.

2.1.2. Psikolojik Taciz Faillerinin Özellikleri

Psikolojik taciz faillerinin psikolojik durumları ve davranışları konusunda yapılan araştırmalarda, çoğu zaman öne çıkan sonuç, bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek amacıyla bu davranışları gerçekleştirdikleridir.⁴²

Psikolojik taciz failleri, çoğu zaman, “sosyal beceri eksikliği” içinde olup kendilerine aşırı ilgi ve övgü gösterilmesini istemektedir.⁴³

“Psikolojik taciz faileri, genellikle, yanlışları üzerine düşünmeyen bir karaktere sahiptirler. Kendileri dışında herkesi suçlarlar. Kendi konumlarını destekleyenlere karşı övücü davranırlar. Kendileri için iyi olan herkes için iyi, kendileri için kötü olan ise, herkes için kötüdür. İnsanların önerilerine ve yapıcı eleştirilerine asla tahammül edemezler”.⁴⁴

Davenport ve arkadaşları, psikolojik taciz faillerinin kişilik özelliklerine ilişkin bir gruplandırma yapmışlardır. Bu gruplandırmada öne çıkan kişilik özellikleri aşağıdaki şekildedir:⁴⁵

Antipatik kişiliktirler: Psikolojik taciz faileri, kendi sorunlu kişiliklerini saklamak amacıyla, diğerlerinin manevi gelişimini önleyecek şekilde güç kullanma eğilimindedirler. Kendilerini her türlü suçlamanın üstünde gördükleri ve kusursuz bir şahsiyete sahip olduklarını düşündükleri için, onları suçlayan herkesi haksız görürler, gerekirse bu kimseleri feda etmekten çekinmezler.

Narsist kişiliğe sahiptirler: Psikolojik taciz faileri, sosyal beceri eksikliği olan ve korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü kullanmakta haklı olduğunu düşünen, kendini sürekli diğer insanlardan üstün gören bir tutum ve davranış bozukluğu içindedirler.

Paranoid baskıcı ruh hali içerisindedirler: Psikolojik taciz faileri, başkalarının niyetlerinden aşırı derecede kuşkulanır, hatta sürekli bu kişilerin kendi aleyhlerinde komplo hazırlığı içinde oldukları yönünde kuşku duyarlar.

Tehdit altında benmerkezcidirler: Özellikle, fail şişirilmiş bir benlik algısına sahip ise, hoşuna gitmeyen herhangi bir tutum ve davranış

⁴² Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.66.

⁴³ Kök, “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı,” s.436.

⁴⁴ Hasan Tutar, “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları,” *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2 (2004), s.112.

⁴⁵ Davenport, Schwartz ve Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, s.39-44.

karşısında aşırı tepki gösterebilir. Örneğin, kuruma yeni gelen bir yönetici, eğer şişirilmiş ve hastalıklı bir benliğe sahipse, astlarının iyi ününden veya yaşça büyük ve tecrübeli birinin onun itibarını elinden alabileceği korkusundan dolayı, kendisini tehdit altında hissederek psikolojik tacize başvurabilir.

Bazı durumlarda, failerin çocukluk travmaları geçirmiş olmaları, kötü ebeveynlerinin olması veya başa çıkamadıkları çeşitli olayların kurbanı olmaları ve bunu psikolojik taciz davranışları olarak dışarıya yansıtmaları da söz konusu olabilir.⁴⁶

2.2. Kurumsal Nedenler

2.2.1. Kurumsal Yapı

Kurumsal yapıyı şekillendiren başlıca unsurlar; kurumun örgütlenme yapısı (hiyerarşik veya yatay örgütlenme), iş tanımları ve dizaynları, iş süreçleri, işin organizasyonu ve kurum içindeki hakim liderlik yapısıdır.

Çoğu zaman hiyerarşik yapıli bir örgütte yönetim tarzı otoriter bir hal almaktadır. Otoriter yapı ise psikolojik tacize uygun bir zemin hazırlamaktadır. Diğer taraftan, hiyerarşik örgütlenme, failin kendisini saklaması bakımından da uygun bir ortam sunmaktadır. Böylece uzun vadede psikolojik taciz, yönetim tarzının bir parçası haline gelmektedir.⁴⁷

Yatay örgütlenmede ise esnek bir ortam söz konusudur çünkü hiyerarşik yapıli örgütlere göre tabiiyet ilişkisi daha muğlak bir hal almıştır. Bazen çalışan aynı anda birden fazla yöneticiye bağlıdır, belirsizlikler nedeniyle yetki çatışmalarının yaşanması kaçınılmaz hale gelmektedir. Dolayısıyla yatay örgütlenmede, psikolojik tacize zemin hazırlayan aslında örgüt içindeki belirsizlik ortamıdır.⁴⁸

Leymann, üretim ve çalışma yöntemlerinin zayıf organize edildiği, yönetimin üretim sürecinde hiç yardım etmediği ve ilgisiz davrandığı işyerlerinde psikolojik taciz vakalarının daha sık yaşandığını belirtmiştir.⁴⁹

⁴⁶ Davenport, Schwartz ve Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, s.44.

⁴⁷ Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.20.

⁴⁸ Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.20.

⁴⁹ Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work," s.177.

Davenport ve arkadaşları ise, işyerinde psikolojik tacize yol açan ve devam etmesine sebep olan örgütsel unsurları aşağıdaki başlıklar altında özetlemiştir.⁵⁰

Kötü Yönetim: Özellikle küçük, kar amacı olmayan örgütler, işletmecilikten pek anlamayan kişilerce yönetiliyor olabilir. Bu durumda ortaya çıkan kötü yönetimde; yetersiz iletişim, zayıf liderlik yapısı, yetersiz ekip çalışması, aşırı şekilde sonuca odaklı yaklaşım tarzı gibi nedenlerden dolayı psikolojik taciz kaçınılmaz olmaktadır.

Çalışma Ortamının Yoğunluğu: Yoğun üretim baskısının yaşandığı işyerlerinde, yüksek verimlilik beklentisini karşılayamayan çalışanlar, psikolojik tacizle her zaman karşılaşabilir. Orta kademelerdeki idareciler, üst yönetimin baskısı nedeniyle astlarına psikolojik taciz davranışları yöneltebilir veya alt kademede çalışanlar, işyerindeki stresin kaynağı olduğuna inandıkları üstlerine yönelmiş psikolojik taciz davranışlarına katılabilirler.

Monotonluk: Yeni fikirlerin üretilmediği, sürekli aynı şeylerin tekrarlandığı işyerlerinde can sıkıntısından başkalarını rahatsız ederek kurtulma isteği de psikolojik tacizi ortaya çıkarabilir.

Yöneticilerin Psikolojik Tacizin Varlığını Reddetmesi: Yöneticilerin işyerinde psikolojik tacizin varlığına inanmamaları ve psikolojik tacizi nadiren görülebilecek bir durum olarak görmeleri de psikolojik tacizin ortaya çıkmasına ve devam etmesine neden olabilir.

Küçülme, Yeniden Yapılanma ve Şirket Evlilikleri: Küçülme, yeniden yapılanma ve şirket evlilikleri gibi kararlar, bazı mevkilerin kaldırılmasını gerektirebilir, bu iş özensizce gerçekleştirilirse psikolojik tacize yol açabilir. Şöyle ki, işyerinin yeniden yapılandırılması sürecinde bazı mevkilerin kaldırılabilceğini öğrenenler işlerini kaybetmekten korkup, kendi durumlarını korumak için savaş verebilir ve kendilerinin işten çıkarılması yerine başkalarına psikolojik taciz davranışları yönelterek onları işten uzaklaştırma çabasına girebilirler.

⁵⁰ Davenport, Schwartz ve Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, s.47-50.

2.2.2. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

2.2.2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgütün üyesi olan insanların ortaklaşa paylaştıkları birtakım inançlar, değerler, normlar, algılar, uygulamalar, beklentiler, varsayımlar, politikalar ve tutumların toplamıdır. Kısaca örgüt kültürü, bir örgütün yazılı olmayan kurallar bütünüdür.⁵¹

Örgüt kültürü; örgütün yapısı, politikaları ve amaçlarına çalışanların yaklaşımını içeren değerlerden oluşur. Örgüt kültürü, örgütte insan unsurunun etkinliğini artırmak üzere oluşturulur. Temsil kabiliyeti yüksek bir örgüt kültürü, psikolojik tacizin ortaya çıkmasını ve sürmesini zorlaştırır, temsil kabiliyeti zayıf bir örgüt kültürü ise, psikolojik tacizin oluşmasına olanak sağlar.⁵²

Etkin bir örgüt kültürü, örgütün temel felsefesini yansıtır ve çalışanlarca benimsenir. Çalışanlar, örgütün temel felsefesini ve değerlerini ne kadar çok benimser ve bağlılık gösterirse örgüt kültürü de o denli güçlenir. Diğer çalışanlar ve yöneticilerle açık ve samimi iletişim, saydam ve belirli kurallar ve süreçler, etkili çatışma çözümüleme yöntemleri, karşılıklı anlayış ve saygı, çok yönlü iletişim, etkin bir denetim sistemi örgüt kültürünün benimsenmesini ve güçlenmesini sağlar.⁵³

2.2.2.2. Örgüt İklimi

Örgüt kültürüne benzeyen ancak aslında farklı bir olgu olan *örgüt iklimi* ise, örgütteki insan ilişkilerinin içyüzünü; üyeler arası ilişkilerin durumunu ifade etmektedir. Bu ilişkiler; soğuk, gergin ve mesafeli olabileceği gibi, sıcak, samimi ve güvene dayalı ilişkiler şeklinde de olabilir.⁵⁴

“Örgüt iklimi, bir örgütte hâkim olan hava ve mevcut sosyal ilişkilerin yapısı, çalışanların çalışma ortamına ilişkin algıları ve örgütü tasvir eden özellikler dizisi olarak tanımlanabilir. Örgüt ikliminin çalışanların üzerindeki doğrudan etkisi örgüt kültürüne nazaran daha baskındır.”⁵⁵

⁵¹ Yaman, *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing*, s.68.

⁵² Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, s.102.

⁵³ Yaman, *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing*, s.70.

⁵⁴ Yaman, *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing*, s.69.

⁵⁵ İsmail Bakan, Tuba Büyükmüşe ve Çetin Bedestenci, *Örgüt Kültürü – Teorik ve Ampirik Yaklaşım* (Bursa: Aktüel Yayınları, 2004), s.66-67’den aktaran Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.26-27.

Örgüt iklimi, yönetimin demokratik katılıma izin verip vermemesine bağlı olarak da şekillenir. Bu bakımdan, çalışanların hiçbir konuda görüşünün sorulmadığı, düşüncelerin ifade edilmesine izin verilmeyen örgüt iklimi, kapalı bir iklimdir. Üst ast ilişkisine aşırı bağlı, katı ve otoriter yöneticilerin açık veya gizli bir şekilde çalışanları denetledikleri, çalışanların kendilerini sürekli baskı altında hissettiği işyerlerinde psikolojik tacizin ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelebilir.⁵⁶

Özetle, işyerinde psikolojik tacizin yaşandığı örgüt ikliminde, çalışanlar açısından korku kültürü ve stres hakimdir, ilişkiler soğuk ve gergindir, kapalı bir iletişim ve yaygın bir dedikodu ağı mevcuttur. Çalışanların aşağı görüldüğü, görüş ve önerilerin alınmadığı, antidemokratik ve baskıcı bir ortam söz konusudur.⁵⁷

2.3. Sosyal Nedenler

Bir toplumun sosyal, ekonomik ve ahlaki kabulleri toplumun kurumlarına da yansımakta ve iş hayatında psikolojik taciz vakalarının görülme sıklığı da bu kabullerden etkilenmektedir.

Şiddetli ekonomik rekabet ve sadece sonuçlara önem veren düşünce şekli, çalışanların sarf malzemesi gibi görüldüğü, kişiliksizleştirildiği ve kullanılıp atılabilir oldukları şeklinde bir felsefenin doğmasına neden olmuştur.⁵⁸

Son yıllarda değişen sosyal sistem, artan sosyal bozulma, endişe ve belirsizlik, örgüt-çevre etkileşimi çerçevesinde işyerlerinde psikolojik taciz davranışlarını besleyen bir zemin oluşturmuştur. Kapitalist felsefenin hakim kıldığı yeni toplumsal değerlerin, psikolojik tacizi tetiklediğini ve artan oranda fiziksel ve duygusal tahribata yol açtığını söylemek mümkündür.⁵⁹

Özellikle Batı toplumlarında var olan ve psikolojik tacize zemin hazırlayan başlıca toplumsal değerleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.⁶⁰

⁵⁶ Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, s.106.

⁵⁷ Yaman, *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikolojik Şiddet - Mobbing*, s.71.

⁵⁸ Davenport, Schwartz ve Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, s.56.

⁵⁹ Kök, "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı," s.440.

⁶⁰ Kök, "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı," s.440.

“Rekabetçi Ortam: Toplumsal hayatta başarılı olabilmek ve diğerlerinden geride kalmamak için her konuda rekabet etme ve yarışmanın kural haline gelmesi, buna bağlı olarak da “güçlü olan zayıf olanı ezer” görüşünün yaygınlık kazanması,

Verimlilik Baskısı: Kapitalist liberal anlayışa paralel olarak aşırı kar elde etme amacıyla verimlilik artışı yönünde baskı yapılması ve bu baskıyla insanların çok çalışmaya mecbur edilerek aşırı iş yüküyle yıldırılması,

Bireysellik: Başkalarının davranışlarından sorumlu olma anlayışının yok olması ve “her koyun kendi bacağından asılır” veya “bana dokunmayan yılan bin yıl yaşasın” anlayışıyla ortak duyarlılık alanlarının yok olması,

Devamlı Değişim ve Yenilik: Değişimin kaçınılmazlığını kullanarak sık ve anlamsız değişiklikler yapılması, özellikle değişim ve yeniliklerin, mevcut hak ve avantajları çalışanın elinden almak için bir araç olarak kullanılması.”

3. PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ

3.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının Sınıflandırılması

3.1.1. Genel Olarak

Psikolojik tacizin varlığını tespit etmek için hangi davranışların psikolojik taciz sürecinde fail tarafından hedef seçilen kişiye yöneltilebileceğini bilmek önemlidir. Bugüne kadar psikolojik taciz konusunda yapılan araştırmalarda, psikolojik tacizin hangi davranışlarla gerçekleştirildiğine ilişkin birçok davranış türü tespit edilmiştir. Örneğin, Palaz ve arkadaşları tarafından 2007 yılında ülkemizde yapılan bir araştırmaya göre, işyerinde en fazla karşılaşılan psikolojik taciz davranışları şunlardır: “yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi”, “sözün sürekli kesilmesi” ve “üstlerine kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması”.⁶¹

Yine, Tigrel ve Kokalan tarafından Türkiye’de akademik hayatta yaşanan psikolojik taciz vakalarının incelendiği bir araştırmada, en fazla uygulandığı tespit edilen psikolojik taciz davranışları şunlardır: “dedikodu yapma ve söylentiler çıkarma”, “görmezden gelme”, “önemsiz görevler verme”, “işle ilgili önemli bilgilerin gizlenmesi”, “gösterilen çabalara değer verilmemesi”, “yeni fikirlerin çalınması”, “o kişinin olmadığı zamanlarda

⁶¹ Serap Palaz vd., “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği,” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 4 (Eylül 2008), s.50.

toplantılar yapılması”, “kişinin sürekli kontrole tabi tutulması” ve “sözle taciz etme”.⁶²

Yukarıda bahsedilen davranışlar, Türk çalışma yaşamında sıklıkla görülen psikolojik taciz davranışları olarak ifade edilebilir. Birçok ülkede yapılan araştırmalarda da yukarıdaki davranışlar gibi, failer tarafından gerçekleştirilen birçok davranış türü tespit edilmiştir.

Psikolojik taciz sürecinde gerçekleştirilen davranışları bazı davranış grupları halinde sınıflandırarak incelemek, psikolojik tacizin daha kolay tespit edilmesi ve diğer olgulardan ayırt edilebilmesi açısından yararlı olacaktır. Bu bakımdan, aşağıda yer verilen Leymann'ın psikolojik taciz davranışları sınıflandırması incelemeye değerdir.

3.1.2. Leymann'ın Psikolojik Taciz Davranışları Sınıflandırması

Leymann, psikolojik taciz davranışlarını, bu davranışların mağdur üzerindeki etkilerine göre beş gruba ayırmış ve psikolojik taciz sürecinde meydana gelen 45 farklı davranış kalıbı tanımlamıştır. Elbette, bu davranış kalıpları sadece Kuzey Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmaların sonuçlarına dayanmakta ve bu ülkelerin davranışsal özelliklerini taşımaktadır. Bu davranış kalıplarına diğer ülkelerde de rastlanabileceği gibi, kültürel farklılıklara dayalı olarak değişik davranış kalıpları da gözlemlenebilmektedir.

Leymann'ın yaptığı psikolojik taciz davranışları sınıflandırması aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

⁶² Elvin Yelgeçen Tigrel ve Özgür Kokalan, “Academic Mobbing in Turkey,” *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, Vol 3, No 7 (2009), s.97.

Tablo 2. Psikolojik Taciz Davranışları Sınıflandırması	
Davranış Grupları	Davranışlar
<p>Birinci Grup <i>Bireyin İletişim Olanaklarını Olumsuz Etkileyen Davranışlar</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Yönetim bütün iletişim olanaklarınızı kısıtlar, ▪ Konuşurken susturulursunuz, ▪ İş arkadaşlarınız iletişim kurmanızı engeller, ▪ İş arkadaşlarınız size bağırup çağırır, ▪ Görevlerinizle ilgili olarak sözlü saldırılara maruz kalırsınız, ▪ Özel yaşamınızla ilgili olarak sözlü saldırılara maruz kalırsınız, ▪ Telefonla aranarak rahatsız edilirsiniz, ▪ Sözlü tehditler alırsınız, ▪ Yazılı tehditler alırsınız, ▪ İş arkadaşlarınız tüm iletişim girişimlerinizi reddeder, ▪ Varlığınız görmezden gelinir.
<p>İkinci Grup <i>Bireyin Sosyal İlişkiler Kurma Olanaklarını Olumsuz Etkileyen Davranışlar</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ İş arkadaşlarınız artık sizinle hiç konuşmaz, ▪ Yönetim başkalarıyla konuşmanızı yasaklar, ▪ Diğerlerinden oldukça uzak bir odada tecrit edilirsiniz, ▪ İş arkadaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır, ▪ Sanki orada yokmuşsunuz gibi davranılır.
<p>Üçüncü Grup <i>Bireyin Kişisel Saygınlığını Olumsuz Etkileyen Davranışlar</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sizinle ilgili iftiralar ve yalanlar işyerinde ağızdan ağıza dolaşır, ▪ Hakkınızda dedikodu yapılır, ▪ Alay edilirsiniz, ▪ Akıl hastalığınız olduğuna ilişkin söylentiler yayılır, ▪ Psikolojik inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır, ▪ Bir engeliniz alaya alınır, ▪ Konuşmanız, el kol hareketleriniz, yürüyüşünüz taklit edilir, ▪ Siyasi görüşünüz ve dini inancınızla ilgili sözlü saldırılar yapılır, ▪ Özel yaşamınızla alay edilir, ▪ Milliyetinizle alay edilir, ▪ Küçük düşürücü işler yapmaya zorlanırsınız,

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ İş performansınız kötü niyetli bir şekilde kontrol edilir ve izlenir, ▪ Verdiğiniz kararlar sorgulanır, ▪ Ağza alınmayacak ve alçaltıcı kelimelerle hitap edirsiniz, ▪ Cinsel imalarda bulunulur.
<p>Dördüncü Grup <i>Bireyin Mesleki Konumunu Olumsuz Etkileyen Davranışlar</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Size hiçbir özel görev verilmez, ▪ Size verilen işler geri alınır, yeni işlerden de mahrum edilirsiniz, ▪ Anlamsız işler verilir, ▪ Kapasitenizin altında daha az yetenek gerektiren işler verilir, ▪ Sürekli yeni işler verilir, ▪ Özgüveninizi etkileyecek işler verilir, ▪ Kapasitenizin üstünde zor işler verilir.
<p>Beşinci Grup <i>Bireyin Fiziksel Sağlığını Olumsuz Etkileyen Davranışlar</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tehlikeli işler verilir, ▪ Fiziksel şiddet tehditleri yapılır, ▪ Tehdit amacıyla hafif fiziksel şiddet görürsünüz, ▪ Sağlığınız için ciddi sonuçlar doğurabilecek fiziksel saldırılar yapılır, ▪ Yüksek miktarda para harcamanızı gerektirecek davranışlarda bulunmaya zorlanırsınız, ▪ İşyerinizde veya evinizde kazalara sebep olunur, ▪ Fiili cinsel taciz davranışlarına maruz kalırsınız.

Kaynak: Heinz Leymann, *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann* (Hamburg: 1993), s.33-34'den aktaran Davenport, Schwartz ve Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, s.18-19.

Psikolojik tacizin gerçekleşmiş olması için yukarıda sayılan davranışların tümünün yaşanmış olması gerekmez. Bu davranışlarla aynı veya rahatsız edici nitelikteki başka davranışların belirli bir süreç içerisinde sistematik olarak hedef seçilen kişiye yöneltilmesi sonucu psikolojik taciz gerçekleşir. Psikolojik tacize yol açabilecek olan davranışlar bazı kimseler için sorun teşkil etmezken hedef seçilen kişi için rahatsızlık verici olabilir. Dolayısıyla bir davranışın psikolojik tacize katkı yapıp yapmadığına karar verirken göz önünde bulundurulması gereken

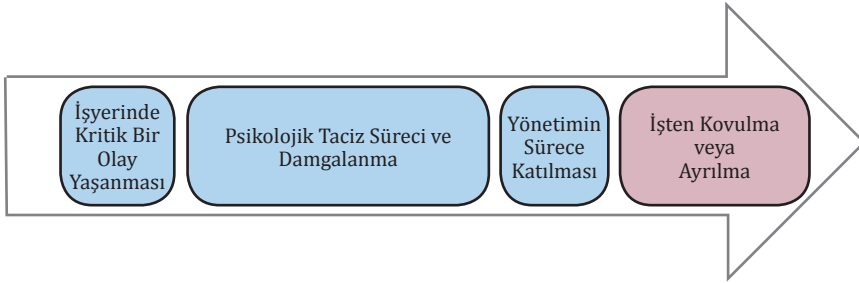
husus davranışın kişi tarafından rahatsızlık verici ve sorun teşkil eden bir davranış olarak görülüp görülmemesidir.⁶³

3.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinin Aşamaları

İşyerinde psikolojik taciz olgusu durağan değil, sürekli değişen bir süreçtir. Ayrıca, psikolojik taciz sürecinin aşamaları da, ülkelerin kültürel farklılıklarına ve zamanla değişen sosyal ortama göre değişiklikler göstermektedir.

Leymann, incelediği psikolojik taciz süreçlerinin genel olarak 4 aşamadan meydana geldiğini öne sürmüştür. Söz konusu aşamalar, yukarıda da bahsedildiği üzere her ne kadar kültürel ve sosyal farklılıklar nedeniyle toplumdan topluma değişiklik gösterebilse de farklı psikolojik taciz vakalarına ilişkin benzer nitelikteki unsurları içerdiği söylenebilir.⁶⁴

Şekil 2. Psikolojik Taciz Aşamaları



Kaynak: Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.65.

Birinci Aşama - İşyerinde Kritik Bir Olay Yaşanması: Bu aşamada, tetikleyici unsur genellikle bir çatışmadır. Bununla birlikte, psikolojik tacize dönüşmesi muhtemel davranış, henüz çatışmanın biraz şiddetlenmiş bir hali gibi görülebilir. Söz konusu çatışma halinin hangi sebeplerle psikolojik tacize dönüştüğü hakkında fazla bilgi yoktur. Kuramsal olarak, psikolojik tacizin birinci aşaması (doğrusunu söylemek gerekirse bu ilk aşamadaki durum henüz psikolojik taciz de değildir) kısa sürmekte olup çatışmanın sürmesi halinde, mağdurun meslektaşları veya bölüm

⁶³ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.60.

⁶⁴ Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work," s.171-172.

yönetimi tarafından damgalanmasına yönelik hareketler ortaya çıkar ve ikinci aşama başlamış olur.

İkinci Aşama – Psikolojik Taciz Süreci ve Damgalanma: İkinci aşamada kişi artık belirlenmiş ve psikolojik taciz amaçlı davranışlar kendisine yöneltilmeye başlanmıştır.

Üçüncü Aşama – Yönetimin Sürece Katılması: Yönetimin sürece katılması halinde olay “resmi” hale gelir. Ancak failin kendisi de mağdurun yöneticisi konumunda bir kimse olabilir. Böylesi bir durumda ise yönetimin sürece katılmasından kasıt, failin de üstündeki (daha üst düzeylerde yer alan) yöneticilerin durumdan haberdar olmalarıdır. Mağdur o ana kadar maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle zaten diğerleri tarafından damgalanmış ve süreç nedeniyle yıpranmıştır. Yönetim, işyerinde sağlıklı psikolojik ortamı sağlamakla yükümlü olduğundan genellikle yaşanan mağduriyetin nedenini çevrede aramak istemez ve suçu mağdurun karakteristik özelliklerinde ve psikolojik durumunda arar. Bu nedenle yönetim genellikle mağdur hakkındaki söylentileri ve şikayetleri kabul edip hatanın mağdurda olduğuna karar verir ve kendisinden kurtulma yolunu seçer. Mağdura olan yaklaşım temelde yanlıştır, şöyle ki, mağdurun çevresel faktörlerden etkilenmiş olduğu anlaşılmadan veya göz ardı edilerek mağdur o an içinde bulunduğu psikolojik duruma kendi kusuruyla gelmiş gibi değerlendirilir ve hatalı olduğu sonucuna varılır.

Dördüncü Aşama – İşten Kovulma veya Ayrılma: Son aşama, mağdurun işine son verilmesi veya kendi isteğiyle işten ayrılmasıdır. Psikolojik taciz süreci bazen yoğun baskılara, dışlamalara dayanamayan kişinin emeklilik zamanı gelmeden çalışma yaşamından çıkmasına neden olur. İşten ayrılmanın diğer bir nedeni de psikolojik taciz süreci nedeniyle çoğu zaman mağdurun ciddi tıbbi ve psikolojik destek almak zorunda kalması ve işe devam edememesidir.

3.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının Yönü

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde, mağdur ve fail arasındaki ilişki, sürecin iki farklı şekilde akışını olası kılar, bunlar, hiyerarşik psikolojik taciz ve yatay psikolojik tacizdir.

3.3.1. Hiyerarşik Psikolojik Taciz

Hiyerarşik psikolojik tacizde, işyerinde psikolojik taciz davranışlarının faili veya faileri mağdura göre, daha üst veya daha alt bir konumda çalışmaktadır.

Hiyerarşik psikolojik tacizde, genellikle, üst konumda yer alanların astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri psikolojik taciz vakaları yaygınlık göstermektedir. Amerika’da yapılan bir araştırmada, psikolojik taciz failinin mağdura göre daha üst bir konumda olduğu psikolojik taciz vakalarının, tüm psikolojik taciz vakaları içindeki oranı %81 olarak belirlenmiştir.⁶⁵ Avrupa’da ise bu oran daha düşük (%57) olmasına rağmen yine de en yaygın psikolojik taciz tipidir.⁶⁶

Üstlerin astlarına yönelik olarak psikolojik taciz davranışlarında bulunduğu hiyerarşik psikolojik taciz vakalarında, üstlerin sahip oldukları kurumsal konumu, astlarını ezmek, onları yıldırma veya işten ayrılmaya zorlamak amacıyla kullanmaları söz konusu olduğu için psikolojik tacizin bu türü, çalışma ahlakı açısından ciddi bir olumsuzluk teşkil etmektedir.⁶⁷

Astların üstlerine yönelik olarak gerçekleştirdikleri hiyerarşik psikolojik taciz tipi, üstlerin astlarına yönelttiği hiyerarşik psikolojik taciz davranışlarına göre daha nadiren görülen bir durumdur. Örneğin İtalya’da, psikolojik taciz türleri arasında astların üstlerine yönelttiği psikolojik taciz vakalarının oranı %10’un altındadır. Aslında, amirlere karşı soğuk duygular beslemek çalışanlar arasında yaygın bir durum olsa da bunu amire hissettirmek alt kademedekiler için seyrek rastlanılan bir durumdur.⁶⁸

“İşyerinde astların üstlerine yönelttikleri hiyerarşik psikolojik taciz, bir amirin otoritesinin astlar tarafından tartışılır duruma gelmesi halinde ortaya çıkabilir. Bu psikolojik taciz türünde genellikle failer birden fazladır, hatta bazen psikolojik tacizin yöneltildiği amire bağlı olarak çalışanların tümüdür.

⁶⁵ Gary Namie, “U.S. Hostile Workplace Survey 2000,” *Workplace Bullying Institute Research Studies* (2000), s.1’den aktaran Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.56.

⁶⁶ Wim Vandekerckhove ve M.S. Ronald Commers, “Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times,” *Journal of Business Ethics*, Cilt 45, Sayı 1 (2003), s.42’den aktaran Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.56.

⁶⁷ Vandekerckhove ve Commers, “Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times,” s.42’den aktaran Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.56.

⁶⁸ Elena Ferrari, “Raising Awareness On Women Victims of Mobbing, The Italian Contribution”, European Commission – Daphne Programme: Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women, 2004, <http://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne-toolkit/en/file/1488/download?token=02C2dwfj>, Erişim: 09.11.2015, s.5.

Failler, mağduru örgütün üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek amacıyla, psikolojik tacizin en bilinen davranışı olan dışlama stratejisini, sabote etme stratejisiyle birlikte kullanırlar. Amirlerinin emirlerine uymazlar, daha sonra amirlerini üst yönetime ihbar etmek maksadıyla bilerek yanlışlar yaparlar, arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkarırlar, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin bildikleri herhangi bir bilgiyi kendisine bildirmezler. Çeşitli emirlerin alınarak istek ve bilgilerin verilmesinin gerekli olduğu durumlarda, hiyerarşik kademeye uymayarak, amirlerinin yetersizliğini ve örgüt içinde gereksizliğini hissettirmek için onu atlayarak bir üstüne ulaşırlar. Mağdur amir, günden güne daha fazla dışlanır ve tükenir. Kendini haklı çıkarmak için çeşitli uğraşlar verse de hiçbir sonuç alamaz.”⁶⁹

Astların üstlerine yönelik psikolojik taciz yönelttikleri vakalar incelendiğinde genellikle bu vakalara neden olduğu düşünülen durumlar; eski yöneticinin çok sevilmesi ve kendisine aşırı bağlılık duyulması, yeni yöneticinin bu görevi hak etmediğinin düşünülmesi, yöneticilik görevinin aslında başka bir çalışanın hakkının olduğunun düşünülmesi, vb.⁷⁰ olduğu görülmektedir.

3.3.2. Yatay Psikolojik Taciz

Yatay psikolojik tacizde psikolojik tacizin fail veya faileri mağdur ile benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşlarıdır.

Yatay psikolojik taciz, üstlerin astlarına yönelik gerçekleştirdikleri hiyerarşik psikolojik tacizden sonra en sık rastlanan psikolojik taciz türüdür. Bu psikolojik taciz türünde, kişisel çatışmalar, rekabet ve çıkar çatışması gibi çeşitli nedenler rol oynamaktadır.⁷¹

İşe yeni başlayan veya başka bir birimden tayin veya terfi yoluyla o birimde görevlendirilen bir kimse, katıldığı yeni iş ortamında bazen dengelerin bozulmasına neden olabilir. Eğer bu kimse çalışkan, ön plana çıkmayı seven, katıldığı gruba göre farklı yetenek ve becerileri olan, duygularını ve heyecanlarını pek saklayamayan bir kimse ise grubun genel işleyişi ve düzeni değişmeye başlar ve bu durum huzursuzluğa yol açabilir. Böyle bir kimse, bir süre sonra dışlama, görmezden gelme, aşağılama gibi

⁶⁹ Pınar Tınaz, “Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing,” *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, Sayı 71 (2006), s.8.

⁷⁰ Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.57-58.

⁷¹ Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.58.

haksız davranışlara maruz kalmaya başlayabilir. Yine kendisi hakkında söylenti ve dedikodu mekanizması devreye girer. İşle ilgili kendisine tuzaklar kurulmaya başlar ve başarısızlıkları alay konusu haline getirilir. Böylece, başlangıçta, belki de bilinçsizce başlatılan bu oyun, zamanla o kimseyi oldukça rahatsız eden bir psikolojik taciz sürecine dönüşür.⁷²

Özellikle yatay örgüt yapısının hakim olduğu işyerlerinde konumunu korumak isteyen aynı kademedeki kişiler arasında bir rekabet yaşanıyorsa ve iş düzeni ve hiyerarşik ilişkilerde belirsizlik söz konusu ise yatay psikolojik tacizin yaşanması kolaylaşır. Hiyerarşik ilişkilerde belirsizlik olan, bazen bir kimsenin birden fazla amire bağlı olduğu, düşük denetim ve müdahale içeren örgütlerde üstlerin kişiler arası çatışmalara müdahale etmemesi yatay psikolojik tacizin meydana gelmesine ve mevcut psikolojik taciz vakalarının sürmesine elverişli bir ortam sağlar.⁷³

4. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN SONUÇLARI

İşyerinde psikolojik taciz başta psikolojik taciz mağduru birey olmak üzere, mağdurun ailesi, çalıştığı örgüt ve yaşadığı toplum açısından pek çok psikolojik ve ekonomik maliyetlere yol açar. Aşağıdaki tablo, işyerinde psikolojik tacizin birey, aile, örgüt ve toplum açısından yol açtığı başlıca olumsuz sonuçları göstermektedir:

⁷² Tınaz, "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing," s.6 vd.

⁷³ Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.58.

Tablo 3. Psikolojik Taciz Sürecinin Sonuçları		
Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Ekonomik Maliyetler
BİREYLER	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stres, ▪ Uykusuzluk, ▪ Fiziksel ve duygusal rahatsızlıklar, ▪ Dışlanma, ▪ Arkadaşlıkların kaybedilmesi, ▪ Mesleki aidiyetin yitirilmesi, ▪ Travma sonrası stres bozukluğu. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terapi giderleri, ▪ Doktor masrafları, ▪ Hastane faturaları, ▪ Avukat ve mahkeme masrafları, ▪ İşsizlikten doğan gelir kaybı, ▪ Kapasite altı çalıştırılma, ▪ İş arama.
AİLELER	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Çaresizlik acısı, ▪ Karmaşa ve bunalım, ▪ Ayrılık ve/veya boşanma üzüntüsü, ▪ Çocuklara etkileri. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ailenin gelir kaybı, ▪ Ayrılma ve/veya boşanma giderleri, ▪ Terapi masrafları.
ÖRGÜTLER	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uyuşmazlıklar, ▪ Zayıf örgüt kültürü, ▪ Düşük moral, ▪ İsteksiz çalışma. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Artan hastalık izinleri ve iş kaybı, ▪ Yüksek personel hareketinin maliyeti, ▪ Düşük üretkenlik, ▪ Kalitenin azalması, ▪ Uzman personelin kaybı, ▪ Çalışanlara ödenen tazminatlar, ▪ Yasal işlem/mahkeme masrafları.
TOPLUM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mutsuz bireyler, ▪ Politik açıdan kayıtsızlık. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sağlık giderleri, ▪ Sigorta maliyetleri, ▪ İşsizlik veya düşük kapasiteli çalışmadan kaynaklanan vergi kayıpları, ▪ Malulen veya erken yaşta emeklilik isteklerinin artması.

Kaynak: Davenport, Schwartz ve Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, s.146.

4.1. Mağdur ile İlgili Sonuçlar

Kasten ve sistematik olarak tekrarlanan psikolojik taciz davranışlarının etkileri, mağdur üzerinde yavaş yavaş artan zararlar şeklinde ortaya çıkar. Psikolojik tacizin mağdur ile ilgili olumsuz sonuçlarını, ekonomik ve sosyal maliyetler ile duygusal ve fiziksel maliyetler olarak iki grupta incelemek mümkündür.

4.1.1. Ekonomik ve Sosyal Maliyetler

Psikolojik taciz süreci sonucunda mağdur fiziksel ve duygusal rahatsızlıklar yaşar, bu nedenle de eski sağlığına kavuşmak için doktor, hastane ve ilaç giderleri gibi ekonomik maliyetlere katlanmak durumunda kalır. Yine, bazen psikolojik taciz nedeniyle birey işten kovulmakta veya ayrılmak zorunda kalmakta ve işsizlik nedeniyle gelir kaybına uğramaktadır.⁷⁴

İngiltere’de yapılan bir araştırmada, işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının %26’sı işten ayrıldığını, %34’ü ise işten ayrılmayı planladığını belirtmiştir.⁷⁵ Psikolojik taciz mağdurları, işten ayrılışları bile psikolojik taciz nedeniyle bozulan fiziksel ve psikolojik sağlıkları hemen düzelmemekte, bazen yıllarca bu rahatsızlıklar sürmektedir. Dolayısıyla işten ayrılan mağdurlar rahatsızlıkları nedeniyle yeniden çalışmaya başlamakta ve iş bulmakta zorluk çekmekte, işsizlikten doğan gelir kaybı uzun vadede de sürmektedir.⁷⁶

Psikolojik taciz mağdurunun konuşması, hal ve hareketleri de yaşadığı psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar nedeniyle bozulabilir. Yaşadığı mağduriyeti sürekli anlatma çabası içinde olan, depresif bir şekilde konuşan ve hareket eden mağdurun çevresindeki arkadaşları da kendisinden uzaklaşmaya başlar, böylece mağdurun sosyal konumu ve saygınlığı da psikolojik taciz nedeniyle zarar görür. Mağdur işini kaybetmekle kalmaz, sosyal çevresinde de dışlanır ve yalnızlaşır.⁷⁷

⁷⁴ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.156.

⁷⁵ Charlotte Rayner, “Bullying At Work: Workplace Bullying Survey of Unison Police Support Staff Members”, University of Portsmouth Center for Organisational Research and Development, 2009, s.13’ten aktaran Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.74.

⁷⁶ Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.74.

⁷⁷ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.156.

4.1.2. Duygusal ve Fiziksel Maliyetler

Psikolojik tacizin duygusal ve fiziksel etkilerinin başında stres gelir. Strese bağlı olarak ise mağdurda uykusuzluk, sinirlilik ve hüznün gibi etkiler görülür. Söz konusu etkiler, psikolojik taciz süreci devam ettikçe ağırlaşır.⁷⁸

İşyerinde psikolojik taciz sürecinin başlarında mağdurda uykusuzluk, konsantrasyon bozukluğu, hüznün gibi etkiler görülürken süreç devam ettikçe, tansiyon, aşırı kilo değişiklikleri, kalıcı uykusuzluk, depresyon, korku, yılgınlık, işe devamsızlık gibi daha ağır sonuçlar görülmeye başlar. Bir süre sonra artık mağdur çalışamaz hale gelir, işe daha fazla gitmemeye ve rapor almaya başlar, ileri düzey depresyon, panik atak ve kalp krizi gibi fiziksel rahatsızlıklar, intihar girişimine varacak şiddet davranışları ortaya çıkabilir.⁷⁹

Leymann, psikolojik tacizin birey üzerindeki başlıca duygusal ve fiziksel etkilerini; çaresizlik ve acizlik hissi, öfke, endişe, ümitsizlik, depresyon, hiperaktivite, iç sıkıntısı, intihar ve psikosomatik hastalıklar olarak saymıştır. Leymann, bu sıkıntı ve rahatsızlıkların bağışıklık sistemi üzerinde de etkileri olduğunu ve kansere varan bağışıklık sistemi hastalıklarının da ortaya çıkabileceğini öne sürmüştür.⁸⁰

Psikolojik tacizin bir diğer sonucu, mağdurun yaşadığı “örgütsel anomi”dir. “Örgütsel anomi” mağdurun örgütsel amaç ve hedeflerden kopmasına yol açar. Mağdur, örgütsel değerlere karşı ilgisini kaybeder. Kişisel değer ve amaçları farklılaşan, kendisini güçsüz, yalnız ve dışlanmış hisseden mağdur için örgütsel değerler anlamsız hale gelir.⁸¹

Daha az sıklıkta rastlanan ve daha ağır psikolojik taciz vakalarında, mağdurda bir çeşit “travma sonrası stres bozukluğu” ortaya çıkabilir. Travma sonrası stres bozukluğu, aşırı korkutucu veya stresli olaylar sonrasında kişide meydana gelen psikolojik ve fiziksel durumdur. Bu olaylar kişiye aşırı korku, dehşet ve çaresizlik hissi veren; savaş, doğal afetler, ciddi kazalar, terör saldırıları, cinayet veya tecavüz gibi olaylardır.

⁷⁸ Helge Hoel, Kate Sparks ve Cary L. Cooper, “The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-free Working Environment”, ILO Raporu (Cenevre: 2002), s.27’den aktaran Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.71.

⁷⁹ Elif Yüçetürk, “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”, *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, Cilt 20, Sayı 231 (2005), s.102.

⁸⁰ Heinz Leymann, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces,” *Violence and Victims*, Springer Publishing Company, Volume 5, No 2 (1990), s.122-123.

⁸¹ Tutar, “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları,” s.115.

Travma sonrası stres bozukluğu terimi, ilk kez, Vietnam Savaşı sonrasında kullanılmış, 1980’de ise Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından hazırlanan Ruhsal Bozukluklar Kılavuzu’na girmiştir.⁸²

“Travma sonrası stres bozukluğu, ani olarak kendini belli eden nedensiz korkular, çok şiddetli panik atak nöbetleri, ölüm duygusu ve aynı zamanda öz kontrolünü yitirme ile birlikte kendini gösteren bir sendromdur. Bu sendromun en ağır sonucu, bireyin öz güvenini yitirmesidir. Kendisine yardım eden bir başka kişinin bulunmaması halinde, kişi, yaşamının devamı için gerekli etkinlikleri yapamaz hale gelir. Alışverişe çıkamaz, bankaya gidemez, bir yerden bir yere gitmek için taşıta binemez; kısaca tek başına adeta sokağa çıkamaz hale gelir”⁸³

Travma sonrası stres bozukluğu ile sonuçlanan bir psikolojik taciz vakasında, mağdurun psikolojik destek alması zorunludur. Söz konusu desteği verecek olan psikiyatrist veya psikoloğun ise psikolojik taciz vakaları konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olması gereklidir.⁸⁴

4.2. Mağdurun Ailesi ile İlgili Sonuçlar

Toplumu oluşturan en küçük sosyal birim olan ailede doğan ve büyüyen birey, temel kişilik özelliklerini ve değerlerini ailede kazanır ve bir yetişkin olarak toplumdaki yerini alır. Türkiye, Yunanistan, İspanya ve İtalya gibi Akdeniz ülkeleri toplumlarında aile, bireyin işiyle, özel hayatıyla, yaşadığı sorunlarla ve gelecekle ilgili planlarıyla oldukça ilgilidir. Bireyin gerçekleştirmek istediklerini ve yaşadığı sorunlarını ilk anlattığı kişiler genellikle aile bireyleridir.⁸⁵

İşyerinde psikolojik tacizin mağdur ile aynı evde yaşayan aile bireyleri açısından da fiziksel, ruhsal ve ekonomik sonuçları söz konusu olabilmektedir. Öncelikle, eve geldiğinde yaşadığı sıkıntıları anlatan mağdurun dertlerine ortak olan aile bireyleri de psikolojik olarak etkilenecek, depresyon, sinirlilik hali gibi sorunları onlar da yaşamaya başlayacaktır. Ayrıca, psikolojik taciz mağdurunu dinlerken zaman harcayacaklar, enerji ve dikkatlerini, mağdurun sağlığıyla ilgilenmeye verecekler, duygusal olarak zor zamanlar geçiren mağdurla konuşurken

⁸² UK National Health Services, “Post-Traumatic Stress Disorder”, (t.y.), <http://www.nhs.uk/Conditions/Post-traumatic-stress-disorder/Pages/Introduction.aspx>, Erişim:20.08.2013.

⁸³ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.158.

⁸⁴ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.159.

⁸⁵ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.170-171.

daha dikkatli olmaya çalışacaklardır. Ekonomik açıdan da, mağdurun sağlık harcamalarına onlar da katkıda bulunacaklar, mağdurun işten ayrılması durumunda ise ekonomik olarak aile bireyleri de etkileneceklerdir.⁸⁶

Sonuç olarak, işyerinde psikolojik tacizin, mağdurun özel yaşamına yansımaları sonucunda ebeveynler arasındaki ilişkinin ve ebeveyn-çocuk ilişkisinin olumsuz etkilenmesi, çocukların psikolojik gelişimlerinin zarar görmesi kaçınılmazdır. Psikolojik taciz karşısında ailenin yaşadığı çaresizlik, ailede de çatışma yaşanmasına, çözümsüz kalan aile içi çatışmalar ise ailenin dağılmasına ve boşanmaya varan sonuçlara yol açabilir.⁸⁷

4.3. Örgütsel Sonuçlar

Psikolojik tacizin olumsuz etkileri, bir birimden diğer birimlere geçerek zamanla tüm örgüte yayılır ve adeta tüm örgütü tehdit eden bir hastalık haline gelir. Bu nedenle, olumsuz sonuçlar tüm örgüte yayılmadan önce bu durumun çözümüne yönelik tedbirler ivedilikle alınmaya başlanmalıdır.⁸⁸

Psikolojik taciz vakası bir süre sonra örgütteki diğer çalışanlar tarafından fark edilir. Bu durum karşısında genellikle ilk olarak sorumluluk bilinci olan çalışanlar yaşananların haksız ve yanlış olduğunu dile getirmeye başlar. Yanlışları dile getiren bu gibi çalışanlar arka plana itilerek veya görevlerine son verilerek susturulmaya çalışılır. Yaşanan tasfiye sürecinden sonra nispeten daha duyarsız olanlar ve faili destekleyenler örgütte kalır. Psikolojik taciz faili kendisini destekleyen ve yardım edenlerin bazılarının hak etmedikleri görevlere terfi edilmelerini sağlar. Zamanla daha duyarsız, tecrübesiz ve niteliksiz çalışanlar örgütün işleyişinde önemli yerlere getirilirler, daha olumsuz ve katı bir iklim örgüte hâkim olur, çalışma istek ve motivasyonu azalır, verimlilik düşer, sonuç olarak tüm örgüt bu süreçten zararlı çıkmış olur.⁸⁹

Psikolojik taciz sonucu sağlığı bozulan mağdur sık sık doktora veya hastaneye gitmeye, ilaç kullanmaya, hastalık raporu almaya başlar. Çoğu

⁸⁶ Charmaine Hockley, "The Impact of Workplace Violence on Third Party Victims: A Mental Health Perspective," *Mental Health and Work* (2002), s.149 vd.

⁸⁷ Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.170-175.

⁸⁸ Edgar F. Huse, Thomas G. Cummings, *Organization Development and Change* (USA: West Publishing Company, 1985), s.325'ten aktaran Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları," s.114.

⁸⁹ Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları," s.114.

durumda, sağlık harcamalarına yalnızca mağdur katlanmamaktadır, işveren de sağlık giderlerinin bir kısmını ya da tamamını ödemek durumunda olabilir.⁹⁰

Son olarak, psikolojik taciz mağduru, uğradığı haksızlık ve zararlar karşısında, faile karşı mevcut hukuki düzenlemeler çerçevesinde şikâyet ve dava açma yoluna gidebilmekte ve fail yüklü bir tazminat ödemek durumunda kalabilmektedir.

4.4. Toplumsal Sonuçlar

Psikolojik taciz mağduru, mağdurun ailesi ve çalıştığı örgüt açısından ele alınan sonuçların pek çoğunun yansıması aslında toplum üzerinde de gözlemlenmektedir.

Psikolojik tacizden zarar gören mağdurlar, mağdurların arkadaşları ve aile bireyleri, psikolojik tacize şahit olan diğer çalışanlar vb. bunların her biri toplumdaki mutsuz bireylerin sayısının artması anlamına gelmektedir. Bu durum toplum içindeki huzuru tehdit etmektedir. Ayrıca, artan sağlık giderleri, işsizlikteki artış, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarına ve malûlen emekliliğe artan talep, toplumu olumsuz etkilemektedir; zira bu talepler, ülkede yaşayan insanların ödedikleri vergiler vb. sonucu toplanan gelirler ile karşılanmaktadır.⁹¹

Sağlık sektöründe şiddete ilişkin Güney Afrika'da yapılan bir çalışma, işyerinde fiziksel şiddetin ve psikolojik taciz teşkil eden davranışların; gerilime, hastalara daha az ilgi gösterilmesine ve genel bir mutsuzluk halinin ortaya çıkmasına neden olduğunu ortaya koymuştur.⁹² Benzer sonuçların başka önemli sektörlerde de ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Örneğin, eğitim sektöründe öğretmen-öğrenci ilişkisinde gerilim ve stresi artırıcı davranışlar çocukların eğitimden daha az fayda görmesine neden olmaktadır.⁹³

⁹⁰ Lene Olsen, "İşyerinde Şiddeti Önleme," çev. Kemal Coşkun, *Sendikal Notlar Dergisi*, Sayı 26 (2005), s.66.

⁹¹ Çobanoğlu, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, s.99.

⁹² Susan Steinman, "Workplace Violence in the Health Sector, Country Case Study: South Africa", ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, Geneva, 2003, http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVcountrystudysouthafrica.pdf, Erişim: 09.11.2015, s.39.

⁹³ Olsen, "İşyerinde Şiddeti Önleme," s.69.

Psikolojik taciz nedeniyle çalışanların performansının ve örgüt verimliliğinin düşmesi aslında ülkenin genel verimlilik düzeyinin de düşmesi anlamına gelmektedir.⁹⁴

Son olarak, bir toplumda psikolojik taciz vakalarının sıklığı, çalışanların başka ülkelere gitmesine de neden olabilir. İşyerinde psikolojik taciz vakalarının sıkça yaşandığı, buna karşılık, bu tür olaylara karşı çalışanların kendilerini savunmalarını sağlayacak hukuki düzenlemelerde eksiklikleri bulunan ülkelerde, nitelikli işçiler, “beyin göçü”ne katılacaklar ve bu konuda daha gelişmiş olan ülkelerdeki iş fırsatlarına yöneleceklerdir.

5. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

5.1. Genel Olarak

Çalışma hayatında önemli bir sorun teşkil eden psikolojik taciz ile başa çıkabilmek için öncelikle bu sorunun fark edilmesi ve tanımlanması gerekir. Nitekim ancak varlığı kabul edildikten ve tanımlandıktan sonra, psikolojik tacizle başa çıkma sürecine girilebilir.

Psikolojik tacizle başa çıkmada, hem mağdurun hem de örgütün başvurabileceği yollar vardır. Öncelikle, psikolojik taciz mağdurunun, kendisiyle barışık olması, kendisini ve sınırlarını olduğu gibi kabul etmesi ve bu kabulden rahatsızlık duymaması gerekir.⁹⁵ Yine, mağdurun öğrenilmiş çaresizlik içerisinde olmaması gerekmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik içindeki mağdurlar, psikolojik taciz karşısında çarelerin tamamen tükendiğini, bu durumun hiçbir çözümünün olmadığını düşünürler. Oysaki durum ne kadar içinden çıkılmaz gibi görünse de mutlaka bazı çözüm yolları vardır. Fail karşısında güçlü durmak ve mağdur rolünü üstlenmemek gerekir.⁹⁶ Bazen bu çabalar da psikolojik tacizle başa çıkmak için yeterli olmayabilir. Bu durumda, mağdur, bir uzmandan yardım alma yoluna gidebilir. Başvurulan uzmanın işyerinde psikolojik taciz konusunda bilgili ve eğitim almış birisi olması önemlidir.⁹⁷

⁹⁴ Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.79.

⁹⁵ Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, s.139.

⁹⁶ Jale Minibaş Poussard ve Meltem İdiğ Çamuroğlu, *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kâbus* (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009), s.85.

⁹⁷ Davenport, Schwartz ve Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, s.88.

Psikolojik taciz mağduru, yukarıda bahsedilen başa çıkma yollarından başka hukuki yola başvurarak da çözüm arayabilir. Bu husus, aşağıda ayrıca değerlendirilmiştir.

Örgüt açısından baktığımızda, psikolojik tacizi önlemek veya var olan bir psikolojik taciz vakasıyla başa çıkmak, yönetimin karşılaştığı en güç sorunlardan birisidir. Örgütlerde psikolojik tacizi önlemek için atılması gereken ilk adım, örgütte ortaya çıkan huzursuzluk ve çatışmaları mümkün olduğunca erken belirleyebilmektir. Bunun için de yöneticiler, psikolojik taciz belirtileri konusunda dikkatli olmalı, bu duruma yol açması muhtemel davranışlarla ilgili önlemleri gecikmeden almalıdır.⁹⁸ Örgütte var olan bir psikolojik taciz vakasının ortadan kaldırılması için yapılması gereken ise, öncelikle duruma yol açan nedenlerin ve tarafların belirlenmesidir. Bundan sonra psikolojik tacizin nedeni olarak belirlenen sorunlar ortadan kaldırılarak, örgütün yeni psikolojik taciz vakaları üretmeyecek, sağlıklı bir yapıya kavuşturulması gerekir.⁹⁹

5.2. Psikolojik Tacizle Başa Çıkmada Hukuki Yola Başvurma

İşyerinde psikolojik taciz süreci ve bu sürecin kendisine verdiği ciddi zararlar konusunda yeterli farkındalığa sahip olmayan mağdur, içinde bulunduğu durumdan kendisini de sorumlu tutar ve genellikle atılabilecek fazla bir hukuki adım olmadığını düşünür. Bu nedenle hukuki yola başvurup başvurmama konusunda kararsızlığa düşer. Mağduru hukuki yola başvurmaktan alıkoyabilecek birtakım endişeler söz konusu olabilir. Örneğin, mağdur, maruz kaldığı psikolojik tacize ilişkin yeterli bir kanıt olmadığını düşünebilir. Ayrıca, hukuki yola başvurmanın pahalı olması, hukuki başvurunun sonuçlanmasının stresli ve uzun sürebilecek bir süreç olması ve sonunda psikolojik taciz iddiasının reddedilmesi olasılığı da mağduru hukuki yola başvurmaktan alıkoyabilir.¹⁰⁰

Bu çerçevede mağdur sürecin kendisine verdiği zararlarla dava açmanın yol açacağı maliyetleri karşılayacak ve hukuki yola başvurup başvurmamaya karar verecektir.

⁹⁸ Çiğdem Kirel, "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler," *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2 (2007), s.322.

⁹⁹ Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları," s.124.

¹⁰⁰ Davenport, Schwartz ve Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, s.89-90.

5.3. Psikolojik Tacizi İspat Yükü ve İspat Güçlüğüne Aşmak İçin Öneriler

Psikolojik taciz nedeniyle hukuki yola başvurulması halinde, failin psikolojik taciz amaçlı davranışlarının ispat edilmesi büyük önem taşımaktadır. Psikolojik taciz vakasının mahkemeye intikal etmesi durumunda, hâkim, her olayın kendine özgü niteliklerine bakarak ispat yükünün failde mi yoksa mağdurda mı olduğuna karar verecektir. Bu bakımdan, mağdurun, hukuki yola başvurmaya karar vermesi halinde, dava açmadan önce yapacağı hazırlık önem kazanmaktadır. Şöyle ki; psikolojik taciz nedeniyle dava açmış pek çok mağdurun önerdiği bir husus; psikolojik taciz sürecinde yaşanan olayları, tarih, yer ve olaya şahit olan kişileri de belirterek yazmaktır. Bu yazılanlar, dava açıldığı zaman, psikolojik tacizin varlığının ispatı istenirse mağdura büyük yarar sağlayacaktır.

Son olarak, Türkiye’de, işyerinde psikolojik taciz konusunda kazanılan ilk davada, davacının avukatlığını yapan ve işyerinde psikolojik tacize uğrayanların mutlaka mücadele etmesi gerektiğini söyleyen Ayşe Altıparmak’ın şu önerisini belirtmekte yarar vardır:

“İşyerinde psikolojik tacize uğruyorsanız mutlaka delil toplayın. Psikolojik taciz davranışları genellikle birebir ortamlarda ortaya çıkar, bu yüzden başkalarının önünde konuşmaya, böylece daha çok tanık olmasına çalışın ve yargıya başvurun”.¹⁰¹

¹⁰¹ Tolga Korkut, “İşveren Psikolojik Tacizi Önlemek Zorunda”, *BİA Haber Merkezi*, <http://www.bianet.org/bianet/insan-haklari/108471-isveren-psikolojik-tacizi-onlemek-zorunda>, Erişim: 10.08.2013.

İKİNCİ BÖLÜM

KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

1. ULUSLARARASI BELGELERDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

1.1. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi'ne üye devletler tarafından imzalanan ve kabul edilen 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, bir insan hakları belgesi niteliğinde olup temel sosyal, ekonomik ve siyasi haklar konusunda güvenceler getirmektedir. Bununla birlikte Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı alt düzeyde kurallar içeren bir sözleşmedir; iç hukukun ya da uluslararası sözleşmelerin daha ileri haklar ve güvenceler sağlayan kurallarının uygulanmasına hanel getirmez. Çalışanlar yararına olan tüm düzenlemeler, ister iç hukukta isterse başka ikili ya da çok yanlı uluslararası sözleşmelerde yer alsın, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'ndan üstündür ve öncelikle uygulanır.¹⁰²

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nda mevcut olan 23 temel hakla birlikte 8 yeni temel hakkı, diğer bir ifadeyle toplam 31 temel hakkı güvence altına almaktadır.¹⁰³

Türkiye, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın 16.06.1989 tarihli 3581 sayılı Kanun ile onaylanmasını uygun bulmuştur. Benzer bir gecikme Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasında da yaşanmıştır. Türkiye'nin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylamasında yaşanan gecikme, Avrupa Komisyonu'nun 2004 ve 2005 yıllarındaki İlerleme Raporlarında da eleştirilmiştir. Bu eleştiriler karşısında söz konusu Şartın onaylanması için daha önce başlatılan çalışmalara hız verilmiş, 27.09.2006 tarihli ve 5547 sayılı "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun" TBMM tarafından kabul edilmiştir.

Bununla birlikte, Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın II'nci Bölümü'nün 1'nci maddesinin tamamını, 2'nci maddenin birinci fıkrasının 1, 2, 4, 5, 6 ve 7'nci bentlerini, 3'üncü maddenin tamamını, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının 2, 3, 4 ve 5'inci bentleri ile 7 ila 31'inci maddelerini kabul etmiş, diğer maddelere ise çekince koymuştur.

¹⁰² Fatma Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz* (İstanbul: Beta Basım, 2007), s.60.

¹⁰³ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.61.

Dolayısıyla, Şartın “Onurlu Çalışma Hakkı” başlığını taşıyan ve taciz konusunu düzenleyen 26’ncı maddesi, ülkemiz tarafından benimsenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, iç hukukumuzun bu hükümlerle uyumlu hale getirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması gereği doğmuştur.¹⁰⁴ Bu gerekliliğe paralel olarak, Türk Borçlar Kanunu’nun 417’nci maddesi ile yapılan işyerinde psikolojik taciz düzenlemesi bu anlamda önemli bir adım teşkil etmektedir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 26’ncı maddesi açıkça işyerinde insan onurunun korunması hakkını tanımakta ve üye devletleri toplumda bu konudaki duyarlılığı geliştirmeye, çalışanları bilgilendirmeye ve işyerinde olumsuz ve suç teşkil eden ve yinelenen davranışları önlemeye davet etmektedir.¹⁰⁵

Söz konusu 26’ncı madde şöyledir:¹⁰⁶

“Onurlu çalışma hakkı

Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenebilmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı,

2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenebilmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler”.

Görüldüğü üzere, maddenin birinci fıkrasının ilk bendi işyerinde veya işle bağlantılı cinsel taciz konusunu düzenlerken, aynı fıkranın ikinci bendi ise işyerinde psikolojik tacize karşı koruma hakkını düzenlemektedir. Söz konusu Şartın ekinde 26’ncı maddenin birinci fıkrasının ikinci bendinin cinsel tacizi kapsamadığı belirtilmiştir. Bu itibarla, söz konusu ikinci bent

¹⁰⁴ Ali Güzel ve Emre Ertan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk,” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı 14 (2007), s.513.

¹⁰⁵ Filiz Kerestecioglu, “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing),” *Güncel Hukuk Dergisi*, Sayı 5 (2006),s.34.

¹⁰⁶ 22.03.2007 tarihli ve 11907 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’na Ekli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, *Resmî Gazete*, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>. Erişim: 11.08.2013.

onurlu çalışma hakkını zedeleyen cinsel taciz dışındaki taciz biçimlerini kapsamaktadır.¹⁰⁷

1.2. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Bilindiği üzere, Avrupa Birliği Hukukunun dayandığı en önemli prensiplerden birisi eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağıdır. Bütün kurucu antlaşmalarında bu temel değerler göz önünde bulundurularak tarihsel süreç içinde Avrupa Birliği Hukukunun müktesebatını oluşturan çalışma hayatıyla ilgili çok sayıda yönerge de yürürlüğe konulmuştur.¹⁰⁸

Avrupa Birliği'nin çalışma hayatıyla ilgili düzenlemeler içeren yönergelerinde işyerinde psikolojik taciz konusunda da geçerli olabilecek hükümler yer almaktadır. Bu yönergelerden bazılarına aşağıda değinilmiştir.

1.2.1. 12 Haziran 1989 Tarihli 89/391/EEC Sayılı Konsey Yönergesi

Bu Yönerge'de, işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda öncelikle işverenin genel olarak sorumlu olduğu vurgulanmıştır. Ancak, çalışanların iş hayatlarında karşı karşıya kaldıkları bir risk olan psikolojik tacizin de bu Yönerge kapsamında değerlendirilebileceği öne sürülmektedir.¹⁰⁹

89/391/EEC Sayılı Yönerge'nin 1'inci maddesine göre, Yönerge'nin amacı, işyerinde işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için gerekli önlemlerin alınmasıdır. Söz konusu Yönerge'de, bu önlemlerin alınabilmesi için; mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konularında genel prensiplere yer verilmiştir.¹¹⁰

Her ne kadar içerdiği genel ifadeler ve kabul edildiği tarihte konuya ilişkin herhangi bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle işyerinde

¹⁰⁷ Güzel ve Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış," s.513.

¹⁰⁸ Güzel ve Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış," s.514.

¹⁰⁹ Vittorio Di Martino, Helge Hoel ve Cary Cooper, "Preventing Violence and Harassment in the Workplace", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland, 2003, s.49.

¹¹⁰ ÇSGB, "İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi", http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/direktifler/89-391.doc, Erişim:01.09.2013.

psikolojik tacizi de kapsadığı kabul edilse de söz konusu Yönerge psikolojik risklerden daha çok fiziksel risklere odaklanmaktadır. Nitekim birtakım düzenlemeleri de psikolojik taciz kavramıyla örtüşmemektedir. Yönerge'nin 6 ve 13'üncü maddeleri bu duruma örnek gösterilebilir niteliktedir.¹¹¹

Yönerge'nin 6'ncı maddesinde, işverenin genel yükümlülükleri düzenlenmekte olup, bu yükümlülüklerden biri de işçiye sağlık ve güvenlik yönünden bir görev verilirken onun yeteneklerinin göz önüne alınmasının gerektiği şeklindeki hükümdür. Bu hüküm, psikolojik taciz açısından ele alındığında, işverenin işçisinin psikolojik açıdan dayanma noktasını nazara alarak ona görev vermesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır ki böyle bir tutum, işyerinde sorunlar çıkmadan önce gereksiz ayrımcılık uygulanmasına neden olacaktır. 13'üncü madde uyarınca ise; her işçi mümkün olduğu ölçüde kendi sağlık ve güvenliğine dikkat etmekle sorumlu tutulmaktadır. Bu madde hükmü de psikolojik taciz mağdurunun yararlanabileceği bir düzenleme değildir.¹¹²

1.2.2. 20 Eylül 2001 Tarihli 2001/2339/INI Sayılı Parlamento Kararı

Avrupa Parlamentosu'nun 20 Eylül 2001 tarihli 2001/2339/INI sayılı "İşyerinde Taciz" başlıklı kararında,¹¹³ işyerinde psikolojik taciz konusu iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde ele alınmaktadır.

Söz konusu Kararın 1'nci maddesinde, işyerinde psikolojik tacizin, çalışma hayatında gerçek boyutları tam olarak bilinmeyen bir problem olduğu, acil ve yüksek düzeyde dikkat gösterilmesi gereken bu soruna çözüm yolları arayışı içerisinde olunması gerektiği belirtilmiştir.¹¹⁴

Kararda, psikolojik tacizi açıklayan bir tanıma yer verilmemiş ancak psikolojik tacize neden olan başlıca durumlar sayılmıştır. Bunlar; işyeri örgütlenmesindeki, örgüt içi bilgilendirmedeki yetersizlikler, uzun zamandır süren ancak bir çözüme kavuşturulmamış örgüt sorunları gibi nedenlerdir. Yine, psikolojik tacizin mağdurlarının genellikle kadınlar

¹¹¹ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.53.

¹¹² Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.53.

¹¹³ EUR-LEX, "European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace (2001/2339/INI)", *Official Journal of the European Communities*, C77 E (2002), s.138.

¹¹⁴ EUR-LEX, "European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace (2001/2339/INI)", s.139.

olduğu ve sonuçlarının toplum, örgüt ve çalışanlar üzerinde gerçekleştiği belirtilmektedir. İşverenin bu konudaki sorumluluğuna da değinilmekte ve bu sorumluluğun genişletilip netleştirilmesi gereği vurgulanmaktadır.¹¹⁵

Söz konusu Kararda, üye ülkelerin işyerinde psikolojik taciz ve cinsel tacizle mücadele etme amacı doğrultusunda hukuki düzenlemelerini tamamlamaları, her biri, psikolojik taciz kavramının farklı özellikleri üzerinde duran çok sayıda tanımları yeknesak hale getirmeleri, işletmeleri ve idari otoritelerini de bu mücadele kapsamına dâhil etmeleri gerektiği belirtilmektedir.¹¹⁶

Söz konusu Parlamento Kararı konuya ilişkin önemli bir hukuki belge olmakla beraber bağlayıcı nitelikte olmadığı için sadece Parlamento'nun konuya bakış açısını ortaya koymakta ve Birlik organları ile üye devletlerin işyerinde psikolojik tacizi nasıl ele almaları gerektiği konusunda yol göstermektedir.¹¹⁷

1.2.3. 5 Temmuz 2006 Tarihli 2006/54/EC Sayılı Parlamento ve Konsey Yönergesi

Çalışma yaşamında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, bugüne kadar pek çok Avrupa Birliği düzenlemesine konu edilmiştir. 76/207 sayılı Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması İlkesine İlişkin Yönerge, milliyet ve etnik kökene dayalı ayrımcılığı yasaklayan 2000/43 sayılı Yönerge, din, inanç, engellilik, yaş ve cinsel tercihe dayalı ayrımı yasaklayan 2000/78 sayılı Çerçeve Yönerge, 76/207 sayılı Yönergeye değişiklikler getiren 2002/73/EC sayılı Yönerge bunlardan bazılarıdır.

5 Temmuz 2006 tarihli 2006/54/EC sayılı Yönerge yukarıda sayılan yönergeleri tek metinde toplayan bir düzenlemedir.¹¹⁸

İşe alımda ve meslekte kadın ve erkeklere eşit fırsatlar verilmesi ve eşit muameleye tabi tutulmaları prensibinin uygulanmasına ilişkin 2006/54/EC sayılı Yönerge'nin Başlangıç Metninin 6 ve 7'nci bentlerinde, taciz ve cinsel taciz konusunda şu esaslara yer verilmektedir:

¹¹⁵ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.59.

¹¹⁶ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.59.

¹¹⁷ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.59.

¹¹⁸ Kübra Doğan Yenisey, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı," *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 11 (2006), s.70.

“Taciz ve cinsel taciz, kadın ve erkeklere eşit davranma ilkesi ile bu Yönergenin amaçları açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık ilkesine aykırılık oluşturur. Öyleyse, ayrımcılığın bu tarz görünüşleri yasaklanarak; ölçülü, ancak etkili ve caydırıcı yaptırımlara bağlanması gerekmektedir. Bu bağlamda, işverenleri ve mesleki eğitim sorumlularını, cinsiyet temeline dayalı ayrımcılığın her türü ile mücadele için ve özellikle işyerinde, işe girişte, mesleki eğitimde ve mesleki ilerlemede taciz ve cinsel tacize karşı önleyici önlemleri, ulusal hukuk ve ulusal uygulamalar doğrultusunda almaya teşvik etmek gerekir”.¹¹⁹

Yönerge'nin 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde taciz, (d) bendinde ise cinsel taciz ayrı ayrı tanımlanmıştır. Söz konusu tanımlar sırasıyla şöyledir:

“Taciz, kişinin onurunu zedelemeyi; yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçültücü veya rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı arzulanmayan tüm davranışları ifade eder”.¹²⁰

“Cinsel taciz, kişinin onurunu zedelemeyi, bilhassa, yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçültücü veya rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran; bedensel, sözlü veya sözlü olmayan, cinsel arzu içeren tüm davranışları ifade eder”.¹²¹

Görüldüğü üzere, taciz ve cinsel taciz birbirinden ayrılarak düzenlenmiştir, bu bakımdan işyerinde psikolojik taciz niteliğindeki durumlar, Yönergedeki tacize ilişkin hükümler kapsamında değerlendirilebilecektir.¹²²

2. YABANCI ÜLKELERDEKİ HUKUKİ DÜZENLEMELER VE DİĞER UYGULAMALAR

İşyerinde psikolojik taciz, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren kapsamlı düzenlemelere konu olmaya başlamıştır. Bu çerçevede, özellikle Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği tarafından yapılan düzenlemeler ulusal hukuklara da yansımış, birçok Avrupa ülkesinde birbirleriyle benzerlik gösteren kurallara yer verilmiştir.¹²³

¹¹⁹ EUR-LEX, “Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (Recast)”, Official Journal of the European Union, L 204 (2006), s.23.

¹²⁰ EUR-LEX, “Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006”, s.26.

¹²¹ EUR-LEX, “Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006”, s.27.

¹²² Güzel ve Ertan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış”, s.515.

¹²³ Güzel ve Ertan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış”, s.509.

Birçok ülkede, işyerinde psikolojik tacizle mücadele edilirken birbirleriyle benzerlik gösteren hukuki düzenlemeler ve uygulamalar gerçekleştirilmekte olup, bu mücadele yolları genel olarak üç grupta incelenebilir:¹²⁴

- Hukuki düzenlemeler,
- Toplu iş sözleşmeleri,
- İşyeri yönetmelikleri.

Şunu belirtmek gerekir ki, işyerinde psikolojik tacize ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmelerine konulması veya işyeri yönetmelikleri ile düzenlenmesi, hukuki düzenlemelere dayanılarak gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla, psikolojik taciz ile mücadelede, esas olan hukuki düzenlemeler yoluyla mücadeledir; pek çok ülkede, hukuki düzenlemelere uygun olarak ve bu düzenlemelerin uygulanmasına açıklık getirmek üzere; toplu iş sözleşmeleri ve işyeri yönetmelikleri, ikincil planda uygulama alanı bulmaktadır.

2.1. Hukuki Düzenlemeler

Bazı ülkelerde, psikolojik taciz ile mücadele amacıyla, doğrudan doğruya psikolojik tacizi düzenleyen özel hukuki düzenlemeler getirilmektedir. Örneğin, ileride incelendiği üzere, İsveç, 1993'ten bu yana, böyle bir hukuki düzenlemeye sahiptir. Bazı ülkelerde ise, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hukuki düzenlemelere, psikolojik tacizle ilgili hükümler eklenmekte veya mevcut hükümler bu yönde değiştirilmektedir. Belçika, Fransa ve Norveç bu ülkelere örnek gösterilebilir.¹²⁵

Bazı ülkelerde, çalışma hayatını düzenleyen iş yasalarında, işverenlerin işyerinde çalışan işçilerini gözetme ve eşit davranma borcu gibi yükümlülükleri, işyerinde psikolojik tacize de uygulanacak şekilde yorumlanarak ayrıca bir düzenlemeye gidilmemektedir.¹²⁶

Yukarıda belirtilenlerin dışında bazı ülke uygulamalarında ise, yine özel bir düzenlemeye gidilmeden, doğrudan çalışma hayatını düzenlemeyen;

¹²⁴ Ian Graham, "Mopping Up Mobbing – Legislate Or Negotiate?," *Violence At Work*, ILO Publications, No 133 (2003), s.55.

¹²⁵ Graham, "Mopping Up Mobbing – Legislate Or Negotiate?," s.55.

¹²⁶ Graham, "Mopping Up Mobbing – Legislate Or Negotiate?," s.55.

medeni yasa ya da ceza yasası gibi daha genel düzenlemelerde yer alan hükümler, işyerinde psikolojik taciz konusunda da uygulanmaktadır.¹²⁷

2.2. Toplu İş Sözleşmeleri

Bazı ülkelerde, işyerinde psikolojik taciz konusundaki hukuki düzenlemelerdeki hükümlere aykırı olmamak şartıyla, toplu iş sözleşmelerine bu konuyu düzenleyen kurallar konulması yoluna gidilmesi de söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmeleriyle yapılan düzenlemeler, o ülkelerin yasalarında bulunan ve psikolojik taciz konusunda da uygulanabilecek hükümlerin uygulanmasına engel teşkil etmemektedir.

2.3. İşyeri Yönetmelikleri

Psikolojik taciz ile etkin bir mücadele sağlamak amacıyla, bazı ülkelerde, yerel kuruluşlar, sendikalar veya bazı kamu idareleri tarafından, mevcut yasalardaki hükümlerin yorumlanması yoluyla hazırlanan işyeri yönetmelikleri ile işçi ve işverenlerin yasal yükümlülüklerine açıklık getirilmektedir.¹²⁸

İşyeri yönetmeliklerindeki hükümler, bağlayıcı olmamakla birlikte, işçi ve işverenler açısından maruz kaldıkları psikolojik taciz karşısında izleyecekleri hukuki yolları göstermektedir.¹²⁹

3. HUKUKİ DÜZENLEMELERE İLİŞKİN ÜLKE ÖRNEKLERİ

3.1. İsveç

3.1.1. Genel Olarak

İsveç, psikolojik tacize karşı özel hukuki düzenleme yapan ilk Avrupa Birliği ülkesidir. İsveç'te, konuya ilişkin özel hükümler getiren ilk düzenlemeler 1993'te çıkarılan iki kararnamedir. Bunlar; "İşyerinde Şiddet ve Tehdidi Önlemeye İlişkin Kararname (*The Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health on Measures for the Prevention*

¹²⁷ Graham, "Mopping Up Mobbing – Legislate Or Negotiate?," s.55.

¹²⁸ Graham, "Mopping Up Mobbing – Legislate Or Negotiate?," s.56.

¹²⁹ Graham, "Mopping Up Mobbing – Legislate Or Negotiate?," s.56.

of Violence and Menaces in the Working Environment) ile “İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname (The Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health on Victimization at Work)” adlı kararnamelerdir.¹³⁰

Bu iki kararname, 1977’de kabul edilen ve 1 Temmuz 1978’den itibaren yürürlüğe giren Çalışma Ortamı Yasası’na (The Swedish Work Environment Act) dayanılarak çıkartılmıştır. Yine, 2008’de kabul edilen Ayrımcılık Yasası da (Discrimination Act) konuyla ilgili olabilecek bazı hükümler getirmiştir.

3.1.2. Çalışma Ortamı Yasası

Çalışma Ortamı Yasası’nda, işyerindeki fiziki ve psikolojik şartlara özel önem verilmiş olup, bu şartlara dikkat edilmesi konusunda işveren sorumlu tutulmuştur. Söz konusu Yasa’nın “Genel Yükümlülükler” başlıklı 3’üncü Kısımında bu sorumluluğun gereği olarak işverene yüklenen görevlerden bazıları şunlardır:¹³¹

- İşverenin; genel hedeflerini ve çalışanlara karşı tutumunu gösteren bir çalışma ortamı politikası geliştirmesi,
- Çalışanların, birbirlerine karşı olumsuz tavırlar içerisinde olmasını önleyici adımlar atma,
- Yöneticilere; çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemeleri, farklı çalışma şartlarının çalışanlar üzerindeki etkilerini, gruplar arasındaki iletişim ve çatışmanın ortaya çıkarabileceği çeşitli riskleri ve stres ve kriz ortamındaki çalışanlara nasıl hızlı bir şekilde cevap verilebileceğini anlatan eğitimler verme,
- İşyerinde mağduriyet yaşamamak için çalışanların ne şekilde kararlar alması gerektiği konusunda onlara bilgi verme,
- Çalışanlara, işleri konusundaki bilgi ve tecrübelerini artırmaları için her türlü fırsatı verme ve hedeflerine ulaşmaları için onları cesaretlendirme.

¹³⁰ British Columbia Yasama Meclisi, “Overview – Workplace Violence and Improper Conduct Provisions – Sweden”, Legislative Library, (t.y.), <http://www.llbc.leg.bc.ca/public/PubDocs/bcdocs/378351/sweden.pdf>, Erişim: 03.09.2013, s.1.

¹³¹ Martino, Hoel ve Cooper, “Preventing Violence and Harassment in the Workplace”, s.50.

3.1.3. Ayrımcılık Yasası

Söz konusu Yasa'nın 1'inci Kısımında ayrımcılık oluşturan durumlar sayılmıştır. "Taciz" ve "Cinsel Taciz" olguları da bu durumlardan ikisi olarak belirtilmiştir.

Yasanın 2'nci Kısımının 1 ila 4'üncü Bölümlerinde ise çalışma hayatındaki ayrımcılık konusunda hükümler yer almaktadır. 2'nci Kısımın 3'üncü Bölümü işyerinde psikolojik taciz sayılabilecek durumlara ilişkin şöyle bir hüküm getirmektedir:

"Eğer işveren, işyerinde çalışanlarından birinin başka bir çalışanın taciz veya cinsel tacizine maruz kaldığını fark eder veya öğrenirse; söz konusu taciz iddiasını araştırmakla ve ileride böylesi taciz vakalarının yaşanmaması için gereken uygun önlemleri almakla yükümlüdür."

3.1.4. İşyerinde Şiddet ve Tehdidi Önlemeye İlişkin Kararname

İşyerinde Şiddet ve Tehdidi Önlemeye İlişkin Kararname'de, tehdit ve şiddet teşkil eden durumlar düzenlenmiştir. Buna göre, işyerinde şiddet; tehdit içeren mektuplar ve telefon görüşmeleri yoluyla yapılan tacizden cinayete kadar varan pek çok şekilde gerçekleşebilir.¹³²

3.1.5. İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname

Psikolojik tacize karşı özel hükümler içeren asıl düzenleme, İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname'dir. Bu Kararname'de mağduriyet şu şekilde tanımlanmıştır: "Mağduriyet, çalışanın işten ayrılmasıyla sonuçlanabilen, kınanacak veya tamamen olumsuz davranışların, saldırgan bir şekilde yinelenerek, belirli bir çalışana yöneltilmesi ile ortaya çıkan durumdur". Dolayısıyla, Kararname'de, psikolojik taciz, sosyal dışlama ve cinsel taciz dâhil olmak üzere tüm saldırgan tutum ve davranışlar mağduriyet kapsamında değerlendirilmektedir.¹³³

İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname'de, işyerinde psikolojik taciz oluşturabilecek davranışların kabul edilemez olduğu konusuna

¹³² British Columbia Yasama Meclisi, "Overview – Workplace Violence and Improper Conduct Provisions – Sweden", s.1.

¹³³ İsveç İş ve Çalışma Koşullarını Denetleme Kurumu, "Victimization at Work Ordinance AFS 1993:17", <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/victimization-at-work-provisions-1993-17.pdf>, Erişim: 07.07.2006, s.3-7'den aktaran Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.164.

açıklık getirilmektedir. Kararname'nin 4'üncü kısmında, psikolojik tacize zemin hazırlayabilecek çalışma koşullarından memnun olmamaya dair belirtilerin erkenden saptanması, problemin iş örgütlenmesinden mi yoksa işbirliğindeki eksiklikten mi kaynaklandığının tespit edilmesi ve ortadan kaldırılması için uygulamalar yapılması yükümlülüğü getirilmiştir. Kararname'nin 5'nci kısmında, eğer mağduriyete ilişkin belirtiler ortaya çıkarsa gecikilmeksizin karşı önlemlerin alınacağı ve bu önlemlere uyulup uyulmadığının takip edileceği düzenlenmiştir. Kararname'nin 6'nci kısmında, tacize maruz kalan işçilere ivedilikle yardım edileceği ve destek almalarının sağlanacağı belirtilmiştir. İşveren bunun için özel tedbirler uygulamaya koymalıdır.¹³⁴

Kararname'de, psikolojik tacizin örgütsel bir konu olduğu ortaya konulmakta ve işverenlerin psikolojik tacizin ortaya çıkabileceği bir ortamın oluşmaması için, işi ve iş ortamını ona göre organize etmeleri yönünde bir yükümlülükleri olduğu ifade edilmektedir.¹³⁵

Kararname'de ayrıca psikolojik taciz, sosyal dışlama ve saldırıya karşı idari yaptırımlar getirilmiştir. Eğer işveren, üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirmese, İsveç Çalışma Ortamı Yasası'nın 8'inci bölümünün 1'nci kısmındaki düzenlemelere göre para cezası ya da en fazla bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır.¹³⁶

3.2. Fransa

3.2.1. Genel Olarak

Fransa'da, 1992'de, cinsel taciz konusunu düzenleyen ancak konuyu sadece hiyerarşik ast ve üst ilişkisi ile sınırlı olarak ele alan bir hukuki düzenleme yapılmıştır. Sözü edilen hukuki yolun yeterli güvence oluşturmaması, yasa koyucuyu konuyla ilgili yeni düzenleme yapmaya yöneltmiştir. Özellikle işyerinde psikolojik taciz ve cinsel taciz olgusunu konu alan bazı yayınların kamuoyunda büyük yankı uyandırması da bu yönde düzenleme yapılması konusunda bir baskı oluşturmuştur. İnsan Hakları Ulusal Danışma Kurulu da 29 Haziran 2000'de işyerinde psikolojik

¹³⁴ Pınar Tınaz, Fuat Bayram ve Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (İstanbul: Beta Basım, 2008), s.223.

¹³⁵ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.223.

¹³⁶ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.224.

taciz konusunda hukuki düzenleme yapılması gerektiği konusunda bir tavsiye kararı almıştır. 2001’de önce cinsel taciz konusunda tekrar bir düzenleme yapılmış ancak bu düzenlemenin yetersizliği kısa süre içinde anlaşılmıştır. Bütün bu gelişmeler neticesinde, psikolojik taciz ve cinsel tacize karşı önlemleri düzenleyen “Sosyal Modernleşme Yasası” (*Loi de Modernisation Sociale*) 19.12.2001 tarihinde kabul edilmiş ve 17.01.2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir.¹³⁷

Sosyal Modernleşme Yasası ile Fransız İş Yasası (*Code du Travail*) ve Ceza Yasası’na (*Code Pénal*) psikolojik tacizle ilgili hükümler eklenmiştir. Psikolojik taciz, söz konusu İş Yasası ve Ceza Yasası’nda; “*harcèlement moral*” terimiyle ifade edilmiştir ki, bu terim Türkçeye “manevi taciz” olarak çevrilebilir.¹³⁸

3.2.2. İş Yasası

Psikolojik taciz, Fransız İş Yasası’nda şöyle tanımlanmıştır: “Hiçbir çalışan, çalışma şartlarının kötüleşmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonuç doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen ya da mesleki geleceğini tehlikeye atan, psikolojik tacize yol açacak tekrarlanan davranışlara maruz bırakılamaz (Md. L.1152-1)”.¹³⁹

İş Yasası’nda, psikolojik tacize yönelik davranışlara maruz kalan mağdur ile bu davranışlara tanık olan çalışanlar, kesin ifadelerle korunmuştur. Şöyle ki, psikolojik taciz olarak tanımlanan davranışlara maruz kalmayı reddettiği ya da bu davranışlara tanık olduğu ve/veya tanık olduğu bu durumu ifşa ettiği için, hiçbir işçi, cezalandırılmaz, işten kovulamaz veya doğrudan veya dolaylı olarak; ücret, eğitim, terfi, mesleki ilerleme, yer değiştirme veya sözleşmesinin yenilenmesi gibi hususlarda ayrımcı davranışlara maruz bırakılamaz (Md. L.1152-2). Psikolojik tacize yönelik olarak tekrarlanan şekilde gerçekleştirilen davranışları önlemek için gereken tüm tedbirleri alma yükümlülüğü ise işverene aittir (Md.

¹³⁷ Güzel ve Ertan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış,” s.515.

¹³⁸ Savaş Bozbel ve Serap Palaz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları,” *TİSK Akademi*, Sayı 3 (2007), s.71’den aktaran Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.225.

¹³⁹ Guy Poirier, Robert Rivest ve Hélène Frechette, “The New Standards For Protection Against Psychological Harassment in the Workplace: A Modern Day Approach”, Québec, 2004, http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/yb_psycho_CNT-eng.pdf, Erişim: 10.08.2013, s.39.

L.1152-4). Ayrıca, işveren, bu tür davranışlarda bulunan çalışanlara karşı disiplin hükümlerini de uygulamakla yükümlüdür (Md. L.1152-5).¹⁴⁰

Fransız yasa koyucu, psikolojik taciz mağdurunun, mahkemeye başvurmadan önce, arabulucuya gidebilmesine de imkân tanıyan bir düzenleme getirmiştir. Buna göre; psikolojik taciz mağduru olduğunu ileri süren herkes arabulucuya başvurabilir. Ayrıca, psikolojik tacizin faili olduğu iddia edilen kişi de arabulucuya başvurabilir. Arabulucu, iki tarafın da uzlaştığı bir kimse olmalıdır (Md. L.1152-6).¹⁴¹

Arabulucu, önce taraflar arasındaki ilişkilerin durumu hakkında bilgi toplar ve onları bizzat katılacakları bir toplantıya davet eder. Taraflar bu çağrıya bir ay içinde yanıt vermek zorundadır. Tarafların bu toplantıya katılmamaları halinde arabulucu durumu bir tutanakla saptar ve bunu taraflara tebliğ eder.¹⁴²

Arabulucunun esas görevi, tarafları uzlaştırmaya çaba göstermektir. Bu kapsamda, taciz olayını sona erdirmek için yazılı önerilerini de taraflara sunma yetkisine sahip bulunmaktadır. Uzlaşmanın sağlanamaması halinde arabulucu, tarafları, konu hakkında uygulanabilecek yaptırımlar vemağdurlehinengörölmüşhukukigüvencelerkonusunda bilgilendirir.¹⁴³

3.2.3. Ceza Yasası

Fransız Ceza Yasası'na eklenen bir madde ile psikolojik tacizle ilgili şu cezai hükümler getirilmiştir: "Herhangi bir kimseyi, çalışma şartlarının kötüleşmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonuç doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen ya da mesleki geleceğini tehlikeye atan, tekrarlanan davranışlarla taciz eden kimse, iki yıla kadar hapis ve 30.000 Euro para cezası ile cezalandırılır (Md. 222-33)".¹⁴⁴

¹⁴⁰ Poirier, Rivest ve Frechette, "The New Standards For Protection Against Psychological Harassment in the Workplace: A Modern Day Approach", s.41.

¹⁴¹ Poirier, Rivest ve Frechette, "The New Standards For Protection Against Psychological Harassment in the Workplace: A Modern Day Approach", s.42.

¹⁴² Güzel ve Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış," s.517.

¹⁴³ Güzel ve Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış," s.517.

¹⁴⁴ Poirier, Rivest ve Frechette, "The New Standards For Protection Against Psychological Harassment in the Workplace: A Modern Day Approach", s.42.

3.3. Almanya

3.3.1. Genel Olarak

İşyerinde psikolojik taciz olgusu, Almanya’da 1990’lı yıllardan itibaren gittikçe artan bir şekilde sosyolojik ve psikolojik araştırmalara konu olmuştur. 1990’lı yılların sonlarına doğru ise psikolojik taciz, bazı yargı kararlarına da konu olmaya başlamıştır.

Federal İş Mahkemesi, psikolojik taciz hakkında ilk defa 1997 yılında karar vermiştir. Bu kararda psikolojik taciz; “çalışanların kendi aralarında ya da üstleri tarafından sistematik olarak gerçekleştirilen düşmanca, kışkırtıcı ve ayrımcı davranışlar” olarak tanımlanmıştır.¹⁴⁵

2001 yılında ise, Thüringen Yüksek İş Mahkemesi, psikolojik taciz hakkında iki önemli karara imza atmıştır. İlk davada, mahkeme, mağdur banka çalışanının sadece kişilik ve haysiyetinin zedelenmediğine, aynı zamanda, fiziksel saldırıları da içeren davranışların, mağdurun sağlık ve güvenliğini de etkilediğine, bu açıdan cezai yaptırım gerektirdiğine karar vermiştir. Ayrıca, psikolojik taciz amaçlı davranışlara devam edilirse, 50.000 Alman Markı kadar bir para cezası ödeneceğine de karar verilmiştir. İkinci davada ise, hâkim, bir işçiyi hor gören ve hakaret eden, olumsuz davranışları sonucu işçinin intihar teşebbüsünde bulunmasına neden olan yöneticinin bu nedenle işten çıkarılmasının haklı bir nedene dayandığını kabul etmiştir.¹⁴⁶

Almanya’da işyerinde psikolojik taciz günümüze kadar bazı yargı kararlarına konu olmasına rağmen, bu olguyu açıkça düzenleyen bir hukuki düzenleme yoktur. Dolayısıyla genel hukuki düzenlemelerde (Anayasa, Medeni Yasa vb.) ve çalışma hayatını düzenleyen hukuki düzenlemelerde yer alan hükümler, işyerinde psikolojik taciz konusunda da uygulanmaktadır. Söz konusu hukuki düzenlemelerden özellikle çalışma hayatına ilişkin olan İşyeri Örgütlenme Yasası ve Eşit Davranma Yasası’na bu noktada değinmekte yarar vardır:

¹⁴⁵ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.178.

¹⁴⁶ Martino, Hoel ve Cooper, *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*, s.55-56.

3.3.2. İşyeri Örgütlenme Yasası

Dolaylı yoldan koruma sağlayan hukuki düzenlemelerden birisi 25 Eylül 2001'de yürürlüğe giren İşyeri Örgütlenme Yasası'dır (*Betriebsverfassungsgesetz*). Söz konusu Yasa'nın 75'inci maddesi uyarınca, işveren ve işyeri kurulu işyerinde çalışan herkese karşı hukuk ve hakkaniyet ilkelerine göre davranılıp davranılmadığını izlemekle yükümlü olup özellikle eşit davranma borcuna aykırı hareketlerle ve ayrımcılıkla mücadele etmek zorundadır. Çalışanların kişiliklerini özgürce geliştirmeleri teşvik edilmeli ve korunmalıdır. Bu ilkeler, işverenin veya işyeri kurulunun, çalışanların kişilik haklarını kullanmalarını ve geliştirmelerini engelleyen iş ve eylemler yapmasına kesin bir yasak getirmektedir.¹⁴⁷

3.3.3. Eşit Davranma Yasası

14.08.2006 tarihinde kabul edilen ve 12.12.2006 tarihinde yürürlüğe giren Eşit Davranma Yasası'nın (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) birinci maddesi, bu Yasa'nın amacını; milliyet, etnik köken, cinsiyet, din, dünya görüşü, engellilik, yaş veya cinsel kimlik temeline dayalı her türlü ayrımcılığı önlemek ve ortadan kaldırmak biçiminde tanımlamaktadır. Bu Yasa'nın işyerinde psikolojik taciz olgusunu kapsayıp kapsamadığı konusu incelemeye değerdir. Bu düzenlemenin psikolojik tacizden söz edilen her durumda, genel olarak uygulanamayacağını içeren görüşe göre, bu Yasa'nın psikolojik taciz durumunda uygulanabilmesi için, psikolojik tacizin birinci maddede belirtilen sekiz ayrımcılık nedeniyle ilgili olması gerekmektedir.¹⁴⁸

Buna karşılık, psikolojik taciz kavramının 3'üncü maddede yer alan taciz tanımı ile örtüştüğü de belirtilmektedir. 3'üncü maddede taciz şu şekilde tanımlanmıştır: "Birinci maddede anılan nedenlerle bağlantılı olmak koşuluyla kişinin onurunu zedelemeyi amaçlayan ve bu sonucu doğuran veyahut korkutma, düşmanca davranma, aşağılama, küçültme ya da hakareten oluşan bir ortama neden olan istenmeyen davranış tarzlarından oluşan taciz de bir ayrımcılıktır". Görüldüğü gibi, maddedeki tanım, psikolojik taciz konusunda yapılan tanımlamalarla oldukça örtüşmektedir. Ancak tacizin birinci maddede sayılan nedenlerle

¹⁴⁷ Güzel ve Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış," s.542.

¹⁴⁸ Güzel ve Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış," s.543.

sınırlanmasının, 3'üncü maddenin uygulama alanını bir ölçüde daralttığı ileri sürülebilir.¹⁴⁹

Yasanın 14'üncü maddesine göre, işveren işyerinde taciz veya cinsel tacize karşı hiç veya yeterli ölçüde önlem almıyor ise, bu tür eylemlerden korunmasının gerekli olduğu durumlarda mağdur işçi, ücret kaybına uğramadan, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Tazminat konusunu düzenleyen 15'inci maddenin birinci fıkrasına göre de, ayrımcılık yasağını ihlal eden işveren, bundan doğan zararı tazminle yükümlüdür. Aynı maddenin ikinci fıkrası uyarınca, ortaya çıkan zarar maddi zarar niteliğinde değilse, işçi uygun bir tazminat talep edebilir.¹⁵⁰

3.4. Belçika

3.4.1. Genel Olarak

Avrupa'da ve dünyanın diğer birçok ülkesinde olduğu gibi, işyerinde psikolojik taciz olgusu, Belçika kamuoyunun da gündemini son yıllarda meşgul etmeye başlamıştır.

Belçika'da, konuyla ilgili yasal düzenleme yapılmasına, üzücü bir olay vesile olmuştur. David van Gysel isimli bir postacı arkadaşları tarafından psikolojik tacize maruz bırakılmış ve bu olay nedeniyle 2000 yılında depresyona girip intihar etmiştir. Yaşanan bu acı olay, konunun Belçika kamuoyunun gündemine taşınmasını sağlayarak toplumu ve ilgili çevreleri uzun süre meşgul etmiştir.¹⁵¹

Yukarıda bahsedilen gelişmeler yasa koyucuyu da harekete geçirmiş ve 11 Haziran 2002 tarihinde "İşyerindeki Şiddet, Psikolojik Taciz ve Cinsel Tacizden Korunmaya İlişkin Yasa" adlı bir yasal düzenleme yapılmıştır. Söz konusu Yasa, 4 Ağustos 1996 tarihinde çıkarılan ve "İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası" (*Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*) adlı Yasa'da birtakım değişiklikler ile psikolojik taciz konusunda ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir.¹⁵²

¹⁴⁹ Güzel ve Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış," s.544.

¹⁵⁰ Güzel ve Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış," s.544.

¹⁵¹ Güzel ve Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış," s.521.

¹⁵² Poirier, Rivest ve Frechette, "The New Standards For Protection Against Psychological Harassment in the Workplace: A Modern Day Approach", s.43.

3.4.2. İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası

İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası'nın 32iki (32bis) başlıklı maddesine göre işverenler, çalışanlar ve işin icrası esnasında çalışanlarla temas halindeki üçüncü kişiler; şiddet, psikolojik taciz veya cinsel taciz teşkil eden her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür. Psikolojik tacizin tanımı ise, 32üç (32ter) başlıklı maddenin ikinci fıkrasında aşağıdaki şekilde yapılmıştır:

“İşletme içinde veya dışında, (i) işin ifası sırasında, bir çalışanın kişiliğine ya da bedensel veya ruhsal bütünlüğüne zarar vermeyi amaçlayan ya da sonucu itibarıyla zarar veren; (ii) tacize uğrayan işçinin işini tehlikeye atmayı amaçlayan ya da sonucu itibarıyla tehlikeye atan; (iii) tehdit edici, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya sonucu itibarıyla böyle bir ortam yaratan, sözler, el ve kol hareketleri ya da yazılarla gerçekleştirilen, hukuka aykırı ve tekrarlanan her türlü fiil işyerinde psikolojik tacizdir”.

Bu tanıma göre, psikolojik taciz farklı şekillerde; sözlü olarak, tehditlerle, eylemlerle, el ve kol hareketleriyle veya yazıyla gerçekleştirilebilir. Ancak, bu sayım sınırlayıcı değildir. Psikolojik taciz, başka şekillerde de gerçekleştirilebilir. Davranışların psikolojik tacize yol açtığını söyleyebilmek için failin davranışları ile bu davranışların mağdur üzerindeki etkisi arasında illiyet bağı bulunmalıdır.¹⁵³

Belçika'da, işverenlerin; işyerinde psikolojik tacizi önleme konusundaki aşağıda belirtilen yükümlülükleri sadece işyerinde psikolojik taciz için değil, aynı zamanda, işyerinde şiddet ve cinsel taciz vakalarının önlenmesi bakımından da geçerli olan yükümlülüklerdir:

i) Risk Değerlendirmesi: İşverenler, bir risk değerlendirmesi yaparak ve işletme faaliyetlerinin özelliklerini ve işletmenin büyüklüğünü de göz önünde bulundurarak, şiddet, psikolojik taciz ve cinsel tacizle mücadeleye ilişkin tedbirler almakla yükümlüdür (32dört /32quater başlıklı madde).¹⁵⁴

Risk değerlendirmesinin amacı, işyerinde psikolojik taciz vakalarının meydana gelmesine sebep olabilecek şartların bulunup bulunmadığının saptanmasıdır. Bu bağlamda işverenin, kendisine psikolojik taciz

¹⁵³ Güzel ve Ertan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış,” s.523.

¹⁵⁴ Van Bael & Bellis, *Business Law Guide to Belgium* (Belgium: Kluwer Law International, 2003), s.370.

vakalarının bildirilmesi halinde, 32dört başlıklı maddenin 1'inci fıkrasının 2° başlıklı bendinde sayılan yükümlülükleri şunlardır:

- İşyerinde psikolojik taciz mağduru olduklarını beyan eden çalışanları dinlemeli ve onlara yol göstermeli,
- Çalışanların psikolojik taciz vakalarını incelemekle görevli önleme danışmanına ve güvenilir kişiye başvurusunu düzenleyen hususları belirlemeli,
- Güvenilir kişinin ve önleme danışmanının olaya hızlı ve eksiksiz müdahale etmesini sağlamalı,
- Psikolojik taciz mağduru olduklarını beyan eden kişilerin işe iadesi ile yeniden çalışmaya başlarken yönlendirilmelerini sağlamalıdır.¹⁵⁵

ii) Önleme Danışmanının Atanması: Her işverenin, işyerinde bir önleme danışmanı çalıştırması zorunludur (32altı/32sexies başlıklı madde, birinci fıkr). Önleme danışmanı olarak çalışabilmek için, öncelikle belirli bir mesleki nitelik, bilgi ve beceriye sahip olmak gerekmektedir. Bunun dışında, önleme danışmanının, üniversite mezunu olması, çalışma sosyolojisi ve psikolojisi alanında özel bir eğitiminin bulunması ve iş yaşamının psiko-sosyal boyutları alanında en az 5 yıllık iş tecrübesine sahip olması gerekmektedir.¹⁵⁶

Önleme danışmanı, İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası ve diğer yasal düzenlemelerde belirtilen önlemlerin uygulanmasında işverene ve hiyerarşik üstlere destek olur. Önleme danışmanının başlıca görevleri şunlardır:

- Risk analizi çalışmalarında yer alır,
- İşyerinde şiddet, psikolojik taciz ve cinsel tacize uğradığını iddia eden çalışana danışmanlık ve rehberlik ederek sorunun çözümünde rol alır,
- Çalışanların şikâyetlerini ve tanıkları dinler ve İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası'nın 32'nci maddesinde belirtilen korumadan yararlanmaları gerektiğini düşündüğü çalışanlara ilişkin bilgileri işverene iletir,

¹⁵⁵ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.230.

¹⁵⁶ Güzel ve Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış," s.525.

- Şikâyetleri inceleyerek alınabilecek önlemler konusunda işverene önerilerde bulunur.¹⁵⁷

iii) Güvenilir Kişinin Atanması: Yasaya göre, önleme danışmanından başka, “güvenilir kişi” olarak ifade edilen bir veya birden fazla kişinin de işyerinde görev yapması gerekmektedir (32altı/32sexies başlıklı madde, ikinci fıkranın birinci bendi). Ancak güvenilir kişinin çalışanlar arasından seçilmesi zorunluluğu yoktur.¹⁵⁸

Güvenilir kişi, önleme danışmanına yardım eder ve onunla düzenli olarak görüş alışverişinde bulunur. İşyerinde hem önleme danışmanı hem de güvenilir kişinin varlığı çalışanlar için çok yararlı bir durumdur. Şöyle ki psikolojik taciz mağduru, samimiyet, güven ve coğrafi mesafe gibi hususlara göre önleme danışmanına veya güvenilir kişiye başvurma konusunda tercihte bulunabilir. Güvenilir kişi, psikolojik taciz vakalarının ortaya çıkması halinde izlenecek süreçte yer alır. Psikolojik taciz mağdurlarına gerekli desteği sağlar. Mağdurların şikâyetlerini dinler ve bunları önleme danışmanına iletir.¹⁵⁹

Bunun dışında, eğer mağdur, işyerindeki şikâyet sürecinin sonuçsuz kaldığını düşünüyor veya bu mekanizmaya güvenmiyorsa, Belçika Çalışma Bakanlığı Teftiş Kuruluna da başvurabilir (32altı/32sexies başlıklı madde, ikinci fıkranın üçüncü bendi). Eğer, buradan çıkacak çözüm de tatmin edici olmazsa, mağdur, sendika veya gönüllü kuruluşlar mahkemeye başvuruda bulunabilir.¹⁶⁰

İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası, işyerinde psikolojik tacizde ispat yükünü mağdur lehine düzenlemiştir. Şöyle ki, 32onbir (32undecies) başlıklı maddeye göre, mağdurun, maruz kaldığını iddia ettiği psikolojik tacize ilişkin kuşku uyandıran durumları ileri sürmesi yeterlidir. Bu durumda, işyerinde psikolojik tacizin gerçekleşmediğini ispat külfeti davalıya düşer.¹⁶¹

¹⁵⁷ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.231.

¹⁵⁸ Güzel ve Ertan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış”, s.525.

¹⁵⁹ Güzel ve Ertan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış”, s.527.

¹⁶⁰ Laurent Vogel, “Psychological Harassment at Work an the Law”, European Trade Union Institute (ETUI) Newsletter, No 19 (2002), s.24.

¹⁶¹ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.232.

3.5. İngiltere

3.5.1. Genel Olarak

İngiltere’de, işyerinde psikolojik tacizi önlemeyi ve onun sonuçlarıyla mücadele etmeyi öngören özel bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Ancak genel yasal düzenlemeler, işyerinde psikolojik tacize karşı dolaylı yoldan koruma sağlar niteliktedir.¹⁶² Bunlar başlıca; İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası (*Health and Safety At Work Act – 1974*), İstihdam Hakları Yasası (*Employment Rights Act – 1996*), Tacizden Korunma Yasası (*Protection From Harassment Act – 1997*) ve Eşitlik Yasası (*Equality Act – 2010*) adlı düzenlemelerdir.¹⁶³

3.5.2. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası

İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası hükümlerine göre işveren çalışanlarının sağlık, güvenlik ve esenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi, çalışanlara karşı iş sözleşmesinin ihlalini oluşturur.¹⁶⁴

3.5.3. İstihdam Hakları Yasası

İstihdam Hakları Yasası gereğince, psikolojik taciz nedeniyle işten çıkarılan çalışan, bunun haksız fesih teşkil ettiğini ileri sürebilir. Yine, psikolojik tacize maruz kalan çalışan, bu durumu ileri sürerek iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.¹⁶⁵

3.5.4. Tacizden Korunma Yasası

Tacizden Korunma Yasası, iş ilişkilerindeki şiddeti özellikle hedef almasa da işyerinde ve başka yerlerde gerçekleşebilen tacizi kapsayacak niteliktedir. Açıkça tanımlanmasa da tacizin; kişide korku, üzüntü ve

¹⁶² “Experience with Legal Provisions Concerning Bullying in the Workplace”, ECPRD İnternet Sitesi, 24.02.2014, No 2489, Birleşik Krallık Avam Kamarası’nın cevabı, <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/secured/detailreq.do?id=185409>, Erişim: 15.05.2014, (Sınırlı Erişim).

¹⁶³ ACAS, “Bullying and Harassment at Work – Guidance for Employees”, United Kingdom Advisory, Conciliation and Arbitration Service, (2009), <http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=306&p=0>, Erişim: 19.11.2009, s.3.

¹⁶⁴ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.255.

¹⁶⁵ Liz Cox, “Mobbing – Raising Awareness on Women Victims of Mobbing: The UK Perspective”, European Commission – Daphne Programme: Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women, 2004, <http://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne-toolkit/en/file/1490/download?token=nTn9Mlrq>, Erişim: 09.11.2015, s.6.

endişeye yol açan bir durum olduğu söz konusu Yasa hükümlerinden anlaşılmaktadır.¹⁶⁶

Bu Yasa, psikolojik tacizle doğrudan ilgili olmayıp, daha çok ceza hukuku çerçevesinde bir ihlal oluşturan; birini gizlice takip etme, psikolojik terör uygulama gibi durumlarla ilgili düzenlemeler içermektedir.¹⁶⁷

3.5.5. Eşitlik Yasası

Eşitlik Yasası, istihdamda cinsiyet, milliyet, cinsel yönelim, dini inanç ve yaş temelinde ayrımcılık ve tacizi yasaklamaktadır. Eşitlik Yasası'nın 26'ncı bölümünde taciz teşkil eden durumlar açıklanmıştır. Buna göre, yukarıda bahsedilen ayrımcılık temellerinden (cinsiyet, milliyet vb.) birine dayanması şartıyla, bir kimsenin davranışları diğer kimsenin haysiyetini ihlal ediyorsa veya diğer kimse için korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam oluşuyorsa bu durumda tacizden söz edilebilir. Dolayısıyla, Yasa'da sayılan ayrımcılık temelleriyle ilişkili olmayan haller nedeniyle mağdur olan kimseler, söz konusu Yasa hükümlerinden yararlanamayacaktır.¹⁶⁸

Eşitlik Yasası, aynı zamanda, çalışanları üçüncü kişilerden (örneğin müşterilerden) gelebilecek taciz edici davranışlara karşı da korumakta ve böylesi durumlarda işverenin potansiyel olarak sorumlu olacağına hükmetmektedir. "Başkasının fiilinden sorumluluk" kavramıyla ifade edilen böylesi bir sorumluluğun söz konusu olabilmesi için taciz vakasının en az iki defa tekrarlanmış olması, işverene taciz vakasının bildirilmiş olması ve işverenin taciz vakasını durdurmak için herhangi bir işlemde bulunmamış olması gerekmektedir.¹⁶⁹

3.6. Amerika Birleşik Devletleri

3.6.1. Genel Olarak

Amerika Birleşik Devletleri'nde işyerinde psikolojik tacizin sebep olduğu olumsuz sonuçlar konusunda farkındalık her geçen gün artsa da henüz

¹⁶⁶ Helge Hoel, "Workplace Bullying in United Kingdom", The Japan Institute for Labour Policy and Training, Workplace Bullying and Harassment Report, No 12, 2013, http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_u.k.pdf, Erişim: 15.11.2015, s.67.

¹⁶⁷ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.256.

¹⁶⁸ Hoel, "Workplace Bullying in United Kingdom", s.66.

¹⁶⁹ Hoel, "Workplace Bullying in United Kingdom", s.67.

konuyu doğrudan ele alan bir yasal düzenleme mevcut değildir. 2003'ten beri 20'yi aşkın eyaletin yasama meclislerine sunulan ve işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının yaşadıkları mağduriyetler konusunda koruyucu hükümler içeren ve işverene de psikolojik tacize karşı önlem alma anlamında birçok yükümlülükler getirecek olan Sağlıklı İşyeri Yasa Tasarısı (*Healthy Workplace Bill*) henüz yasalasmamıştır. Bu itibarla, dolaylı olarak koruma sağlayan başlıca hukuki düzenlemelere aşağıda yer verilmiştir.¹⁷⁰

Amerika Birleşik Devletleri'nde cinsiyet ve milliyet nedeniyle yapılan ayrımcılıkla mücadele, Avrupa'ya göre daha fazla ön plandadır.¹⁷¹ Taciz olgusu, Amerika Birleşik Devletlerinde ayrımcılığın bir çeşidi olarak ele alınmaktadır. Amerikan hukukunda işyerinde ayrımcılık kavramından anlaşılan; iş ve terfi elde etmeye çalışanların karşılaştığı engellemelerdir.¹⁷²

İşyerinde psikolojik tacizin haksız fiil teşkil ettiği iddia edilerek açılan davalarda, mahkemelerin davayı reddetme bakımından en çok öne sürdükleri gerekçe; şikâyet konusu olan davranışların, haksız fiil teşkil edecek kadar aşırı ve fena olmadıkları şeklindedir. Mahkeme, yalnızca, sıkıntı verici davranışların, objektif şartlarda bir insanın kaldıramayacağı kadar şiddetli olması durumunda anlaşmazlığa müdahale etmektedir.¹⁷³

Tacize hedef olan kişinin, yasal olarak korunan bir gruba dâhil olması halinde, ayrımcılıkla ilgili federal yasalara veya eyalet yasalarına başvurulması mümkün olabilmektedir. Örneğin; İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası (*Age Discrimination in Employment Act*) ve Engelli Amerikalılar Yasası (*Americans with Disabilities Act*) belli gruplara dâhil insanları ayrımcılık bakımından korumaktadır. Ancak, taciz nedeni; yaş, engellilik gibi durumlara açıkça dayandırılmadığında, işyerinde psikolojik taciz nedeniyle dava açılması daha zor olacaktır.¹⁷⁴

¹⁷⁰ David Yamada, "Workplace Bullying and the Law: A Report from the United States", The Japan Institute for Labour Policy and Training, Workplace Bullying and Harassment Report, No 12, 2013, http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_u.s.a.pdf, Erişim: 15.11.2015, s.167

¹⁷¹ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.277.

¹⁷² Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.78.

¹⁷³ David Yamada, "Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment," *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Suffolk University Law School, 09-49 (2009), s.5.

¹⁷⁴ Yamada, "Workplace Bullying and American Employment Law," s.6.

3.6.2. Amerikan Yurttaş Hakları Yasası

İşyerinde ayrımcılığı ele alan, en kapsamlı ve önemli federal düzenleme olan 1964 tarihli Amerikan Yurttaş Hakları Yasası'nın (*Civil Rights Act*) VII numaralı Bölümü 1965 yılında yürürlüğe girmiştir ve 1972, 1978 ile 1991 yıllarında olmak üzere üç kere esaslı değişikliğe uğramıştır. Söz konusu Bölüme göre, işverenin bir kimseyi rengi, dini, cinsiyeti veya milliyeti nedeniyle işe almaması veya bu nedenlerden biriyle işten atması veya bu nedenlerden dolayı bireyin tazminatı, çalışma koşulları veya işle ilgili kazanımlarında ayrımcılık yapması hukuka aykırıdır.¹⁷⁵

Bu Bölümde belirtilen hususlardan herhangi birine dayalı olarak ayrımcılığa maruz kaldığını iddia eden çalışanın, kendisine en yakın İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu bürosuna şikâyet dilekçesi ile başvurması gerekmektedir. Şikâyet dilekçesiyle birlikte iddia sahibi çalışan, bir devlet görevlisine işyerinde yaşadığı ve ayrımcılık olduğunu düşündüğü durumları anlatacaktır. Bu görevli, işvereni söz konusu iddiadan haberdar edip kendisinden konuyla ilgili bilgi talep edecek, varsa olaya tanık olanlarla da görüşecektir. Yürütülen soruşturma sona erdiğinde, belirtilen bulgular ve öneriler doğrultusunda İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu bölge yöneticisi ayrımcılığın meydana gelip gelmediğine ilişkin kararını verecektir.¹⁷⁶

Ayrımcılık olduğuna karar verilmesi halinde, Komisyon söz konusu ayrımcılığın giderilmesini, mağdur çalışanın uğradığı zararların tazmin edilmesini veya işe geri alınmasını işverenden isteyecektir. Eğer işveren söz konusu talepleri yerine getirmezse, Komisyon konuyu yerel avukatlara havale edecek veya şikâyetçiye dava açabileceğine ilişkin bir yetki belgesi verecektir.¹⁷⁷

Ayrımcılığın söz konusu olmadığı şeklinde bir karar verilmesi halinde ise İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu bürosundan alınan dava açma hakkına ilişkin yetki belgesi ile mağdur olduğunu iddia eden çalışan, özel hukuk davası açma yoluna başvurabilecektir.¹⁷⁸

¹⁷⁵ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.82.

¹⁷⁶ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.83.

¹⁷⁷ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.84.

¹⁷⁸ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.84.

3.6.3. Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası

1970 tarihli Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası (*Occupational Safety and Health Act*) ülkede çalışan herkese mümkün olduğunca güvenli ve sağlıklı çalışma şartları sağlanması ve insan kaynaklarının korunmasını amaçlamaktadır.¹⁷⁹

Söz konusu Yasa, çalışanlara, tehlikeli işlerde çalışmayı reddetme, güvensiz ve tehlikeli çalışma şartları nedeniyle grev yapma veya bu durumla ilgili soruşturma yapılması isteğiyle ilgili birimlere dilekçeyle başvurma gibi haklar sunmaktadır. Ağır para cezaları da öngören Yasa ile herhangi bir misillemeye maruz kalan çalışanlara 30 gün içinde Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı'na (*United States Department of Labor*) bir şikâyet dilekçesi ile başvurma imkânı da getirilmiştir.¹⁸⁰

Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası, önemli düzenlemeler içermekle birlikte, bu Yasa'nın çıkarılmasındaki başlıca amaç, özellikle endüstri sektöründe çalışanlara yönelik, işyerindeki fiziksel zararların önlenmesiydi. Söz konusu amaç, halen Yasa'nın birinci planda ele aldığı bir durumdur.¹⁸¹

Söz konusu Yasa her ne kadar işyerinde psikolojik tacizi özel olarak ele alan bir düzenleme olmaktan çok işyerinde fiziksel güvenliğe ilişkin hükümler içerse de yasa koyucunun çalışanları her türlü zarardan ve mağdur duruma düşmekten korumayı hedeflediği şeklinde de yorumlanabilir.¹⁸²

3.6.4. İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası

1967 tarihli İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası (*Age Discrimination in Employment Act*) ile birçok eyalette yürürlükte bulunan yasalar, istihdamda yaş ayrımcılığı ile mücadele etmektedir. Söz konusu federal yasa, 40 yaş ve üstü çalışanların iş sözleşmelerinin sadece yaşları nedeniyle sona erdirilmesini, iş ilanlarında, işe alımlarda, işe son vermelerde, erken emeklilik önerilerinde özetle istihdam sürecinin her aşamasında kişinin

¹⁷⁹ Yamada, "Workplace Bullying and the Law: A Report from the United States", s.175.

¹⁸⁰ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.81.

¹⁸¹ Yamada, "Workplace Bullying and American Employment Law," s.6.

¹⁸² Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.81.

yaşına dayalı ayrımcılık yapılmasını yasaklamakta, en az 20 kişi çalıştıran işyerleri ile kamu kurumlarında uygulanmaktadır.¹⁸³

Yasa, iş görüşmelerinde işverenlerin, işe talip olan adayın 18 ila 65 arasında olup olmadığı haricindeki yaşla ilgili başka sorular sormalarını yasaklamaktadır. Bu durumda yasak olan bir soruya maruz kalan ve bunu cevaplamadığı için iş başvurusunun reddedildiğini düşünen kişiler İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu veya yerel insan hakları komisyonu ofisine başvurarak ya da bir avukat aracılığı ile haklarını arayabilmektedir.¹⁸⁴

3.6.5. Engelli Amerikalılar Yasası

1990 tarihli Engelli Amerikalılar Yasası'na göre (*Americans With Disabilities Act*) engelli çalışan, yapacağı iş için gerekli tecrübe, eğitim ve diğer niteliklere sahip olmasına rağmen haksız uygulamalara maruz kaldığını düşünüyorsa bu Yasa'nın sağladığı koruyucu hükümlere başvurabilecektir.¹⁸⁵

Söz konusu Yasa'ya göre, işveren, iş talebiyle başvuran herhangi bir kişiye, şu anki veya daha önceki sağlık durumuyla ilgili soru soramamaktadır. Yine, kendisine maluliyetiyle ilgili daha önce yaptığı ve bundan sonra yapması muhtemel harcamaların miktarına ilişkin de soru sorulması yasaktır. Engelli çalışan, yaptığı işin gerektirdiği veya işle bağlantılı olmak şartıyla tıbbi inceleme talep edebilmektedir. Ayrıca, işveren, engelliliği nedeniyle çalışanlar veya iş başvurusu yapanlar arasında olumsuz sınıflandırma yapamamakta ve iş başvurusu yapan kişiyi sırf engelli olmasından ve dolayısıyla sigorta masrafları daha yüksek olacağı için işe almama yoluna başvuramamaktadır.¹⁸⁶

¹⁸³ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.87.

¹⁸⁴ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.87.

¹⁸⁵ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.85.

¹⁸⁶ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.85.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRK HUKUKUNDA
İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

1. GENEL OLARAK İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN HUKUKUMUZDAKİ YERİ

İşyerinde psikolojik taciz, çalışanların kişilik değerlerini ve onurunu zedeleyen bir olgu olarak, ayrımcılık kavramına benzemekle birlikte, gerek unsurları, gerekse tabi olduğu hukuki rejim bakımından farklılık göstermektedir. Psikolojik taciz, çok ciddi sonuçları olabilen ve cinsiyet farkı gözetmeksizin çalışan herkesin karşılaşılabileceği bir durumdur. Psikolojik tacizle mücadelenin en önemli araçlarından birisi de hiç kuşkusuz, hukuk normları olacaktır.

İşyerinde psikolojik taciz, hukuk düzeninin temelini teşkil eden insan hak ve özgürlüklerinin; özellikle de çalışanın onurunun, kişilik değerlerinin ve anayasal çalışma hakkının ihlali anlamına gelmektedir.¹⁸⁷

4857 sayılı İş Kanunu'nda işçiye yönelik psikolojik tacizle ilgili açık ve doğrudan bir düzenleme olmamakla birlikte Kanun'un işçiyi koruyucu yapısı, psikolojik taciz niteliği taşıyan çoğu davranış biçimine karşı da hukuki bir koruma teşkil etmektedir.¹⁸⁸ Dolayısıyla, işyerinde psikolojik taciz söz konusu olduğunda, bu durum ile dolaylı ilişki kurulabilecek çeşitli hükümleri İş Kanunu'nda bulmak mümkündür.

İş Kanunu'nda işçinin işyerinde maruz kalabileceği taciz türlerinden sadece cinsel taciz düzenleme konusu yapılmış ve gerek işveren, gerekse diğer işçilerin cinsel tacizine maruz kalan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle (derhal) feshedebilmesine imkân sağlanmıştır. Türk iş hukuku mevzuatında psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilecek işveren veya işçi davranışlarını ele alan ve bu davranışlara hukuki sonuçlar bağlayan önemli düzenlemeler ise aşağıda ele alınmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz, sadece İş Kanunu kapsamında ele alınması gereken bir konu değildir; Anayasa başta olmak üzere, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu gibi yasal düzenlemelerde de bu olgu ile ilişkilendirilebilecek hükümler yer almaktadır. Bu bakımdan, işyerinde psikolojik tacizin hukuki boyutlarının, Türk hukukunda konuyla ilgili olabilecek hukuki alanlar esas alınarak incelenmesi gerekmektedir.

¹⁸⁷ Kerestecioğlu, "İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)," s.34.

¹⁸⁸ Fuat Bayram, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)," *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı 14 (2007), s.551.

Öncelikle 11.01.2011 tarihinde kabul edilen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda, 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu'nda yer almayan ve işyerinde psikolojik tacize ilişkin ilk doğrudan düzenleme niteliği taşıyan bir hüküm yer almaktadır. Şöyle ki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesine göre, işveren, işçinin kişiliğini korumak ve işçinin kişiliğine saygı göstermek zorunda olup, bu kapsamda, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için de gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Bununla ilgili değerlendirmelere ilerleyen kısımlarda yer verilmiştir.

Bu noktada kısaca, iş hukuku, medeni hukuk ve borçlar hukukunun iş ilişkilerini düzenleyen kurallarının hangi durumlarda uygulanacağına ilişkin bir açıklama yapılması yerinde olacaktır. İş hukuku her ne kadar zaman içerisinde medeni hukuk ve borçlar hukukundan ayrılarak bağımsız bir hukuk dalına dönüşmüşse de bu onun tümüyle kendine yeten bir hukuk dalı olduğu anlamına gelmez. Esasen hiçbir hukuk dalı diğerlerinden tamamen bağımsız değildir. Türk Medeni Kanunu'nun 5'inci maddesi uyarınca; "Bu Kanun ve Türk Borçlar Kanunu'nun genel nitelikteki hükümleri uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır". Yargıtay da daha özel nitelikte bulunan İş Kanunu'nda bir uyuşmazlığı çözecek nitelikte kural bulunmadığı takdirde daha genel nitelikte bulunan Türk Borçlar Kanunu'nun hükümlerince uyuşmazlığın giderileceğini hükme bağlamıştır.¹⁸⁹ Bu itibarla, ilerleyen bölümlerde İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve diğer kanunlar çerçevesinde işyerinde psikolojik tacize ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur.

İşyerinde psikolojik tacizin hukuki değerlendirmesi yapılırken, söz konusu olgunun şu temel özelliklerinin dikkate alınmasında yarar vardır:

- Psikolojik taciz, süreç içerisinde tekrarlanan davranışlardan oluşur.
- Psikolojik taciz sinsi, anlaşılması güç ve imalı şekilde yapılır.
- Psikolojik taciz sürecinde mağdura yöneltilen pek çok davranış, tek başına değerlendirildiğinde, kanuna aykırı değildir.
- Psikolojik tacizde çoğu zaman amaç, hedef seçilen kişinin işyerinden atılmasını ya da istifa etmesini sağlamaktır.

¹⁸⁹ Sarper Süzek, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Basım, 2008), s.34.

- Psikolojik taciz, işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eder.
- Psikolojik tacizde işverenin, işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerine ve özellikle de gözetme borcuna uymaması söz konusudur.
- Psikolojik taciz, kişilik haklarına tecavüz teşkil eder.
- Psikolojik taciz, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi kapsamında değerlendirilebilir.

2. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN YAŞANDIĞI HUKUKİ ZEMİN

2.1. İş Sözleşmesi ve İş İlişkisi

Psikolojik taciz amaçlı davranışlar işveren veya işveren vekilinden gelebileceği gibi diğer işçilerden de gelebilir. Psikolojik taciz sürecinde failin işveren olması durumunda, fail ve mağdur (işçi) tarafları işyerinde buluşturan hukuki bağ, iş sözleşmesi ve iş ilişkisidir. İş Kanunu'nun 8'nci maddesinin birinci fıkrasında, iş sözleşmesi, taraflardan birinin bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. İş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişki ise iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (İş Kanunu md. 2/1).

İş sözleşmesi, işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşmedir. Kişiliğe bağlı sözleşmelerde, taraflardan birinin kişiliği, diğer tarafın irade beyanında belirleyici bir role sahiptir. Böylesi sözleşmelerde taraflardan birinin kişiliğine ait bazı özellikleri, diğer tarafın sözleşmeye katılmasını teşvik edici ve etkin bir niteliğe sahiptir. İşveren açısından işçinin mesleki bilgi, beceri ve tecrübesi önem taşır.¹⁹⁰

İş sözleşmesi işçiye iş görme ve işverene sadakat (bağlılık) borcunu, işverene ise işçiye ücret ödeme, eşit davranma ve işçiye gözetme borcunu yüklemektedir.¹⁹¹

¹⁹⁰ Ali Güzel, *İşverenin Değişmesi, İşverinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi* (İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1987), s.284.

¹⁹¹ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.83.

2.2. İşveren ve İşçi Arasındaki Hiyerarşik İlişki

Psikolojik taciz sürecinin yaşandığı hukuki zemini oluşturan iş sözleşmesi gereği, işçi iş görme borcunu, işverenin sevk ve idaresine bağlı olarak, onun otoritesi ve denetimi altında yapmak zorundadır. Yönetimi temsil eden işverenle, emeği temsil eden işçi arasında bir güç dengesizliği mevcuttur. Sahip olduğu üretim araçları ve diğer maddi kaynakları işvereni bir otorite, sosyal bir iktidar haline getirmektedir. Oysaki işçi, fert olarak sosyal bir iktidar olmaktan uzaktır. Bundan dolayı, pazarlık gücü zayıf olan işçi, işverenin şartlarına boyun eğmek zorunda kalabilmektedir.¹⁹²

İşçi işverene “tabi” olarak çalışmak durumundadır. Mevzuat ve iş sözleşmesine dayanarak çalışma usul ve tertibini işveren belirler. İşçinin yapacağı işi işveren sevk ve idare eder. İşçi, işverenin belirlediği çalışma usulüne uygun olarak ve onun sevk ve idaresine tabi bir biçimde iş yapma borcunu yerine getirir. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesinin belirleyici ve ayırt edici özelliğidir.¹⁹³

Genellikle işçi, emeğinden başka bir maddi gelire ve servete sahip olmayan, çoğu zaman geçinmek için çalışmak zorunda olan bir kimsedir. İşçinin yaptığı iş karşılığında alacağı ücrete bağlı bir kişi olması, onu ilk olarak ekonomik yönden işverene bağımlı hale getirmektedir. Nitekim iş hukukunu doğuran olay da zayıf ve bağımlı bir ekonomik yapıya sahip olan işçilerin sosyal olarak korunmaya gereksinim duymasıdır. İşçi, iş yapma borcunu işverenin düzenlediği çerçevede yerine getirir. İşyerindeki işin nasıl yapılacağını, işçinin işini işyerinin neresinde yapacağını, işini yaparken hangi araç ve gereçleri kullanacağını işveren belirler. İşveren bu belirlemeleri yaparken işçiye emir verme hakkına sahiptir. Dolayısıyla bu noktada da işçi ile işveren arasında bir bağımlılık meydana gelmektedir.¹⁹⁴

İşçinin işverene bağımlı olması, onun yönetimi ve denetimi altında iş görme borcunu yerine getiriyor olması, daha önce de bahsedilen hiyerarşik psikolojik taciz durumunun ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu durumda, kendisine bağımlı bir şekilde işçi çalıştıran işveren, psikolojik

¹⁹² Kamil Turan, *İş Hukukunun Genel Esasları* (Ankara: Kamu-İş Yayınları, 1990), s.11.

¹⁹³ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.84.

¹⁹⁴ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.85.

taciz sürecinin faili olması ile birlikte, mağdur işçinin hayatını çekilmez hale getirme imkânına sahip bulunmaktadır.¹⁹⁵

3. İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCU VE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

İşyerinde psikolojik tacizde, hedef seçilen çalışan genellikle diğerlerinden ayrı tutulmaya ve yalnızlaştırılmaya çalışılır, kendisi rahatsız edici davranışların yöneltildiği bir merkez haline gelir. Söz konusu çalışana yapılan ödemelerde, yardımlarda vb. ayırım yapılmasa da kişiliğine yönelik onur ve saygınlığı kırıcı davranışlarla bir ayrımcılığa maruz bırakılır. İşveren, işyerinde sağlamakla yükümlü olduğu sağlıklı psiko-sosyal ortamı bir çalışan için bozmakta, o çalışanın yaşamının önemli bir kısmını geçirdiği çalışma ortamını katlanılmaz ve çekilmez bir hale getirerek eşit davranma borcunu da ihlal etmiş olmaktadır.¹⁹⁶

3.1. Anayasa'da Eşitlik İlkesine İlişkin Hükümler

Eşit davranma borcunun anayasal dayanağı, Anayasa'nın kanun önünde eşitliği düzenleyen 10'uncu maddesidir. Dil, milliyet, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle bir ayırım gözetilmeksizin herkesin kanun önünde eşit olduğunu belirten madde; hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa ayrıcalık yapılamayacağını vurgulamış ve devlet organlarına da bu ilkeye uygun hareket etme yükümlülüğü yüklemiştir.

Anayasa'da bahis konusu olan eşitlik ilkesi, sadece bağımsız bir temel hak olmayıp, hukuk düzeninin tüm alanlarına egemen olan genel bir ilkedir. Bu bakımdan özel hukuk ilişkilerinde de eşitlik ilkesi geçerlidir.¹⁹⁷ Anayasa'nın ücrette adaletin sağlanmasına ilişkin 55'inci maddesi de eşit davranma borcunun "eşit işe eşit ücret" boyutunun anayasal dayanağını teşkil etmektedir.

¹⁹⁵ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.85.

¹⁹⁶ Bayram, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)," s.560.

¹⁹⁷ Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi* (İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1982), s.23.

3.2. İş Kanunu'nda Eşit Davranma Borcu ve İşyerinde Psikolojik Taciz

İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde, işverenin işçilere karşı eşit davranma borcu oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiştir. Kaynağını İnsan Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği tüzük ve yönergeleriyle Anayasa'nın 10'uncu maddesinden alan eşit davranma ilkesi başlıklı 5'inci maddeye göre; "İş ilişkisinde dil, milliyet, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz". Bu düzenleme, işverene eşit davranma borcu getirirken *benzeri sebeplere dayalı ayırmadan* söz edilerek her türlü ayrımcılık da yasaklanmıştır.¹⁹⁸

İşverenin eşit davranma borcunun birbiriyle ilişkili iki bileşeni vardır; birincisi, işverenin genel olarak çalışanları arasında eşit davranma yükümlülüğü olarak tanımlanabilecek dar anlamda eşit davranma borcu, ikincisi ise işverenin ayrımcılık yapmama yükümlülüğüdür. Ayrımcılık temelde, temel hak ve özgürlüklerle ilişkili iken, dar anlamda eşit davranma borcu, daha çok işverenin yönetim hakkı ile ilişkilidir.¹⁹⁹

Bazı ayrımcılık türleri özel olarak yasal düzenlemelerde zikredilmiştir, örneğin; İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin birinci fıkrasına göre "iş ilişkisinde", üçüncü fıkrasına göre ise "iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde" cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık yasaklanmıştır. Ayrıca, cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı da ayrı bir fıkrafta düzenlenmiştir.²⁰⁰

Çalışanın maruz kaldığı psikolojik taciz davranışları ne şekilde olursa olsun eşitlik ilkesine aykırılık ve ayrımcılık söz konusudur. Bu ayrımcılığın işveren, yöneticiler veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi sonucu etkilememektedir. Psikolojik taciz failleri başka çalışanlar olsa bile, işveren, çalışanlarını gözetme borcu gereği bunu önlemekle yükümlüdür.²⁰¹

¹⁹⁸ Sabahattin Şen, "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu," *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı 5, Cilt 23 (2009), s.58.

¹⁹⁹ Doğan Yenisey, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı," s.66.

²⁰⁰ Doğan Yenisey, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı," s.67.

²⁰¹ Doğan Yenisey, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı," s.58 vd.

4. İŞVERENİN GÖZETME BORCU VE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

4.1. Genel Olarak

Gözetme borcu, işverenin, iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, onun çıkarları doğrultusunda gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşur.²⁰²

Gözetme borcu, yukarıdaki açıklamadan da anlaşılacağı üzere, geniş içerikli bir kavramdır; işverenin verdiği talimatlara uygun olarak iş gören işçiye yönelik gözetme borcunun somut olarak belirlenmesi güçtür. Öğretide, yazarların büyük çoğunluğu, gözetme borcunun, dürüstlük kuralı ile yakından ilgisine dikkat çekmekte, gözetme borcunun saptanmasında ve yorumlanmasında dürüstlük kuralının esas alınması gereğine işaret etmektedir.²⁰³

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'üncü maddesine göre, işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Yine aynı maddeye göre, işverenin; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli çalışmaları yapması gerekmektedir. Bundan başka, işveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesi için çalışmalar yapar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde, işverenin gözetme borcunun gereği olarak işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğünün, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de kapsadığı, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığının da işverence korunması gerektiği söylenebilir.

²⁰² İlhan Uluslan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu* (İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1990), s.1.

²⁰³ Uluslan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*, s.1.

4.2. İşverenin Gözetme Borcunun Kapsamı

Gözetme borcu uyarınca işveren, işyerinde işçilerin hayatını, sağlığını, kişilik hakkını ve mallarını korumakla yükümlü olup bu borç işverene, işçinin yararları doğrultusunda hareket etmeyi, onu korumayı, işçi açısından zararlı olabilecek davranışlar içine girmemeyi gerektirmektedir. Her ne kadar gözetme borcunun sınırının ve içeriğinin somut ve kesin olarak belirlenmesi mümkün olmasa da bu sınırın somut olayın özellikleri ile dürüstlük kuralına göre belirleneceğini söylemek mümkündür.²⁰⁴

İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma borcunun kapsamına; işçinin kişiliğine, şeref ve haysiyetine diğer işçilerden gelebilecek müdahaleler ve tecavüzlere karşı gerekli önlemleri almanın da girdiği ileri sürülebilir. Bu durumda işyerinde psikolojik tacizin mağdur işçinin kişilik hakkına, bedensel ve ruhsal sağlığına zarar veren bir tecavüz olmasından dolayı psikolojik tacizin önlenmesi de işverenin alması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri arasında yer alacaktır ve işçinin psikolojik tacize maruz kalması işverenin gözetme borcunun ihlali kapsamında değerlendirilecektir.²⁰⁵

4.3. Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişilik Hakkı

4.3.1. Kişilik Hakkı Kavramı

Hukuki yönden en değerli varlık olan kişilik dıştan gelecek saldırılara açık bir durumdur. Bu bakımdan hukuk düzeni, kişiliğe saygı duyulmasını ve gelişmesini temin etmek ve saldırılara karşı korunması için gerekli tedbirleri almak zorundadır.²⁰⁶

Kişilik hakkı ise, kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirmesini temin eden varlıkların tümü üzerindeki hakkı şeklinde tanımlanmaktadır.²⁰⁷ Hakkın konusunu, gerçek kişilerde doğumdan ölüme kadar, tüzel kişilerde hak ehliyetinin kazanılmasından

²⁰⁴ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.94.

²⁰⁵ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.94.

²⁰⁶ Mustafa Dural ve Tufan Öğüz, *Türk Özel Hukuku, Cilt II, Kişiler Hukuku* (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2002), s.91.

²⁰⁷ Dural ve Öğüz, *Türk Özel Hukuku*, s.92.

sona ermesine kadar sadece var olma nedeniyle ayrılmaz bir biçimde sahip olunan hukuken korunan değerler oluşturur.²⁰⁸

4.3.2. Kişilik Hakkı ile İlgili Yasal Düzenlemeler ve İşçinin Kişiliğinin Korunması

Türk Medeni Kanunu, kişilik hakkının konusuna giren kişisel değerleri tek tek sayma yoluna gitmemiş, genel nitelikte bir hüküm getirme yolunu seçmiştir. Türk Medeni Kanunu'nun 24'üncü maddesine göre; "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir". Yine, Türk Borçlar Kanunu'nun 58'inci maddesinin birinci fıkrasına göre; "Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir".

Dinamik bir olgu olan kişilik hakkının içeriği zamana ve yere göre değişir. Bu nedenle, zamanla ortaya çıkabilecek yeni kişisel değerleri ve kişilik hakkına yönelik yeni saldırı yollarını, doktrin ve yargı, kişilik hakkının kapsamına sokabilecektir. İşyerinde psikolojik taciz olgusu da kişilik hakkına yapılan bir saldırı olarak iş hukuku kapsamında yeni yeni ele alınmaya başlanan bir olgudur. Öyle ki; bu saldırının sistematik ve belirli aralıklarla bir süreç boyunca tekrarlanan davranışlarla gerçekleştirilmesi, hiyerarşik olarak üstten alta veya yatay şekilde gruptan bireye şeklinde uygulanması bu ihlal türünü adeta "nitelikli" bir ihlal türü haline getirmekte ve nitelikli bir koruma mekanizmasının hukuk sistemine eklenmesini zorunlu kılmaktadır.²⁰⁹

Kişiliği koruyan genel düzenlemeler işyerinde psikolojik taciz halinde mağdur işçiye sınırlı da olsa hukuki koruma sağlar niteliktedir. Mağdur işçi, psikolojik tacizin faili ister işveren ister başka bir işçi olsun, iş sözleşmesinden doğan haklarından bağımsız olarak, Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümlerinden yararlanabilecektir.²¹⁰

Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesine göre işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde

²⁰⁸ Serap Helvacı, *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar* (İstanbul: Beta Basım, 2001), s.41.

²⁰⁹ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.93.

²¹⁰ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.103.

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. İş Kanunu'nda bu konuda açık bir düzenleme olmadığından, tüm iş ilişkilerinde uygulanacak olan bu hükümler iş ilişkisine ve özellikle işverenin gözetme borcuna yeni bir boyut da kazandırmaktadır.

Şunu da belirtmek gerekir ki, hukuksal olarak düzenlenmesinin yanında, bu konuda çalışanların bilgilendirilmesi ve daha bilinçli hale gelmeleri de işyerlerinde psikolojik tacizin azaltılması ve önlenmesinde önem taşıyan bir husustur.

Bu noktada, işverenin eşit davranma ve gözetme borcu ile ilgili olarak Ankara 8'inci İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarihli ve E.2006/19, K.2006/625 sayılı Kararına değinmek yerinde olacaktır. Söz konusu Karar, aynı zamanda Türk iş yargısında işyerinde psikolojik tacizin tanımının da yapıldığı ve bu konuda verilmiş ilk karar olması bakımından önem taşımaktadır:

Kararda, davacının psikolojik taciz mağduru olduğu kabul edilmiş ve karara dayanak olarak Türk Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesine ilişkin iyiniyet kuralları ile İş Kanunu'nun işverenin çalışanlara eşit davranmasına ilişkin hükümlerinin esas alındığı ve bu çerçevede işverenin işçisini koruma ve gözetme sorumluluğunun bulunduğu belirtilmiştir. Kararda, davacının üstleri tarafından kötü muamele gördüğü ve aşağılandığı, kendisine verilen uyarma ve kınama cezalarının haksız olduğu ve bu davranışların psikolojik taciz amaçlı olduğu, bu nedenle davacının maddi ve manevi zarara uğratıldığı belirtilerek kendisine manevi tazminat verilmesine ve davalı işverence verilen uyarı ve kınama cezalarının iptaline hükmedilmiştir. Kararda konu ele alınırken üç hususa vurgu yapıldığı göze çarpmaktadır. Bu hususlar; işverenin eşit davranma borcu, iyiniyet kuralı ve gözetme borcudur.²¹¹

²¹¹ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.140.

5. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI AÇISINDAN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

5.1. Hakların Kullanılmasında Dürüstlük Kuralı

Genel olarak toplumda insanların, birbirlerine karşı namuslu ve dürüst bir şekilde davranmaları beklenir, bu durum dürüstlük kuralı olarak ifade edilir. Daha geniş bir tanım vermek gerekirse; hak sahibinin, haklarını kullanırken ve borçlarını ifa ederken hukuka, örf ve adetlere, genel ahlaka ve doğruluk ilkelerine uygun davranması, haklarının çevresinde bulunan diğer hak sahipleri veya borç ilişkisine girdiği kişiler bakımından varlığı normal olan güven duygusunu zedelememesi, dürüstlük kuralı olarak tanımlanmaktadır. Türk Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesi uyarınca; "Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz". Bir davranışın dürüstlük kuralına uygun olup olmadığı, toplumda egemen olan ahlaki ölçülere, geçerli örf ve adetlere ve hakları sağlayan ilişkilerin amacına göre tayin edilir.²¹²

İşveren ve çalışan arasındaki iş ilişkisinde de dürüstlük kuralı geçerlidir. Psikolojik taciz davranışlarının faili işveren, öncelikle iş sözleşmesinin gerektirdiği emir verme, gözetme borcu gibi yetki ve borçlarını ihlal etmektedir. Yine böylesi bir durumda işveren hukukun genel kaidelerine, genel ahlaka, örf ve adetlere de aykırı davranmakta, işçi nezdindeki güven duygusunu zedeleyerek dürüstlük kuralını da çiğnemektedir.²¹³

İşverenin namuslu ve dürüst bir kişiden beklenmeyecek davranışlar içerisinde bulunması hakkın kötüye kullanılması anlamına da gelir. İşverenin hakkını kötüye kullanıp kullanmadığı her olayın kendi şartları dâhilinde değerlendirilecek olsa da hakkın kötüye kullanıldığını gösteren bazı hususlar tespit edilebilir. Bu hususlardan ilki, hakkın kullanılmasında hukukça meşru sayılan bir yararın bulunmamasıdır. Dolayısıyla işveren herhangi bir hakkını sırf işçiye zarar vermek veya onu güç bir duruma sokmak için kullanırsa hakkını kötüye kullandığı ileri sürülebilir. İşveren, bir hakkını kullanırken birden fazla seçeneğe sahipse, bu seçeneklerden işçiye zarar vermeyen seçeneği tercih etmelidir. Aksi halde yine hakkını

²¹² Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, *Medeni Hukuk* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2008), s.220.

²¹³ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.119.

kötüye kullanmış olur. Hakkın kullanılmasının işverene sağlayacağı yarar ile işçiye vereceği zarar arasındaki aşırı oransızlık da işverenin hakkını kötüye kullandığını gösteren bir başka husustur.²¹⁴

5.2. Yönetim Hakkının Kötüye Kullanılması ve İşyerinde Psikolojik Taciz

5.2.1. Yönetim Hakkı Kavramı

İş hukukunda iş yasaları ile toplu ve bireysel iş sözleşmelerinin, nitelikleri gereği iş ilişkisi içinde ortaya çıkabilecek her türlü soruna çözüm getirmeleri mümkün değildir. İşçinin iş görme borcunun kaynağını oluşturan iş sözleşmelerinde, işçinin ifa etmekle yükümlü olduğu işin tüm ayrıntılarının ve iş sözleşmesi ifa edilirken ortaya çıkabilecek her türlü ihtiyacın önceden belirlenerek iş sözleşmesine dâhil edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle genellikle iş sözleşmelerinde yapılacak işe ilişkin ana hususlar belirlenir, işin ayrıntılarına yer verilmeyerek düzenlenmesi gereken boş bir alan olarak bırakılır. Bu boş alanı işveren yönetim hakkını kullanarak doldurur. Yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesine aykırı olmamak şartıyla, işin icrasına ve işin icrası sırasında işçilerin nasıl hareket edeceklerine işverenin karar vermesi hakkına yönetim hakkı denir.²¹⁵

İşyerinde yönetim hakkı ve en yüksek düzeyde emir verme yetkisi işverene aittir. Ancak işverenin yönetim hakkının ve emir verme yetkisinin bir bölümünü işveren vekillerine devretmesi mümkündür. İşçiler, işveren yanında, onun adına işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin de emirlerine uymak zorundadır.²¹⁶

İşin icrası sırasında çalışanların, işverenin emirleri nedeniyle haksızlığa maruz kalmamaları ve bununla ilgili kuşkuları ve şikâyetleri varsa bunların giderilmesi için işverenin yönetim hakkını kullanırken etik kurallara uyması gerekir.²¹⁷

²¹⁴ Oğuzman ve Barlas, *Medeni Hukuk*, s.226-229.

²¹⁵ Savaş Taşkent, *İşverenin Yönetim Hakkı* (İstanbul: 1981), s.13'ten aktaran Süzek, *İş Hukuku*, s.71-72.

²¹⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s.75.

²¹⁷ Gönül Balkır, "İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar", Etik Türkiye Platformu, 2005, <http://www.etikturkiye.com/etik/cesit/Balkir.pdf>, Erişim: 27.08.2013, s.197.

5.2.2. Yönetim Hakkının Kapsamı ve Sınırları

Yönetim hakkına dayanarak işverenin yapabileceği işlemlerin kapsamının ne olacağı önemli bir husustur. Öncelikle, yönetim hakkının kapsamına işin icrası girer. Şöyle ki, işveren işin hangi çerçevede, nerede, ne zaman ve hangi sırayla yapılacağını belirleme yetkisine sahiptir. Yine, işveren, işçinin işyerindeki davranışlarını da belirleyebilir. İşveren işin yürütümü, süresi ve saatleri konusunda da yönetim hakkına dayanarak işlemler yapabilir.²¹⁸

İş görme borcu çerçevesinde işçinin ne iş yapacağı hukuki düzenlemeler ve iş sözleşmesi ile belirlenir. İş Kanunu'nun 22'nci maddesine göre, işveren işçiden böylece belirlenen işten başka bir işin yapılmasını isteyemez, istese bile işçi bunu yapmak zorunda değildir. Ancak taraflar isterlerse karşılıklı anlaşmayla işçinin yapacağı işi ve işin yapılacağı yeri değiştirebilirler. Eğer iş ve/veya işyeri değişikliğine işçinin rızası yoksa bu durumda değişikliğin işverence yazılı olarak teklif edilmesi gerekir. İş ve/veya işyeri değişikliği işçinin aleyhine olarak iş koşullarında ağırlaşmaya yol açıyorsa işçi bunu kabul etmek zorunda değildir. 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul etmediği bir değişiklik işçiyi bağlamaz. İşveren ısrarcı olursa, işçi bu yüzden sözleşmeyi derhal feshedip işçilik haklarını talep edebilir.²¹⁹

İşveren işçisine yeni bir iş vereceği zaman bu işin işçinin durumuna uygun olması gerekir. Şöyle ki, işveren yeni bir iş verirken işçinin mesleğini, eğitim durumunu ve diğer vasıflarını dikkate almak zorundadır. İşçinin mesleki geleceği ve ilerlemesi de yine iş değişikliğinde dikkate alınması gereken hususlardandır.²²⁰

Yönetim hakkının gereği olarak işverenin tek taraflı irade açıklamasıyla işyerindeki çalışma koşullarını belirleme yetkisine birçok sınırlamalar da getirilmiştir. Yönetim hakkı çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında en alt sırada yer aldığından, bu hak üstte yer alan tüm iş hukuku kaynakları tarafından sınırlandırılmıştır. Anayasa, yasa, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, genel iş koşulları (iç yönetmelik,

²¹⁸ Taşkent, *İşverenin Yönetim Hakkı*, s.13'den aktaran Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.122-123.

²¹⁹ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008), s.150.

²²⁰ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.125.

işyeri uygulaması) ile düzenlenmiş bulunan konularda yönetim hakkının uygulanma olanağı yoktur.²²¹

5.2.3. Yönetim Hakkının İşyerinde Psikolojik Taciz İçin Kullanılması

İşçinin kişilik hakkı ile işverenin yönetim hakkı çoğu zaman birbiriyle kesişir. Ancak bu kesişme her zaman işçinin kişilik hakkının ihlal edildiği anlamına gelmez. Çünkü iş hukukunun kendine özgü özellikleri, işverenin, işçinin kişilik hakkı kapsamındaki bazı kişisel değerleri üzerinde tasarruf etmesine izin verir. İşveren, işçinin kişilik hakkını koruma bağlamındaki yükümlülüğünü yönetim hakkını kullanmaksuretiyle gerçekleştirecektir.²²²

İşverenin yönetim hakkını kullanırken uymakla yükümlü olduğu temel kurallar; Anayasa ve yasalarda çerçevesi çizilen eşitlik, insan onuru ve kişi dokunulmazlığıdır, psikolojik taciz ise bu kurallara uyulmadığı anlamına gelir. Şöyle ki, psikolojik tacize maruz kalan bir çalışanın onur ve saygınlığı zarar görmüş, diğer çalışanlar karşısında ayrımcılığa tabi tutulmuş ve manevi varlığı ve dokunulmazlığı ihlal edilmiş olmaktadır.²²³

5.3. İşçinin İş Görme Borcu Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz

İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu iş görme borcudur. Bu borcu işçi bizzat yerine getirmekle yükümlüdür. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun 395'inci maddesine göre "Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür". Bu hükme göre işçi bir başka kişi aracılığıyla iş görme borcunun ifasını sağlayamaz. İşçinin ölümü halinde de bu borç mirasçılara geçmez.²²⁴

İşçinin yerine getirmekle yükümlü olduğu her iş az veya çok kişilik hakkı kapsamındaki bazı kişisel değerlerinden ödün vermesini gerektirebilir. Ancak yapılacak iş ne olursa olsun kişilik hakkının müdahale edilemeyecek bir özü vardır ve bu öze müdahale teşkil eden bir iş görme borcu hizmet sözleşmesi ile belirlenemez.²²⁵

²²¹ Süzek, *İş Hukuku*, s.75.

²²² Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.126.

²²³ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.127-129.

²²⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s.293.

²²⁵ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.133.

İşçinin iş görme borcunu ifa ederken işini özenle yerine getirme borcu bu noktada dikkate değerdir. İş Kanunu'nda özen borcuna ilişkin özel bir madde bulunmadığından, Türk Borçlar Kanunu'nun 396'ncı maddesinin İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkilerine de uygulanacağını kabul etmek gerekir. Söz konusu maddenin birinci fıkrasında işçinin, yüklendiği işi özenle yapmak zorunda olduğu belirtilmiştir.²²⁶

İş görme borcu ifa edilirken gösterilmesi gereken özenin somut sınırları kesin çizgilerle belirlenmemiştir. Ancak bu durum işyerinde psikolojik taciz yönünden bazı sakıncalar oluşturmaktadır. Şöyle ki, işveren, sürekli olarak işçisinden işini yaparken aşırı özen göstermesini isteyerek de psikolojik tacizin faili haline gelebilir. Bu nedenle, gerekli özenin gösterilip gösterilmediğini ve yapılan işin kötü ifa sayılıp sayılmayacağını, her somut olay için olayın şartlarını göz önünde bulundurarak değerlendirmek gerekecektir.²²⁷

5.4. İşçinin İtaat Borcu Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz

5.4.1. İşçinin İtaat Borcu Kavramı

İş sözleşmesi gereği işçi işverene bağımlı olarak işini ifa eder. Bunun bir sonucu da işçinin işverene itaat borcudur. Şöyle ki, işçi iş görme borcunu istediği şekilde değil işveren veya işveren vekillerinin verdiği emirlere uygun olarak ifa etmekle yükümlüdür. Ayrıca, işçinin iş görme borcu dışında kalan (işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi) noktalarda da işverenin emirlerine uygun hareket etmesi gerekir. Örneğin, yasaklanmış alanda ve/veya saatlerde işçi sigara içmemelidir. Yine, kapı kontrolü ve işçilerin üzerinin aranması da eşitlik ilkesi ve kişilik haklarına aykırı olmamak şartıyla söz konusu olabilir. Dolayısıyla itaat borcunun gereği olarak, işçi işle ve işyeriyle ilgili olmak şartıyla yasal çerçevede verilen işveren emirlerine uymakla yükümlüdür. Bu yüzden, "uyma borcu" diye de adlandırılır. Ancak, işçi, işveren veya vekillerince verilen her emre değil, yasaya ve sözleşmeye aykırı olmayan emirlere uymak zorundadır.²²⁸

²²⁶ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.134.

²²⁷ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.135.

²²⁸ Akyiğit, *İş Hukuku*, s.153.

5.4.2. İşçinin İtaat Borcunun İşverence Psikolojik Taciz İçin Kullanılması

İşçinin işverene itaat borcu, işverenin yönetim hakkı ile paralellik arz eder, şöyle ki, işverenin yönetim hakkını aşarak verdiği emir ve talimatlara işçinin itaat borcu bulunmamaktadır. Yine, işçinin itaat borcu; yasalar, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, çalışma yaşamının genel düsturları ve dürüstlük kuralının çizdiği sınırlara tabidir. Hukukça korunan kişilik hakkı, işçinin onur ve saygınlığı bu bakımdan itaat borcu yerine getirilirken göz önünde bulundurulmak zorundadır. Dolayısıyla, işveren, işçiden onur ve saygınlığını ihlal edici boyutta bir itaat göstermesini isteyemez. İşçi de kişilik hakkını ihlal edici nitelikte bir emre uymakla yükümlü değildir.²²⁹

6. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN HAKSIZ FİİL SORUMLULUĞU AÇISINDAN TAHLİLİ

6.1. Genel Olarak

Türk Borçlar Kanunu'nun 49'uncu maddesi incelendiğinde, haksız fiilin dört unsurun bir araya gelmesinden oluştuğu görülmektedir. Bunlar; hukuka aykırı fiil, zarar, kusur ve illiyet bağıdır. Haksız fiil teşkil eden işyerinde psikolojik tacizin kendine özgü yapısı, özellikle hukuka aykırılık ve illiyet bağı unsurlarıyla ilgili bazı hususların açıklanmasını gerektirmektedir.

6.2. İşyerinde Psikolojik Tacizde Hukuka Aykırılık Unsuru

Türk Borçlar Kanunu'nun 49'uncu maddesinin birinci fıkrasında, hukuka aykırılık, haksız fiilin kurucu unsurlarından biri olarak düzenlenmiş; ancak, hukuka aykırılığın tanımı verilmemiştir. Bu durumda hâkim, somut olayda doktrin ve uygulamadaki görüşlerden de yararlanarak hukuka aykırılığın olup olmadığına karar vermek zorundadır.²³⁰

Türk hukukunda hâkim olan görüşe göre, hukuka aykırılık, hukuk düzeninin malvarlığı veya kişi varlığı değerlerini zarardan korumak amacıyla koyduğu emir ve yasaklara uymayan davranışlar olarak

²²⁹ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.137.

²³⁰ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Beta Basım, 2006), s.547.

tanımlanabilir.²³¹ Ancak, işyerinde psikolojik taciz, aynı veya farklı tarzdaki pek çok rahatsız edici davranışın belli bir süre boyunca hedef seçilen kişiye yöneltilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır ve psikolojik tacizi oluşturan davranışlar, çoğu zaman tek başlarına değerlendirildiklerinde hukuka aykırı sayılmamaktadır. Bu açıdan, işyerinde psikolojik tacizin hukuka aykırı oluşunun dayanak noktasının ne olduğuna ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

Hukuk kuralları bazen davranışlara, bazen de sonuca ilişkin olarak bir gereklilik kaidesi koyarlar. Bu bakımdan, bazı kurallar, toplum hayatı bakımından bir sonucu meydana getiren fiilleri genel olarak yasak ederler. Örneğin, adam öldürmeyi, vücudun ve sağlığın ihlalini, mülkiyetin ihlalini yasak eden kurallar böyledir. Bu kuralların hukuka aykırı saydığı husus, korunmuş menfaati zarara uğratan sonuçtur. Fiile, bu kurallar açısından hukuka aykırılık damgası, bu zararlı sonuca bakılarak vurulmaktadır.²³²

Bazı kurallar ise, toplum hayatı bakımından istenmeyen sonuçların meydana gelmesini önlemek için, belirli bazı fiillerin yapılmasını emrederler veya yasaklarlar. Bu kurallar doğrudan doğruya zararlı sonucu yasak etmezler. Örneğin, polis kaidelerine aykırılık, sırf bu polis kaideleriyle uyuşmayan davranışların yapılmasına da istenen davranışların yapılmaması ile gerçekleşmiş olur. Bir davranışı, zararlı sonucu önlemek amacı ile yasak eden veya emreden, ancak zararlı sonucun gerçekleşip gerçekleşmediğine ilişkin hükümler içermeyen kurallar açısından, hukuka aykırılığa failin davranışına bakılarak hükmedilir. Örneğin, azami hız sınırını aşan bir biçimde motorlu araç kullanma, zararlı bir sonuç doğmamış olsa bile hukuka aykırıdır.²³³

Özetle, davranış ya da sonuç hakkında hukuka aykırılık damgası vurulabiliyorsa, bu değer yargısı fiilin bütününe kapsar ve fiilin bir bütün olarak hukuka aykırı olması sonucunu sağlar. Ancak, hukuka aykırılığın belirlenmesinde başvuru kuralları, zararı yasak edici ya da önleyici nitelik taşıdıklarından, öncelikle fiilin sonucu değer yargısına konu olacak ve önem taşıyacaktır.²³⁴

Yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, işyerinde psikolojik taciz öncelikle yol açtığı zararlı sonuçlar nedeniyle hukuka

²³¹ Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Beta Basım, 2012), s.427.

²³² Selim Kaneti, *Haksız Fiilde Hukuka Aykırılık Unsuru* (İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 2007), s.121.

²³³ Kaneti, *Haksız Fiilde Hukuka Aykırılık Unsuru*, s.121-122.

²³⁴ Kaneti, *Haksız Fiilde Hukuka Aykırılık Unsuru*, s.122-123.

aykırıdır. Burada, işyerinde psikolojik tacizin hukuka aykırılığı konusunda, psikolojik taciz sürecindeki rahatsız edici davranışların tek tek hukuka aykırı olup olmadığına bakılmaksızın, bu davranışların toplam etkisinin nasıl bir sonuca yol açtığına bakılır. Sonucunun hukuka aykırı olması nedeniyle işyerinde psikolojik taciz haksız fiil oluşturmaktadır.

6.3. İşyerinde Psikolojik Tacizde İlliyet Bağı

6.3.1. Haksız Fiillerde Uygun İlliyet Bağı Unsuru

Haksız fiil sebebiyle bir zararın tazmin edilmesi borcunun doğabilmesi için, zarar verici fiille/olayla zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı şarttır.²³⁵

İlliyet bağı kavramı, öğretici ve uygulamada hâkim olan; “uygun illiyet bağı” teorisine göre açıklanmaktadır. İlliyet bağı kavramı, diğer temel kavramlarda olduğu üzere Kanunda tanımlanmamış; hukuk doktrini ve yargı içtihatlarıyla tanımlanmaya çalışılmıştır.²³⁶ Eren uygun illiyet bağına şöyle tanımlamıştır:²³⁷

“Somut olayda gerçekleşen türden bir sonucu, olayların normal akışına ve hayat tecrübelerine göre, niteliği ve ana temayülü itibarıyla meydana getirmeye genel olarak elverişli olan veya bu türden bir sonucun gerçekleşme ihtimalini objektif olarak artırmış bulunan zorunlu şartla söz konusu sonuç arasındaki bağına uygun illiyet bağı denilir.”

Yukarıdaki tanımda geçen “zorunlu şart” kavramı ise, şart teorisine dayanmaktadır. Şart teorisine göre, bir olayın varlığı, zorunlu bir şekilde bu olayı meydana getiren her şartın varlığına bağlıdır. Bu şartlardan birinin mevcut olmaması durumunda, olay meydana gelmemelidir. Bu bakımdan, sonucu meydana getiren şartlardan herhangi birini gerçekleştiren şahıs, yalnız bu şartı gerçekleştirmiş olması nedeniyle zararlı sonuçtan sorumludur.²³⁸

Uygun illiyet teorisinin hareket noktası, zorunlu şart kavramı, diğer bir deyişle, tabii illiyet bağıdır. Şöyle ki, faile isnat edilen davranış veya olayın, her şeyden önce zararlı sonucun zorunlu şartı olması gerekmektedir.²³⁹

²³⁵ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.519.

²³⁶ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.521.

²³⁷ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.492.

²³⁸ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.490.

²³⁹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.493.

Davranış veya olayla zarar arasında tabii illiyet bağının varlığı tespit edildikten sonra, bu davranış veya olayın aynı zamanda zararlı sonucun uygun sebebi olup olmadığı araştırılır. Buradaki uygunluk şöyle açıklanmaktadır; sorumluluğu doğuran hareket veya olay, gerçekleşen türden bir zararın meydana gelme ihtimalini genel olarak ve önemli ölçüde artırmışsa, söz konusu hareket veya olayla gerçekleşen zarar arasında uygun illiyet bağı mevcuttur.²⁴⁰

6.3.2. İşyerinde Psikolojik Tacizde Uygun İlliyet Bağının İspatı

Sebeple zararlı sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağını ispat yükü davacıya aittir. Ancak, doktrin ve uygulamada kabul edilen görüşe göre, hâkim, ispat konusunda çok sıkı davranmamalıdır. Zararın, söz konusu sebebin sonucu olduğu büyük bir ihtimalle sabit olmuşsa, bununla yetinilmeli, kesin deliller istenilmemelidir. Somut olayda zarar, birçok sebebin bir araya gelmesi ile meydana gelmişse, zararın hangi sebebin sonucu olduğu tam bir kesinlikle tespit edilip ispatlanamaz. Bu nedenle, duruma göre kesin deliller yerine, emarelerle ispatla da yetinilmelidir.²⁴¹ Bununla birlikte hiçbir zaman, düşük bir ihtimal veya belirsiz bir şüphe ispat için yeterli görülemez.²⁴²

İşyerinde psikolojik tacizde de fail veya failerin psikolojik tacize yol açan davranışları ile mağdurun uğradığı zararlar arasında ilk bakışta neden-sonuç ilişkisinin kurulması, birçok haksız fiil örneğinde illiyet bağının tespit edilmesi kadar (örneğin failin otomobiliyle mağdura çarpması ve onu yaralamasındaki gibi) basit olmayıp daha esnek bir bakış açısını gerektirmektedir.

Uygun illiyet teorisi, hâkime uygunluğu belirlerken geniş bir takdir yetkisi vermektedir. Böylelikle, hâkim kararını verirken sınırlı ölçütlere dayanmak zorunda kalmamakta, daha esnek hareket edebilmektedir. Bu esneklik, hâkime toplum hayatının her gün değişen ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde adapte olabilme ve belirli bir olay ve zarar arasında illiyet bağının

²⁴⁰ Fikret Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi* (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1975), s.59-60.

²⁴¹ Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi'nin 14.03.2008 tarihli ve E.2008/3122, K.2008/4922 sayılı kararı işyerinde psikolojik tacizin emarelerle ispatı konusunda örnek teşkil eden bir karardır. Söz konusu Karar ve emarelerle ispat konusuna ilişkin açıklamalara; "7.1.3. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshinde İspat Yükü" başlığı altında yer verilmiştir.

²⁴² Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s.61-62.

adil olup olmadığına karar verebilme imkânını vermektedir.²⁴³ İşyerinde psikolojik tacizi oluşturan rahatsız edici davranışlar ile mağdurun uğradığı zararlar arasındaki illiyet bağıını tespit ederken de hâkimin bu esneklik yaklaşımıyla hareket etmesi, adil bir karar verebilmesi için gerekli görülmektedir.

6.3.3. İşyerinde Psikolojik Tacizin Çok Sebeplilik Özelliği

Bir olayın sebebi araştırılırken birden fazla sebebin hukuken dikkate alınabilmesi için, söz konusu sebeplerin her birinin gerçekleşen sonucun uygun sebebi olması gerekir. Hukuk dilinde sebeplerin çokluğu olarak ifade edilen bu durumda, gerçekleşen türden bir sonucu meydana getirmeye elverişli birden çok sebebin varlığı söz konusudur.²⁴⁴

İşyerinde psikolojik taciz de daha önce belirtildiği üzere bir tek davranış yerine birden fazla aynı tarzda veya farklı davranışın fail veya failer tarafından mağdura yöneltilmesi sonucu meydana gelmektedir. Bu noktada, sebeplerin bazılarının mı yoksa hepsinin mi zararlı sonucu meydana getirdiğinin tespit edilmesi, özellikle birden fazla failin işyerinde psikolojik taciz sürecinde rol alması durumunda kimlerin sorumlu tutulacağına karar verilebilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Eğer, sebeplerden (davranışlardan) hiçbiri tek başına zararlı sonuca yol açmaya yeterli değilse; ancak sebeplerin bir araya gelmesiyle zararlı sonuç meydana geliyorsa ortak illiyet söz konusudur. Ortak illiyetin en belirgin hali, zararlı sonucun birden çok failin davranışlarıyla meydana gelmesidir. Birden fazla kişi aralarında anlaşarak hareket etmişlerse kusurlu ortak illiyet, birlikte hareket etme iradesi olmadan davranmışlarsa yalnız ortak illiyet söz konusudur. Ortak illiyette failer ortaya çıkan sonuçtan müteselsil olarak sorumludur; kusurlu ortak illiyette tam teselsül, yalnız ortak illiyette ise eksik teselsül söz konusudur.²⁴⁵

Diğer çok sebeplilik halleri ise yarışan illiyet ve seçimlik illiyet durumlarıdır. Yarışan illiyette, sebeplerden her biri zararlı sonucu aynı zamanda birbirinden bağımsız olarak tek başına meydana getirmeye

²⁴³ Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s.115.

²⁴⁴ Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s.147.

²⁴⁵ Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s.149 vd.

yeterlidir. Yarışan illiyet halinde de müteselsil sorumluluk söz konusudur.²⁴⁶ Zararlı sonucu, birden çok sebepten yalnız biri fiilen meydana getirmiş olmakla birlikte somut olayda bu sebebin hangisi olduğu bilinemiyorsa seçimlik illiyet söz konusudur. Seçimlik illiyet halinde kural olarak sorumluluk söz konusu olmamaktadır. Zira zararlı sonucun hangi sebepten ileri geldiği kesin olarak bilinmemektedir.²⁴⁷

İşyerinde psikolojik taciz vakalarında birden fazla fail olması ihtimalinde, çoğu zaman yukarıda bahsedilen ortak illiyet hali söz konusu olmaktadır. Sonuç olarak hâkim her somut olayda işyerinde psikolojik tacizin yukarıda bahsedilen çok sebeplilik hallerinden hangisinin özelliklerini taşıdığını belirleyerek fail veya faillerin ne şekilde sorumlu olacaklarına karar verecektir.

7. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ MAĞDURU İŞÇİNİN VEYA İŞVERENİN BAŞVURABİLECEĞİ HUKUKİ YOLLAR

7.1. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

Dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafın iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi olarak adlandırılır. Bu halde, iş ilişkisinde ortaya çıkan bir durum nedeniyle bu ilişkiye devam edilmesi, taraflardan biri için çekilmez hale gelmiştir. İş ilişkisinin devam etmesinin çekilmez hale gelip gelmediğinin ölçütünü ise objektif iyiniyet kuralları oluşturur.²⁴⁸

İş sözleşmesinin taraflarına haklı nedenle fesih hakkını tanıyan haller İş Kanunu'nun 24 ve 25'inci maddelerinin "sağlık sebepleri", "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ile "zorlayıcı sebepler" başlıklı bentlerinde düzenlenmiş bulunmaktadır.

7.1.1. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshetmesi

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde düzenlenmektedir. İşyerinde psikolojik taciz açısından ele

²⁴⁶ Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s.157 vd.

²⁴⁷ Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s.160 vd.

²⁴⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s.632.

alabileceğimiz hükümler ise özellikle söz konusu 24'üncü maddenin "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı ikinci bendinde yer almaktadır.

Söz konusu ikinci bendin başlığında yer alan "ve benzerleri" ifadesi, kanunda belirtilen sebeplerin sınırlandırılmadığı, benzer sebeplerin de söz konusu bent kapsamında değerlendirilebileceği anlamına gelmektedir. Ayrıca, doktrinde ve Yargıtay kararlarında da hangi durumların bu tanım içine girdiğinin önceden belirlenmesinin mümkün olmadığı hususu açıkça ifade edilmektedir. Bu durumda hâkimler, herhangi bir davranışın bu bent dâhilinde olup olmadığına, İş Kanunu'nun gereklerini, toplumun değer yargılarını ve her bir davranışın yol açtığı etkileri göz önünde bulundurarak karar verecektir.²⁴⁹

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerden biri olduğu aşikâr olan işyerinde psikolojik tacizi, söz konusu bentte yer verilen cinsel taciz gibi, bu bent dâhilinde kabul etmek ve mağdurun haklı nedenle fesih hükümlerinden yararlanmasını sağlamak mümkündür.²⁵⁰

İşyerinde psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilecek hükümler, İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci bendinin özellikle (b), (c) ve (d) alt bentlerinde yer almaktadır. Söz konusu alt bentler şöyledir:

"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 sataşmada 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".

İşverenin işçiye veya işçinin aile üyelerinden birisine hakaret etmesi, küfretmesi, sarkıntılıktaki veya cinsel tacizde bulunması İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci bendinin (b) alt bendi hükmü kapsamına girer.

²⁴⁹ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.112.

²⁵⁰ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.112.

Anılan hükmün uygulanabilmesi için bu davranışların Türk Ceza Kanunu bakımından suç oluşturması zorunlu değildir.²⁵¹

İşyerinde psikolojik taciz davranışları eğer söz konusu 24'üncü maddenin ikinci bendinin (b) alt bendinde belirtilen fiiller ile ya da benzeyen fiillerle gerçekleştiriliyorsa, mağdur işçi iş sözleşmesini söz konusu hükümlere dayanarak haklı nedenle feshedebilir.²⁵²

İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci bendinin (c) alt bendine göre, işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, örneğin hakaret etmesi, fiziksel şiddet uygulaması, çeşitli maddi veya manevi tehditlerde bulunması haklı nedenle fesih hakkını doğurur. Yine, işveren işçisi hakkında şeref ve haysiyeti kırıcı ağır isnat veya ithamlarda bulunursa, örneğin asılsız olarak işçisinin hırsızlık yaptığını, ahlaksız davranışlarının olduğunu, vb. iddia etmişse bunlar da haklı nedenle fesih nedenidir.²⁵³

Cinsel taciz durumunda işçinin derhal fesih hakkını düzenleyen İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci bendinin (d) alt bendinde ise işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumunda işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebileceğine hükmedilmiştir.

Cinsel taciz nedeniyle işçinin haklı nedenle feshi hususu yasal olarak düzenlenmiş olmasına rağmen, işyerlerinde gitgide artan oranda yaşanmaya başlanan ve pek çok yazara göre cinsel tacizi de içeren üst bir kavram olan psikolojik tacize İş Kanunu'nda yer verilmemiş olması bir eksikliktir. Bu bakımdan, işçinin maruz kalabileceği onur ve saygınlığı zedeleyici davranışlar ve diğer hukuka aykırı fiiller sadece cinsel tacizle sınırlı tutulmamalıdır.²⁵⁴ Bu nedenle, işyerinde psikolojik taciz durumunda da söz konusu (d) alt bendi hükmü kıyasen uygulanabilecektir.²⁵⁵

²⁵¹ Süzek, *İş Hukuku*, s.649.

²⁵² Süzek, *İş Hukuku*, s.651.

²⁵³ Süzek, *İş Hukuku*, s.652.

²⁵⁴ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.139.

²⁵⁵ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.113.

7.1.2. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshetmesi

İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin ikinci bendinin (b) alt bendine göre, "işçinin, 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 isnatlarda bulunması" halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu bakımdan, işverenin bir işçisinin psikolojik tacizine maruz kalması durumunda da söz konusu alt bent hükmü gereğince haklı nedenle fesih hakkının olduğu kabul edilmelidir.²⁵⁶

İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin ikinci bendinin (c) alt bendine göre ise işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir hal olarak düzenlenmiştir. Bu hükmün psikolojik taciz olgusuna da uygulanması mümkündür, dolayısıyla, işyerinde psikolojik tacizin işverenin bir işçisi tarafından başka bir işçiye uygulanması durumunda da işveren, fail işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.²⁵⁷

7.1.3. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshinde İspat Yükü

İş sözleşmesinin işyerinde psikolojik taciz nedeniyle haklı nedenle feshi söz konusu olursa; haklı nedenin, bir diğer ifade ile yaşanan psikolojik tacizin, ispatına ilişkin İş Kanunu'nda özel bir düzenleme olmadığından, genel hükümlere başvurulması gerekmektedir. Bu durumda ispat yükü normal durumun aksini iddia edene ait olacaktır.²⁵⁸

Bununla birlikte, işyerinde psikolojik taciz durumunda mağdurun bir ispat güçlüğü ile karşı karşıya olduğu söylenebilir. Bu bakımdan, işyerinde psikolojik tacizin ispatının cinsel tacizin ispatı ile aynı şekilde değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmek mümkündür. Kaldı ki cinsel taciz durumunda da genellikle taciz davranışlarının sadece mağdur ve fail arasında gerçekleşmiş olması ve şahit bulunmaması, cinsel tacizin ispatında önemli zorlukları beraberinde getirmektedir.²⁵⁹

²⁵⁶ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.116.

²⁵⁷ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.116.

²⁵⁸ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.123.

²⁵⁹ Erdem Özdemir, "İşyerinde Cinsel Taciz," *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 11 (2006), s.94.

İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf her türlü delile başvurarak iddiasını ispat edebilir. Ancak, her türlü delile başvurulabilecek olsa da işyerinde psikolojik tacizi oluşturan davranışlarla mağdurun uğradığı zararlar arasında açık bir illiyet görülmemekte olup ispat amacıyla mahkemeye bildirilen davranışların zararlı sonucun meydana gelmesine neden olduklarına (uygun illiyet bağının varlığına) karar verilebilmesi için daha geniş bir bakış açısı gerekmektedir. Bu açıdan, Yargıtay'ın, cinsel tacizin ispatı hususunda; sunulan delillerin bir bütün olarak değerlendirilmesi, taciz iddiasının gerçekçi olup olmadığına bakılması, tarafların davranışlarının hayatın olağan akışına uygunluğu bakımından yorumlanması ve bir kanaate varırken tanık anlatımlarına da büyük önem verilmesi şeklindeki uygulamalarının psikolojik tacizin ispatında da uygulanabileceğini kabul etmek, mağdur üzerindeki ispat yükünün biraz da olsa hafiflemesini sağlayacaktır.²⁶⁰

Bu noktada, işyerinde psikolojik taciz nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ile ilgili Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi'nin 14.03.2008 tarihli ve 3122/4922 sayılı kararına değinmekte yarar vardır. Karara konu olan olayda, davacı işçinin dövüldüğü, bu durumun doktor raporuyla belgelendiği, sonrasında işçinin işyerine geldiğinde huzursuz edildiği anlaşılmıştır. Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi, söz konusu kararda, davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiğinin davacı tanığı ve olayların tipik akışından anlaşıldığını dolayısıyla işçinin psikolojik taciz sonucunda istifa ettiği konusunda yeterli emare bulunduğunu kabul etmiştir.²⁶¹

Söz konusu davada Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi, konuya yaklaşırken doğrudan ispat açısından hareket etmek yerine emare ispatından yararlanmıştı. Yüksek Mahkeme, konuyla ilgili olarak dövülme ile huzursuz edilme olaylarının işçi üzerinde psikolojik taciz oluşturan ve onu istifaya zorlayan güçlü emareler olduğunu kabul etmiştir.²⁶² Daha önce de bahsedildiği üzere, uygun illiyet teorisinin bir gereği olarak, hâkimin her zaman tek ve katı bir ölçüte (kesin delile) dayanmak yerine somut olayın

²⁶⁰ Özdemir, "İşyerinde Cinsel Taciz", s.95.

²⁶¹ Mehmet Akif Tutumlu, "İşçinin Psikolojik Taciz Sonucu İstifa Etmesi Olgusunun Emare İle İspatı," *Terazi Hukuk Dergisi*, Sayı 22 (2008), s.129.

²⁶² Tutumlu, "İşçinin Psikolojik Taciz Sonucu İstifa Etmesi Olgusunun Emare İle İspatı," s.131.

özelliklerine bakarak takdir hakkı çerçevesinde daha esnek davranması ve duruma göre emarelerle ispatla yetinebilmesi gerekmektedir.

İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, genel hükümler uyarınca maddi veya manevi tazminat talebinde de bulunabilir. Maddi ve manevi tazminat davaları ileride incelendiğinden burada ayrıca ele alınmamıştır.

7.2. İşçinin Ayrımcılık Tazminatı Talep Etmesi

Daha önce de bahsedildiği üzere, işyerinde psikolojik taciz, İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde düzenlenen ve yaptırıma bağlanan eşit davranma borcunun da ihlali anlamına gelmektedir.²⁶³

İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin altıncı fıkrası uyarınca, iş ilişkisi süresince veya sona ermesinde ayrımcılığa maruz kalan işçi, dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminat ile ayrımcılık nedeniyle yoksun kaldığı haklarını da talep edebilir. Söz konusu hükümden de anlaşılacağı üzere bu tazminatın talep edilebilmesi için iş sözleşmesinin sona ermiş olması şart değildir; sözleşme devam ederken de ayrımcılık söz konusu ise bu tazminat talep edilebilir.²⁶⁴

Kural olarak işçi ayrımcılığı ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyarsa, bu durumda işveren ayrımcılığın mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.²⁶⁵ Ayrıca, daha önce de bahsedildiği üzere, hâkimin, böyle bir durumda gerekirse kesin delillerin varlığını aramak yerine işyerinde psikolojik tacize yol açtığı ileri sürülen davranışların hayat tecrübelerine ve olayların normal akışına göre zararlı sonucu meydana getirmeye genel olarak elverişli olup olmadığına veya böylesi bir sonucun gerçekleşmesi ihtimalini artırıp artırmadığına bakarak karar vermesi gerekmektedir.

Ayrımcılık tazminatı hesaplanırken esas alınacak ücret "asıl ücret" olup, ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve sosyal yardımlar buna dâhil değildir. Ayrımcılık tazminatının üst sınırı işçinin dört aylık ücretidir. Hâkim; olayın özelliğine, ayrımcılığın ağırlığına, işçinin işyerindeki işi ve konumuna, kıdemine uygun olarak söz konusu tazminatın miktarına

²⁶³ Bayram, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)," s.565.

²⁶⁴ Doğan Yenisey, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı," s.76-77.

²⁶⁵ Bayram, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)," s.565.

karar verecektir. Ayrıca, İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin altıncı fıkrasına göre, işçinin zarara uğrayıp uğramadığına bakılmaksızın sadece işverenin ayrımcılık yapmama yükümlülüğüne aykırı davranması yaptırıma bağlandığından işçi bu tazminatı herhangi bir zararı olmasa da isteyebilir.²⁶⁶

Yukarıda da ifade edildiği üzere İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin altıncı fıkrası uyarınca, işçi, ayrımcılık için öngörülen dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilmektedir. Bu bakımdan, örnek vermek gerekirse ayrımcılık nedeniyle işçi daha düşük bir ücret almak zorunda bırakıldıysa, ücret dışı bazı ek ödemeler, sosyal yardımlar ve benzeri haklardan yoksun kaldıysa bunları da talep edebilecektir.²⁶⁷

7.3. Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar

Türk Medeni Kanunu'nun 25'inci maddesine göre, kişilik hakkı zedelenen davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini ve sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.

7.3.1. Saldırının Önlenmesi Davası

Saldırının önlenmesi davası, saldırı tehdidinin olduğu ancak kişiliğe saldırının henüz başlamadığı hallerde açılır. Davanın amacı failin davranışını yasaklayarak mağduru gelecekte meydana gelecek tecavüzdten korumaktır.²⁶⁸

Bu davanın açılabilmesi için saldırı tehdidinin varlığı ve bu tehdidin ciddi ve yakın olması gerekmektedir.²⁶⁹ Ancak işyerinde psikolojik taciz belli bir sürede tekrar eden davranışlarla ortaya çıktığı için psikolojik tacizin tam olarak ne zaman başladığını tespit etmek güçtür, dolayısıyla psikolojik taciz tehdidinin varlığı da ancak psikolojik taciz ortaya çıktıktan sonra anlaşılır. Bu nedenle, psikolojik taciz söz konusu olduğunda, işçinin,

²⁶⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s.415.

²⁶⁷ Doğan Yenisey, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası," s.81.

²⁶⁸ Helvacı, *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar*, s.128.

²⁶⁹ Helvacı, *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar*, s.128.

saldırının önlenmesi davası açma hakkının bulunmadığını söylemek yanlış olmaz.²⁷⁰

7.3.2. Saldırıya Son Verilmesi Davası

Saldırıya son verilmesi davası, kişilik hakkına yönelik saldırı başlamışsa ve halen devam ediyorsa açılabilir olan davadır. Söz konusu dava ile kişilik hakkına yönelik saldırı halinin sona erdirilmesi amaçlanır. Böylece, saldırının devam etmesi halinde ortaya çıkabilecek maddi ve manevi zararların önüne geçilmesi sağlanabilir.²⁷¹

Daha önce bahsedildiği üzere, işyerinde psikolojik tacizin hukuka aykırılığı konusunda, psikolojik taciz sürecindeki rahatsız edici davranışların tek tek hukuka aykırı olup olmadığına bakılmaksızın, bu davranışların toplam etkisinin nasıl bir sonuca yol açtığına bakılır; sonucunun hukuka aykırı olması nedeniyle işyerinde psikolojik taciz haksız fiil oluşturmaktadır. Bu açıdan, kişilik hakkına yönelen bir saldırı niteliği taşıyan ve yol açtığı sonuçları ile birlikte bir bütün olarak hukuka aykırı olan psikolojik tacize karşı failin veya failerin kusurlu olup olmadıklarına bakılmaksızın saldırıya son verilmesi davası açılabilir.²⁷²

Türk Medeni Kanunu'nun 25'inci maddesi uyarınca, kişilik hakkı ihlal edilen kişi (psikolojik taciz mağduru), son verme davası sonucunda saldırının durmasını sağladıktan sonra, ayrıca mahkemedeki kararın üçüncü kişilere bildirilmesini veya kararın yayınlanmasını da isteyebilir.

Son verme davasında herhangi bir zamanaşımı süresi veya hak düşürücü süre söz konusu değildir. Diğer bir deyişle son verme davası kişilik hakkını ihlal eden saldırı devam ettiği sürece açılabilir.²⁷²

7.3.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Sona ermesine rağmen etkisi devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespiti istendiğinde saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası açılır. Genellikle mağdurun kişilik hakkına yapılan saldırının üçüncü kişiler ve toplumca öğrenilmesinin mağdur hakkında yanlış bir izlenime yol açması

²⁷⁰ Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.106.

²⁷¹ Helvacı, *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar*, s.130.

²⁷² Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.105.

ve bu durumun mağdurun şeref ve haysiyetine dokunması gibi hallerde saldırının etkisinin sürdüğünden bahsedilir.²⁷³

Kişilik hakkını koruyucu diğer davalarda olduğu gibi, saldırının hukuka aykırılığının tespiti davasında da davacı (psikolojik taciz mağduru), dava sonucunda, mahkemen kararın üçüncü kişilere bildirilmesini veya kararın yayınlanmasını da isteyebilir.

7.4. Kişilik Hakkının İhlalinin Yol Açtığı Zararlara İlişkin Tazminat Davaları

Hukuk, hak sahibine sadece hakkını korumak için çeşitli olanaklar sağlamakla kalmamış, hakkına yönelik tecavüz dolayısıyla uğradığı zararın tazminini isteme hakkını da tanımıştır. Dolayısıyla, bütün çabalara rağmen, hakka uyulması sağlanamazsa veya hakka uyulması sağlansa bile, aradan belli bir süre geçtiği için hak sahibi maddi ve/veya manevi zarara uğramış ise hak sahibi için zararın tazminini isteme hakkı doğar.²⁷⁴

7.4.1. Maddi Tazminat Davası

Maddi tazminat davası açılmasındaki amaç, kişilik hakkı hukuka aykırı olarak tecavüze uğrayan kimsenin bu tecavüz nedeniyle uğradığı maddi zararın, diğer bir deyişle malvarlığında meydana gelen azalmanın giderilmesidir.²⁷⁵

Türk Medeni Kanunu'nun 25'inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre hukuka aykırı olarak kişilik hakkı ihlal edilen kişi maddi tazminat davası açabilir. Burada Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen haksız fiil sorumluluğuna ilişkin genel hükümler uygulama alanı bulur.²⁷⁶

Türk Borçlar Kanunu'nun 50'nci maddesine göre, haksız fiil nedeniyle maddi tazminat talebinde bulunan kimse, maddi bir zarara uğradığını ve zararın miktarını ispat etmekle yükümlüdür. Zararın gerçek miktarını tam olarak ispat etmek, kar mahrumiyeti, çalışma yeteneğinin tamamen veya kısmen kaybedilmesi hallerinde olduğu gibi bazen çok güç hatta imkânsız olabilmektedir. Bu durumda, hâkim, olayların olağan akışını ve zarar

²⁷³ Helvacı, *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar*, s.131-132.

²⁷⁴ Oğuzman ve Barlas, *Medeni Hukuk*, s.292.

²⁷⁵ Helvacı, *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar*, s.177.

²⁷⁶ Bayram, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s.566.

görenin aldığı tedbirleri dikkate alarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler.

Kişilik hakkının ihlali nedeniyle açılan maddi tazminat davaları, eğer mağdur ile fail arasında bir sözleşme ilişkisi varsa sözleşmeye aykırılık hükümlerine de dayandırılabilir. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik taciz mağdurunun, maddi tazminat davasını Türk Borçlar Kanunu'nun borcun ifa edilmemesinde borçlunun sorumluluğunu düzenleyen 112 ve devamındaki maddelere dayandırması mümkündür.²⁷⁷

İşyerinde psikolojik taciz, işveren davranışlarından değil de diğer işçilerin davranışlarından oluşmakta ise bu durumda mağdur işçi davasını hem işverene ve hem de davranışların sahibi diğer işçilere yöneltebilir. Zira Türk Borçlar Kanunu'nun adam çalıştırmanın sorumluluğunu düzenleyen 66'ncı maddesine göre, adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.²⁷⁸

Ancak, burada işçi ve işveren arasında akdi bir ilişki de söz konusu olduğundan, mağdur işçi maddi tazminat talebini, Türk Borçlar Kanunu'nun 116'ncı maddesinde düzenlenen yardımcı kişilerin borca aykırı davranmasından borçlunun sorumlu tutulmasına ilişkin hükme de dayandırılabilir. Türk Borçlar Kanunu'nun 116'ncı maddesine göre, borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılarını kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür.

Doktrin ve uygulamada hâkim olan görüşe göre, zarar verici davranış hem genel hukuk düzenine hem de taraflar arasındaki sözleşme hükümlerine aykırılık oluşturuyorsa, Türk Borçlar Kanunu'nun 66'ncı ve 116'ncı maddelerinden doğan talepler birbirleriyle yarışır.²⁷⁹ Bu durumda, işyerinde psikolojik taciz mağduru, Türk Borçlar Kanunu'nun 66'ncı maddesine mi yoksa 116'ncı maddesine mi dayanarak tazminat talebinde bulunacağına karar verirken, iki madde arasındaki farkları karşılaştırarak karar verecektir. Bu farklara, aşağıda kısaca değinilmiştir.

²⁷⁷ Bayram, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s.566.

²⁷⁸ Bayram, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s.566.

²⁷⁹ Zarife Şenocak, *Borçlunun İfa Yardımcılarından Dolayı Sorumluluğu* (Ankara: Adalet Matbaacılık, 1995), s.136.

Öncelikle, Türk Borçlar Kanunu'nun 66'ncı maddesinin uygulanabilmesi için fail işçinin işverenle arasında bir tabiiyet ilişkisinin olması gerekmektedir, oysa 116'ncı maddenin uygulanabilmesi için böyle bir ilişkinin varlığı şart değildir.²⁸⁰

Ayrıca, söz konusu 66'ncı maddeye göre, işveren mevcut olayda gerçekleşen türden bir zararı önlemek için gereken özeni gösterdiğini ispatlarsa sorumluluktan kurtulabilmektedir. Oysa Türk Borçlar Kanunu'nun 116'ncı maddesinde, işverene sorumluluktan kurtuluş kanıtı getirme imkânı tanınmamıştır. İşveren, ancak, yardımcı kişinin mevcut olayda gerçekleştirdiği davranış tarzının, bu davranış tarzında kendisi bulunmuş olsaydı onun için kusur teşkil etmeyeceğini, bu davranış tarzından dolayı kınanamayacağını ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir.²⁸¹

Türk Borçlar Kanunu'nun 61'inci maddesine göre, psikolojik taciz sürecinden birden fazla kişi sorumlu ise ve maddi tazminat davasında mahkeme eğer maddi tazminat ödenmesine karar vermişse, bu durumda birden fazla kişi maddi tazminatın ödenmesinden müteselsil olarak sorumlu olacaktır.²⁸²

7.4.2. Manevi Tazminat Davası

Kişilik hakkı hukuka aykırı olarak ihlal edilen kişinin duyduğu üzüntü ve manevi acının giderilmesi amacıyla manevi tazminat davası açılabilir.²⁸³

Psikolojik taciz nedeniyle mağdur olan ve belki de psikolojik tacize gösterdiği tepki nedeniyle arkadaşları önünde onur kırıcı veya saygınlığı zedeleyici davranışlara maruz kalan, bazen de herkesin önünde birtakım haksız suçlamalara uğrayıp iş sözleşmesi haksız yere feshedilen işçi, manevi olarak bir zarara uğramaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 56 ve 58'inci maddeleri haksız fiile dayanan manevi tazminat taleplerine ilişkindir. Mağdur işçi, uğradığı psikolojik tacizin bedensel bütünlüğünü ihlal etmesi durumunda Türk Borçlar Kanunu'nun 56'ncı maddesi uyarınca, diğer kişilik hakkı değerlerinin ihlali halinde ise 58'inci madde uyarınca manevi

²⁸⁰ Şenocak, *Borçlunun İfa Yardımcılarından Dolayı Sorumluluğu*, s.137.

²⁸¹ Şenocak, *Borçlunun İfa Yardımcılarından Dolayı Sorumluluğu*, s.138-139.

²⁸² Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.111.

²⁸³ Helvacı, *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar*, s.177.

tazminat davası açacaktır. Belirtmek gerekir ki, borca aykırı davranış sonucu oluşan manevi zarar isteminde de borca aykırı davranış sonucu oluşan maddi zararın talebinde olduğu gibi Türk Borçlar Kanunu'nun borcun ifa edilmemesinde borçlunun sorumluluğunu düzenleyen 112 ve devamındaki madde hükümleri uygulama alanı bulacaktır.²⁸⁴

Genellikle manevi tazminat kararı ile bir miktar paranın mağdura ödenmesine hükmedilir, ancak tazminatın parasal olarak belirlenmesi zorunlu değildir. Manevi tazminatı genel olarak düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun 58'inci maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre hâkim tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.²⁸⁵

7.4.3. Maddi ve Manevi Tazminat Davalarında Zamanaşımı Süreleri

Psikolojik taciz sürecine ilişkin maddi ve manevi tazminat davalarında, tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar, ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu tür hallerde ilgili fiil için öngörülen zamanaşımı uygulanır (Türk Borçlar Kanunu, md.72).

8. CEZA HUKUKU AÇISINDAN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Ceza hukukuna hâkim olan temel ilkelerden birisi; kanunsuz suç ve ceza olmayacağı ilkesidir. Yani, toplumun örf ve adetlerine, ahlak kurallarına aykırı olan ve çalışanları önemli ölçüde rahatsız eden ve zarar veren bir davranış, kanunda tanımlanmamış ise, suç olarak kabul edilemez ve cezalandırılmaz. Bu ilke; keyfi suçlamaların, yargılamaların ve cezaların önlenmesi için zorunlu bir kuraldır. Bunun sonucu olarak, örneğin; işyerinde kişinin sürekli dedikodusunu yapmak, kişiyi dışlamak ve onunla konuşmamak, alay etmek gibi davranışlar cezai yaptırımlara yol açmazlar.

²⁸⁴ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.112.

²⁸⁵ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, s.112-113.

Ancak, bu tür davranışların bir araya gelmesi ile oluşan işyerinde psikolojik tacizden dolayı mağdur olunması halinde, daha önce de bahsedildiği üzere, iş sözleşmesinin haklı nedenlerle feshedilmesi, kişiliği koruyucu davalara başvurulması ve maddi ve/veya manevi tazminat talep edilmesi gibi sonuçlar söz konusu olabilir.²⁸⁶

İşyerinde psikolojik taciz henüz Türk Ceza Kanunu kapsamında bir suç olarak düzenlenmemiştir. Dolayısıyla kanunsuz suç ve ceza olmayacağı prensibi çerçevesinde, işyerinde psikolojik taciz mağduru olan kimse, bu mağduriyetini gerekçe göstererek fail veya failerin Ceza Hukuku açısından ceza almasını talep edemeyecektir. Bununla birlikte, işyerinde psikolojik taciz sürecinde gerçekleştirilen birtakım davranışlar bazen Ceza Hukuku bakımından suç teşkil edecek bir boyuta ulaşabilir. Psikolojik taciz sürecinde fail veya failerin gerçekleştirdiği davranışlardan, Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen suç tanımlarına uyan fiiller varsa, o zaman, mağdur, maruz kaldığı davranışın Türk Ceza Kanunu hükümleri bakımından değerlendirilmesini yargı organlarından talep edebilir. Aşağıda, psikolojik tacizi gerçekleştirmek amacıyla sergilenen ancak Türk Ceza Kanunu açısından da suç teşkil eden davranışlara bazı örnekler verilmiştir:

Cinsel Taciz: İşyerinde psikolojik taciz sürecini oluşturan davranışlar arasında bazen cinsel taciz de yer alabilmektedir. Türk Dil Kurumu, cinsel tacizi şöyle tanımlamıştır:²⁸⁷

“1- Ahlıksızca, ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet edilmesi, tedirginlik ve sıkıntı verilmesi,

2- Çalışma yaşamında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanın, genellikle karşı cinsi ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesidir.”

Türk Ceza Kanunu md.105'te cinsel taciz şöyle düzenlenmiştir:

“(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi halinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur,

(2) Suçun;

a) Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,

²⁸⁶ Ceyda Akaydın, “Hukukçu Gözüyle Mobbing ve Ötesi,” *CIO Club Bilişim Dergisi*, (Haziran 2009), s.74.

²⁸⁷ TDK, “Cinsel Taciz”, Güncel Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr>, Erişim: 06.11.2015.

- b) Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından,
- c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- e) Teşhir suretiyle,

İşlenmesi halinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz”.

Daha önce de belirtildiği üzere, işyerinde psikolojik taciz sürecinde bazen cinsel taciz de bir araç olarak kullanılarak çoğu zaman mağdurun işini terk etmek zorunda bırakılması söz konusu olmaktadır. Söz konusu madde hükmünden anlaşılacağı üzere kamu görevinin, hizmet ilişkisinin veya aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak cinsel taciz fiilinin gerçekleştirilmesi, taciz mağdurunun işi bırakmak zorunda kalması cezayı arttıran nedenlerdir.²⁸⁸

Nefret ve Ayrımcılık: Türk Ceza Kanunu’nun 122’inci maddesi şöyledir:

“Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;

- a) Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini,
- b) Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,
- c) Bir kişinin işe alınmasını,
- d) Bir kişinin *olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını* engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.

Söz konusu madde incelendiğinde, nefret ve ayrımcılığın mağdurun ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleme amacını da taşıyabileceği ve böylece psikolojik taciz sürecinde bir araç olarak kullanılabilmesi görülmektedir.

Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma: Türk Ceza Kanunu’nun 123’üncü maddesi “kişilerin huzur ve sükûnunu bozma” suçunu şöyle düzenlemiştir:

²⁸⁸ Özlem Yenerer Çakmut, “Cinsel Taciz Suçu ve Ceza Muhakemesi Kanunu’na Göre Bilirkişilik Kurumu,” *Ceza Hukuku Dergisi*, Yıl 4, Sayı 11 (2009), s.131.

“Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir”.

Söz konusu maddede suç olduğu hükme bağlanan davranışlar, birçok psikolojik taciz vakasında da psikolojik taciz failinin mağdura yönelttiği davranışlardır.²⁸⁹

Yukarıda bahsedilen davranışlar, psikolojik taciz sürecinde gerçekleştirilebilecek ve aynı zamanda Ceza Hukuku anlamında da suç teşkil eden fiiller olup, Türk Ceza Kanunu kapsamında suç teşkil eden ve psikolojik taciz sürecinde gerçekleştirilebilen başka davranışlar da vardır. Örneğin, “Eziyet” (md.96), “Tehdit” (md.106) ve “Hakaret” (md.125) gibi. Bu noktada önemli olan husus, daha önce de belirtildiği üzere, işyerinde psikolojik tacizin, Türk Ceza Kanunu kapsamında bir suç olarak düzenlenmemiş olmasıdır. Bu konudaki eksikliğin giderilmesi ve işyerinde psikolojik tacizin Ceza Hukuku bakımından da hukuki düzenlemeye konu edilmesi gerekmektedir.

9. İDARE HUKUKU AÇISINDAN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Memurların işyerlerinde yaşadıkları psikolojik taciz nedeniyle hangi davaları açabilecekleri hususunun da incelenmesinde yarar vardır. Bu çerçevede, işyerinde psikolojik taciz nedeniyle mağdur olan memurların; iptal davası, tam yargı davası veya bir üst amire şikâyet gibi yollarla hakkını savunmasının mümkün olduğu söylenebilir.²⁹⁰

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 10’uncu maddesine göre amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmak zorundadır. Memur ise, görevini yerine getirirken sınıflar içinde ilerlemenin ve yükselmenin eşit imkânlarla uygulanmasını talep etme hakkına sahiptir. Bu konularda kendisine farklı davranıldığını ve haksızlığa uğradığını düşünen memur iptal davası açabilir.²⁹¹ İdari yargıda, iptal davaları;

²⁸⁹ Yener Ünver, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri,” *Ceza Hukuku Dergisi*, Yıl 4, Sayı 11 (2009), s.105.

²⁹⁰ Ayşe Altıparmak ve Deniz Küzeci, “Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),” *Terazi Hukuk Dergisi*, Sayı 35 (Temmuz 2009), s.53.

²⁹¹ Altıparmak ve Küzeci, “Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),” s.53.

“idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan davalar” biçiminde tanımlanmaktadır. İptal davaları ile idari işlemlerin hukuk kurallarına uygunluğu incelenir. Aykırılığın saptanması halinde işlem ortadan kaldırılır. Böylece, idarenin hukuk kurallarına uygun şekilde hareket etmesi sağlanır.²⁹²

Kendisine eşitliği aykırı bir şekilde davranıldığını ileri süren memurun, iptal davası dışında tam yargı davası açarak uğradığı zararları talep etme hakkı da bulunmaktadır.²⁹³ İptal davasında, davacıya, dava konusu olan idari işlemin iptalini isteme olanağı sağlandığı halde, tam yargı davasında, davacıya bir hakkın yerine getirilmesi, saldırının durdurulması, eski durumunun geri getirilmesi ya da uğranılan zararın giderilmesi gibi çeşitli olanaklar tanınmıştır.²⁹⁴

Memurun başvurabileceği diğer yol ise amirini şikâyet etmektir. Şöyle ki Devlet Memurları Kanunu’nun 21’inci maddesi uyarınca devlet memurları, kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylemlerden ve işlemlerden dolayı şikâyet etme ve dava açma hakkına sahiptirler. Bu müracaatlar ve şikâyetler ise, söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yoluyla ve şikâyet edilen amirler atlanarak yapılmaktadır.²⁹⁵

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, ceza hukukundaki duruma benzer şekilde, idare hukukunda da işyerinde psikolojik tacizi doğrudan düzenleyen bir hüküm yer almamaktadır; ancak, yine de memurun başvurabileceği ve yukarıda da bahsedilen; iptal ve tam yargı davaları ile şikâyet yoluna başvurma gibi hak arama yolları vardır.

Son yıllarda, işyerinde psikolojik tacize dayandırılan idare mahkemesi karar örnekleri artmaktadır. Örneğin; işyerinde psikolojik tacizden de bahsedilen bir karar, 2008 yılında Ankara 7’nci İdare Mahkemesi tarafından verilmiştir. Söz konusu Mahkemenin 25.12.2008 tarihli,

²⁹² Turan Yıldırım, *İdari Yargı* (İstanbul: Beta Basım, 2008), s.309.

²⁹³ Altıparmak ve Küzeci, “Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),” s.53.

²⁹⁴ Şeref Gözübüyük, *Yönetmelik Yargı* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2009), s.265.

²⁹⁵ Altıparmak ve Küzeci, “Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),” s.53.

E.2007/875, K.2008/2297 sayılı kararında, bir kamu personelinin çeşitli nedenlerle terfi ettirilmemesi işleminin iptaline karar verilmiştir. Söz konusu kararın azlık oyunda, memura yapılan davranışın “mobbing” teşkil ettiği, bu nedenle kararın bu açıdan da değerlendirilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Azlık oyu gerekçesinde, “mobbing” kavramı, işyerinde uygulanan psikolojik taciz olarak tanımlanmış ve işyerinde yıldırma sonucunu doğuran her türlü uygulama olarak değerlendirilmiştir. Karardaki şu ifadeler, psikolojik tacizin dayanağını da açıklar niteliktedir:

“Mobbing kişinin manevi düzeyinin çok daha ilerisine giden, mesleğine, özsaygısına, özgüvenine, psikofizik ve sosyal bütünlüğüne yönelik ağır bir saldırdır. Psikolojik tacizin hedefindeki, kişilik değeri, onur ve saygınlıktır. Manevi kişilik değerlerinden olan onur ve saygınlığın korunması, Türk Hukukunda anayasal düzeyde yer almaktadır.”

Ayrıca, “idare hukukunda kamu görevlilerinin maddi ve manevi varlığını koruma, gözetme yükümlülüğünün de ihmal edilmemesi” gerektiği ifade edilerek, psikolojik tacizin varlığına işaret eden davranışlar sayılmıştır. Buna göre, memurun amirine saygısızlık ettiği gerekçesi ile bir kez disiplin cezası aldıktan sonra, sürekli soruşturma altında tutularak manevi yönden yıpratılması, bu soruşturmalar nedeniyle terfiinin gerçekleştirilmemesi ve sebepsiz yere veya doktor önerisi olmaksızın psikiyatrik muayeneye gönderilmesi gibi davranışlar psikolojik tacizi gerçekleştiren davranışlar olarak değerlendirilmelidir.²⁹⁶

Sakarya 1’inci İdare Mahkemesi’nce verilen 17.01.2011 tarihli Karar da (E.2010/474, K.2011/187), hukuka aykırı olarak sırf memuru bezdirmek amacıyla, memur hakkında disiplin soruşturmaları açarak ve disiplin cezaları vererek psikolojik tacizde bulunulabileceğini ortaya koymaktadır. Söz konusu Karar’da, bir devlet hastanesinde başhemşire olarak çalışan davacı hakkında altı ayrı disiplin soruşturması açılması, soruşturmalar sonucunda dört kez disiplin cezasına hükmedilmesi, ayrıca davacının geçici görevlendirme ile başka bir hastanede görevlendirilmesi işlemlerinin davacının kişilik hakkının ve manevi bütünlüğün ihlali anlamına geldiğine karar verilmiş ve idare tarafından manevi tazminat ödenmesine hükmedilmiştir.²⁹⁷

²⁹⁶ Altıparmak ve Küzeci, “Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),” s.53–54.

²⁹⁷ Mine Kasapoğlu Turhan, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları,” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 105 (2013), s.98.

Psikolojik tacizin ifade edilmesinde kullanılan terimlerden olan “mobbing” ve “yıldırma” ifadelerinin açıkça kullanıldığı bir Danıştay kararında ise (E.2008/10606, K.2012/1736, 16.04.2012) bir öğretim üyesine üç ayrı disiplin cezası verilmesi ve bu cezaların yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ile göreve yargı kararı ile atandığı tarihten itibaren kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing) ve yıldırmaya yönelik davranışlar öğretim üyesinin manevi bütünlüğüne zarar verdiğiinden, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemlerinden dolayı elem ve üzüntü yaşayan öğretim üyesine manevi tazminat ödenmesine ilişkin ilk derece mahkemesinin kararı onanarak temyiz talebi reddedilmiştir.²⁹⁸

²⁹⁸ Turhan, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),” s.98-99.

SONUÇ

Çalışma hayatında herkes, işyerinde psikolojik taciz sürecinde mağdur, fail veya izleyici olarak yer alabilir. Her ne kadar psikolojik taciz failleri ve mağdurlar açısından birtakım kişilik özellikleri ön plana çıksa da her somut olayın koşulları ve özellikleri farklı olduğundan işyerinde psikolojik taciz nedeniyle mağdur olma, çalışma hayatında herkesin karşılaşılabileceği bir risktir. Bunun da ötesinde, bir kişiye yöneltilen ve o bireyi çaresiz ve savunmasız bir duruma getiren, kişinin onur ve saygınlığına aykırı bir durum teşkil eden psikolojik taciz, herkes tarafından bilinmesi ve hassasiyet gösterilmesi gereken bir olgudur.

İşyerinde psikolojik taciz, son yıllarda sıkça duyduğumuz bir kavram olmasına karşın, iş hayatındaki bazı başka kavramlarla karıştırılabilmektedir. En çok da işyerinde çatışma kavramı ile benzerlik göstermektedir; ancak, normal bir çatışmayla psikolojik tacizi ayıran temel nokta, psikolojik tacizin daha uzun süreli sistematik davranışlardan oluşması, bu nedenle kişinin ruhsal bütünlüğüne zarar vermesidir. Ancak, sıradan bir çatışma, eğer çözüme ulaşmazsa, zamanla psikolojik tacize dönüşme riski de taşımaktadır.

Psikolojik tacizin nedenleri konusunda yapılan araştırmalar, genel olarak mağdur ve failin psikolojik özellikleri, kurumsal yapı, örgüt kültürü, örgüt iklimi ve sosyal nedenler üzerinde yoğunlaşmıştır.

Öncelikle psikolojik taciz mağdurunun ve failin bazı kişilik özelliklerinin psikolojik taciz dinamiklerini harekete geçirdiği ileri sürülmektedir. Genellikle girişken, özgüveni yüksek, düşüncelerini açıklamaktan kaçınmayan, duygusal zekâsı yüksek, duyarlı kişilerin psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıkları ileri sürülmektedir. Psikolojik taciz failinin ise genellikle kendisine aşırı ilgi ve övgü gösterilmesini isteyen, bulunduğu konumu kaybetmekten korkan, eksiklikleri olan ve bunu örtmeye çalışan, şişirilmiş benlik algısına sahip kişiler olduğu iddia edilmektedir.

Kurumsal yapıya ilişkin yapılan araştırmalarda, özellikle kötü yönetilen, kurum içi iletişimin yetersiz olduğu, iş yoğunluğu fazla olan ve yönetimin ilgisiz olduğu örgütlerde ortaya çıkan çatışmaların çözüme kavuşturulmamasının psikolojik tacize zemin hazırladığı iddia edilmektedir. Örgütün değerlerinin ve ortak amaçlarının çalışanlarca

benimsendiği etkin bir örgüt kültürünün ve sıcak, samimi ve güvene dayalı bir örgüt ikliminin hâkim olduğu örgütlerde ise psikolojik tacizin daha az yaşanacağı öne sürülmektedir.

Son olarak, kapitalist düşüncenin, rekabetçi ortamın, verimlilik baskısının ve bireyselliğin hâkim olduğu toplumlarda psikolojik taciz vakalarının görülme sıklığının da fazla olacağı düşünülmektedir.

Belirtmek gerekir ki psikolojik taciz sürecinde; fail, mağdur, örgüt ve sosyal çevre birbirleriyle etkileşim halinde rol almaktadır. Dolayısıyla söz konusu olgunun tek bir nedene bağlanamayacak, karmaşık ve pek çok unsurun bir araya gelmesi sonucu oluşan bir durum olduğunu söylemek mümkündür.

Leymann, fail veya failer tarafından gerçekleştirilen psikolojik tacize yönelik davranışları ayrıntılı bir biçimde, 45 çeşit davranıştan oluşan 5 grupta incelemiştir. Bu gruplar; bireyin iletişim olanaklarını, sosyal ilişkiler kurma olanaklarını, kişisel saygınlığını, mesleki konumunu ve fiziksel sağlığını olumsuz etkileyen davranışlar şeklindedir.

Psikolojik tacize yönelik davranışlar, işyerinde üst bir konumda yer alan kişi veya kişiler tarafından astlarına yönelik gerçekleştirilebileceği gibi, aynı konumda ve benzer görevlerde çalışan iş arkadaşları arasında da olabilir. Daha az görülmekle beraber, amir durumundaki bir kişi de emri altında çalışan bir kişinin veya kişilerin psikolojik tacizi nedeniyle mağdur olabilir.

İşyerinde psikolojik taciz; mağdur ve ailesinden başka, örgüt ve toplum açısından da pek çok olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Ancak, en fazla zararı, hedef seçilen bireyin gördüğünü söylemek mümkündür. Şöyle ki, psikolojik taciz sonucunda, mağdur, hem psikolojik ve fizyolojik, hem de ekonomik açıdan zarar görmektedir. Psikolojik tacize uğrayan ve bu nedenle; aşırı strese, duygusal rahatsızlıklara, vb. maruz kalan mağdur, zamanla fiziksel sağlığında da bozulma yaşamakta, ruhsal ve fiziksel sağlığındaki bozulmaların giderilmesi için de maddi kayıp yaşamaktadır. Psikolojik taciz süreci sonunda, mağdur, işinden çıkarılabilmekte veya işten ayrılmak zorunda kalabilmektedir, bu açıdan da gelirden yoksun kalma söz konusu olabilmektedir.

Böylesi olumsuz sonuçları olan işyerinde psikolojik tacizle, hem bireysel, hem de örgütsel olarak mücadele edilmesi gerekmektedir. Mağdur, öncelikle kendisine olan saygısını yitirmemeli, kendisine güvenmelidir. Psikolojik tacizle mücadele ederken başarılı olamayacağını düşünmemeli ve olaylara geniş bir perspektiften yaklaşmalıdır. Gerekirse uzman bir kişinin yardımına da başvurmalıdır. Örgütsel açıdan da çatışmaların zamanında fark edilmesi ve çözüme kavuşturulması şarttır. Bu konuda, yönetici konumundaki kişilere önemli görevler düşmektedir.

Yukarıda bahsedildiği şekilde bireysel ve örgütsel olarak psikolojik tacizle başa çıkmada uygulanabilecek genel mücadele yöntemlerine ilave olarak hukuki mücadele yollarına başvurmak da mümkündür. Ancak, yargı organlarına karşı, maruz kalınan psikolojik taciz sürecinin ispat edilebilmesi açısından, yaşanan olayların; tarih, yer ve olaya şahit olan kişiler belirtilerek bir yere not edilmesi, son derece yararlı olacaktır.

İşyerinde psikolojik tacizle ilgili uluslararası belgeler ve çeşitli ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında, Türkiye’den daha önce, özellikle 1990’ların başından itibaren konuya olan ilginin arttığı ve psikolojik tacize ilişkin hukuki düzenlemeler yapıldığı veya mevcut düzenlemelerdeki bazı hükümlerin bu konuyu kapsayacak şekilde ele alınmaya başlandığı görülmektedir.

Uluslararası belgeler arasında, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı önemli hükümler içermektedir. Türkiye, bu Şartı, bazı maddelerine çekince koyarak onaylamıştır. Türkiye’nin çekince koymadığı maddeler arasında söz konusu Şartın “Onurlu Çalışma Hakkı” başlıklı 26’ncı maddesi de bulunmaktadır. Bu maddenin birinci fıkrasının ikinci bendinde, psikolojik taciz kavramı ismen belirtilmese de bu konuyu düzenleyen koruyucu hükümlere yer verilmiştir.

Avrupa Birliği düzenlemelerinde, ayrımcılık ve cinsel taciz hususlarını ele alan birçok yönerge bulunmakta olup, bu yönergelerde, psikolojik taciz konusunda uygulanabilecek çeşitli hükümler vardır.

Avrupa’daki ulusal mevzuatlara bakıldığında psikolojik taciz konusunda özel düzenleme yapan ilk ülkenin İsveç olduğu görülmektedir. İsveç’te 1993’te çıkarılan İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname ile psikolojik taciz açıkça düzenlenmiştir. Fransa’da ise, İsveç’teki gibi diğer

düzenlemelerden ayrı bir kararname çıkarılması yerine, 2001 yılında kabul edilen ve 2002’de yürürlüğe giren Sosyal Modernleşme Yasası ile İş Yasası ve Ceza Yasası’na, psikolojik tacizle ilgili hükümler eklenmiştir. Benzer şekilde, Belçika’da 2002 yılında, İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası’na konuyla ilgili hükümler eklenmiştir.

Almanya’da, 2006 yılında kabul edilen Eşit Davranma Yasası’nda, işyerinde psikolojik taciz ismen belirtilmese de bu konuyu düzenleyen bir hüküm, söz konusu Yasa’da yer almış ve konu, ayrımcılık kapsamında ele alınmıştır.

İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri’nde bu konuda özel bir düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle mevcut yasal düzenlemelerde yer alan genel hükümlerden yararlanılması yoluna gidilmektedir. Psikolojik taciz konusu, bu ülkelerde genellikle ayrımcılığın bir çeşidi olarak görülmekte ve ayrımcılığı önlemeye yönelik çeşitli yasalar çerçevesinde ele alınmaktadır.

Görüldüğü üzere, pek çok gelişmiş ülke, psikolojik taciz konusunda yeni düzenlemeler getirmektedir, bu yola başvurmayan ülkelerin çoğunda ise mevcut yasal düzenlemeler yeterince koruma sağlar niteliktedir.

Ülkemizde, Türk Borçlar Kanunu’nun 417’nci maddesinde, işyerinde psikolojik taciz kavramına mevzuatımızda ilk kez yer verilmiş ve çalışanların işyerinde psikolojik tacizden korunması, işverenin bir sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. Yine, 2011/2 sayılı “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” adlı Başbakanlık Genelgesi de konuyla ilgili düzenlemeler getirmiştir.

İşyerinde psikolojik taciz Türk Ceza Kanunu kapsamında düzenlenmiş bir suç değildir. Ancak, işyerinde psikolojik taciz sürecinde gerçekleştirilen bazı davranışların, eğer suç teşkil edecek bir boyuta ulaşırsa, Türk Ceza Kanunu açısından da değerlendirilmeleri söz konusu olabilir. Yine, Devlet Memurları Kanunu’nda da işyerinde psikolojik tacize ilişkin doğrudan bir düzenleme henüz olmamakla birlikte, söz konusu Kanunda yer alan ve memurları koruyucu daha genel nitelikli hükümlere, psikolojik taciz durumunda da başvurulabileceği düşünülmektedir.

Son yıllarda, Türk iş yargısında, işyerinde psikolojik taciz vakalarına ilişkin kararlar alınmaya başlanmıştır. Bu konuya ilişkin adli yargıda ilk

karar, Ankara 8'inci İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarihli ve E.2006/19, K.2006/625 sayılı kararıdır. Söz konusu kararda, işyerinde psikolojik tacizin tanımının yapılmış olması önemlidir. Bu kararda, işyerinde psikolojik taciz, işverenin gözetme ve eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eden, kişilik hakkının çiğnendiği bir durum olarak ele alınmıştır. Belirtmek gerekir ki, son yıllarda idari yargıda da işyerinde psikolojik tacize dayandırılan kararlar artmaktadır.

Sonuç olarak Türk Borçlar Kanunu ile getirilen yeni düzenleme ile işyerinde psikolojik tacize karşı hukuki yollara başvurulabilme anlamında çok önemli bir adım atıldığı söylenebilir. Bununla birlikte, söz konusu düzenlemeye paralel bir şekilde İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanununa da konuyla ilgili düzenlemelerin eklenmesi yerinde olacaktır. Yine, işyerinde psikolojik tacizin Türk Ceza Kanunu bakımından da suç teşkil edebileceği boyutlarıyla ilgili olarak gerekli düzenlemelerin anılan Kanun'a girmesinde yarar vardır. Ayrıca, kanunlardaki hükümlere paralel olarak daha alt kademe düzenlemelerle de (yönetmelikler vb.) psikolojik taciz daha ayrıntılı olarak ele alınarak bu konudaki hukuki belirsizliklerin ve boşlukların giderilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, Füsün. "Duygusal Zekâ ve Liderlik." *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 12 (2002), s.53-68.
- ACAS. "Bullying and Harassment at Work – Guidance for Employees", United Kingdom Advisory, Conciliation and Arbitration Service, (2009), <http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=306&p=0>, Erişim: 19.11.2009.
- Akaydın, Ceyda. "Hukukçu Gözüyle Mobbing ve Ötesi." *CIO Club Bilişim Dergisi*, (Haziran 2009), s.74-77.
- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.
- Altıparmak, Ayşe ve Deniz Küzeci. "Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." *Terazi Hukuk Dergisi*, Sayı 35 (Temmuz 2009).
- Antalya, Gökhan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta Basım, 2012.
- Balkır, Gönül. "İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar", Etik Türkiye Platformu, 2005, <http://www.etikturkiye.com/etik/cesit/Balkir.pdf>, Erişim: 27.08.2013.
- Bayrak Kök, Sabahat. "İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 16 (2006), s. 433-448.
- Bayram, Fuat. "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı 14 (2007).
- British Columbia Yasama Meclisi. "Overview – Workplace Violence and Improper Conduct Provisions – Sweden", Legislative Library, (t.y.), <http://www.llbc.leg.bc.ca/public/PubDocs/bcdocs/378351/sweden.pdf>, Erişim:03.09.2013.
- Cox, Liz. "Mobbing – Raising Awareness on Women Victims of Mobbing: The UK Perspective", European Commission – Daphne Programme: Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women, 2004, <http://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne-toolkit/en/file/1490/download?token=nTn9Mlrq>, Erişim: 09.11.2015.

Çobanoğlu, Şaban. *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları, 2005.

ÇSGB. "İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi", http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/direktifler/89-391.doc, Erişim:01.09.2013.

Davenport, Noa, Ruth Schwartz ve Gail Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. Çev. Osman Cem ÖnerToy. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003.

Doğan Yenisey, Kübra. "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 11 (2006), s.63-82.

Dural, Mustafa ve Tufan Öğüz. *Türk Özel Hukuku*, Cilt II, Kişiler Hukuku. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2002.

ECPRD. "Experience with Legal Provisions Concerning Bullying in the Workplace", 24.02.2014, No 2489, <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/secured/detailreq.do?id=185409>, Erişim: 15.05.2014 (Sınırlı Erişim).

Einarsen, Stela, Helge Hoel ve Cary Cooper. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. London: Taylor & Francis Inc., 2003.

Einarsen, Stale ve Anders Skogstad. "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Psychology Press, (1996), s. 185-201.

Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta Basım, 2006.

Eren, Fikret. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1975.

EUR-LEX. "Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (Recast)", Official Journal of the European Union, L 204 (2006).

EUR-LEX. "European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace (2001/2339/INI)", Official Journal of the European Communities, C77 E (2002).

- Ferrari, Elena. "Raising Awareness On Women Victims of Mobbing, The Italian Contribution", European Commission – Daphne Programme: Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women, 2004, <http://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne-toolkit/en/file/1488/download?token=O2C2dwfj>, Erişim: 09.11.2015.
- Gözübüyük, Şeref. *Yönetmelik Yargı*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2009.
- Graham, Ian. "Mopping Up Mobbing – Legislate Or Negotiate?." *Violence At Work*, ILO Publications, No 133 (2003), s. 55-60.
- Güngör, Meltem. *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
- Güzel, Ali. *İşverenin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1987.
- Güzel, Ali ve Emre Ertan. "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk." *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı 14 (2007).
- Helvacı, Serap. *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar*. İstanbul: Beta Basım, 2001.
- Hockley, Charmaine. "The Impact of Workplace Violence on Third Party Victims: A Mental Health Perspective." *Mental Health and Work* (2002), s.1-11.
- Hoel, Helge. "Workplace Bullying in United Kingdom", The Japan Institute for Labour Policy and Training, Workplace Bullying and Harassment Report, No 12, 2013 http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_u.k.pdf, Erişim: 15.11.2015.
- Hony, Henry Charles ve Fahir İz. *The Oxford Turkish Dictionary*. İstanbul: İnkılâp Yayınevi, 1993.
- Kaneti, Selim. *Haksız Filde Hukuka Aykırılık Unsuru*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 2007.
- Kasapoğlu Turhan, Mine. "Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları." *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 105 (2013), s. 89-128.
- Kerestecioğlu, Filiz. "İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)." *Güncel Hukuk Dergisi*, Sayı 5 (2006).

- Kirel, Çiğdem. "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler." *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2 (2007), s. 317-334.
- Korkut, Tolga. "İşveren Psikolojik Tacizi Önlemek Zorunda", BİA Haber Merkezi, <http://www.bianet.org/bianet/insan-haklari/108471-isveren-psikolojik-tacizi-onlemek-zorunda>, Erişim: 10.08.2013.
- Leymann, Heinz. "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces," *Violence and Victims*, Springer Publishing Company, Volume 5, No 2 (1990), s. 119-126.
- Leymann, Heinz. "Mobbing – Its Course Over Time", *The Mobbing Encyclopedia*, (t.y.), <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>, Erişim: 10.07.2013.
- Leymann, Heinz. "The Definition of Mobbing at Workplaces", *The Mobbing Encyclopedia*, (t.y.), <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, Erişim: 10.07.2013.
- Leymann, Heinz. "The Relationship of Mobbing to Conflict", *The Mobbing Encyclopedia*, (t.y.), <http://www.leymann.se/English/11320E.HTM>, Erişim: 10.07.2013.
- Leymann, Heinz. "Personality as a Diagnostic Feature", *The Mobbing Encyclopedia*, (t.y.), <http://www.leymann.se/English/32170E.HTM>, Erişim: 10.07.2013.
- Leymann, Heinz. "The Content and Development of Mobbing at Work." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, Issue 2 (1996), s. 165-184.
- Martino, Vittorio Di, Helge Hoel ve Cary Cooper. "Preventing Violence and Harassment in the Workplace", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland, 2003.
- Minibaş Poussard, Jale ve Meltem İdiğ Çamuroğlu. *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kâbus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009.
- Oğuzman, Kemal ve Nami Barlas. *Medeni Hukuk*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2008.
- Olsen, Lene. "İşyerinde Şiddeti Önleme." çev. Kemal Coşkun, *Sendikal Notlar Dergisi*, Sayı 26 (2005), s.64-70.

- Özdemir, Erdem. "İşyerinde Cinsel Taciz." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 11 (2006), s. 83-96.
- Palaz, Serap, Sultan Özkan, Necla Sarı, Fehim Göze, Nurdan Şahin, Ömrüye Akkurt, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği," *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 4 (Eylül 2008), s.41-58.
- Poirier, Guy, Robert Rivest ve H  l  ne Frechette. "The New Standards For Protection Against Psychological Harassment in the Workplace: A Modern Day Approach", Qu  bec, 2004,
http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/yb_psycho_CNT_eng_.pdf,
Erişim: 10.08.2013.
- Resmi Gazete. 22.03.2007 tarihli ve 11907 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'na Eklil Gözden Ge  irilmiş Avrupa Sosyal şartı,
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>,
Erişim: 11.08.2013.
- Salin, Denise. "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment." *Human Relations*, Vol 56/10 (2003), s. 1213-1232.
- Savaş, Fatma Burcu. *İşyerinde Manevi Taciz*. İstanbul: Beta Basım, 2007.
- Steinman, Susan. "Workplace Violence in the Health Sector; Country Case Study: South Africa", ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, Geneva, 2003,
http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVcountrystudysouthafrica.pdf,
Erişim: 09.11.2015.
- S  zek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım, 2008.
- şen, Sabahattin. "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu." *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı 5, Cilt 23 (2009), s. 46-68.
- şenocak, Zarife. *Borçlunun İfa Yardımcılarından Dolayı Sorumluluğu*. Ankara: Adalet Matbaacılık, 1995.
- TDK. "Cinsel Taciz", *Güncel Türkçe Sözlük*,
<http://www.tdk.gov.tr>,
Erişim: 06.11.2015.

- Tınaz, Pınar. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları, 2008.
- Tınaz, Pınar. "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 11 (2006), s. 13-28.
- Tınaz, Pınar. "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing." *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, Sayı 71 (2006), s. 1-12.
- Tınaz, Pınar, Fuat Bayram ve Hediye Ergin. *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım, 2008.
- Tuncay, Can. *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1982.
- Turan, Kamil. *İş Hukukunun Genel Esasları*. Ankara: Kamu-İş Yayınları, 1990.
- Tutar, Hasan. *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayınları, 2004.
- Tutar, Hasan. "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları." *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2 (2004), s. 101-128.
- Tutumlu, Mehmet Akif. "İşçinin Psikolojik Taciz Sonucu İstifa Etmesi Olgusunun Emare İle İspatı." *Terazi Hukuk Dergisi*, Sayı 22 (2008).
- UK National Health Services. "Post-Traumatic Stress Disorder", (t.y.), <http://www.nhs.uk/Conditions/Post-traumatic-stress-disorder/Pages/Introduction.aspx>, Erişim:20.08.2013.
- Uluslan, İlhan. *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1990.
- Ünver, Yener. "Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri." *Ceza Hukuku Dergisi*, Yıl 4, Sayı 11 (2009), s. 101-127.
- Van Bael & Bellis. *Business Law Guide to Belgium*. Belgium: Kluwer Law International, 2003.
- Vogel, Laurent. "Psychological Harassment at Work an the Law", European Trade Union Institute (ETUI) Newsletter, No 19 (2002).
- World Health Organization (WHO). "Raising Awareness of Psychological Harassment at Work, Protecting Workers' Health Series No 4", Geneva, 2003, http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf?ua=1, Erişim: 10.07.2013.

- Yamada, David. "Workplace Bullying and the Law: A Report from the United States", The Japan Institute for Labour Policy and Training, Workplace Bullying and Harassment Report, No 12, 2013, http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_u.s.a.pdf, Erişim: 15.11.2015.
- Yamada, David. "Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assesment." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Suffolk University Law School, 09-49 (2009), s. 251-284.
- Yaman, Erkan. *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikosiddet – Mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009.
- Yelgeçen Tigril, Elvin ve Özgür Kokalan, "Academic Mobbing in Turkey," *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, Vol. 3, No 7 (2009), s.
- Yenerer Çakmut, Özlem. "Cinsel Taciz Suçu ve Ceza Muhakemesi Kanunu'na Göre Bilirkişilik Kurumu." *Ceza Hukuku Dergisi*, Yıl 4, Sayı 11 (2009), s. 129-160.
- Yıldırım, Turan. *İdari Yargı*. İstanbul: Beta Basım, 2008.
- Yüçetürk, Elif. "Türkiye'de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)." *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, Cilt 20, Sayı 231 (2005), s. 97-108.
- Zapf, Dieter. "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Work." *International Journal of Manpower*, Volume 20, Issue 1/2 (1999), s. 70-85.

DİZİN

- 2000/43 sayılı Yönerge, 43
- 2000/78 sayılı Çerçeve Yönerge, 43
- 2001/2339/INI Sayılı Parlamento Kararı, 42
- 2002/73/EC sayılı Yönerge, 43
- 2006/54/EC Sayılı Parlamento ve Konsey Yönergesi, 43
- 76/207 sayılı Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması İlişkin Yönerge, 43
- 89/391/EEC Sayılı Konsey Yönergesi, 41

A

- Almanya, xiii, xvi, 52, 108
- Amerika Birleşik Devletleri, xiii, xvi, 59, 60, 108
- Amerikan Yurttaş Hakları Yasası, 61
- Anayasa, xi, xiii, 52, 67, 71, 72, 79, 80
- Ankara 7'nci İdare Mahkemesi, 102
- Ankara 8'inci İş Mahkemesi, 76, 109
- Antipatik kişilik, 14
- Arabulucu, 51
- Aşğılama, 5, 9, 26, 53
- Avrupa, xvi, 20, 25, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 54, 60, 72, 107
- Avrupa Birliği, 41, 43, 44, 46, 72, 107
- Avrupa Sosyal Şartı, 39, 40, 107
- Ayrımcılık, 41, 42, 43, 44, 47, 48, 53, 54, 59, 60, 61, 63, 67, 72, 92, 93, 100, 107, 108
- Ayrımcılık Yasası, 47, 48
- Belçika, xiii, xvi, 45, 54, 55, 57, 108
- Belirsizlik, 15, 18, 27, 109
- Benlik, 14, 105
- Beyin göçü, 34
- Bezdirme, 9, 103
- Bireysellik, 19
- Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı, 62
- Bullying, 7

C

- Ceza hukuku, xvii, 59, 98, 99, 101, 102
- Cinsel şiddet, xv
- Cinsel taciz, xvi, 22, 40, 41, 43, 44, 48, 49, 50, 54, 55, 56, 67, 68, 76, 88, 89, 90, 91, 99, 100, 107

Ç

- Çalışma hakkı, 40, 41, 67, 107
- Çalışma Ortamı Yasası, 47, 49
- Çaresizlik, 28, 30, 32, 34
- Çatışma, xvi, 6, 7, 8, 15, 17, 23, 26, 27, 32, 35, 47, 105, 107
- Çok sebeplilik, 86, 87

B

- Bağırma, 9, 21
- Baskı, xv, 3, 8, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 21, 24, 49, 106

D

- Danıştay, 103
- Davenport, 12, 14, 16
- David van Gysel, 54
- Dedikodu, 11, 18, 19, 21, 27, 98
- Demokratik katılım, 18
- Depresyon, 11, 30, 31, 54
- Devlet Memurları Kanunu, 101, 102, 108, 109
- Dışlama, 9, 11, 24, 26, 48, 49, 98
- Dieter Zapf, 10, 11
- Duygusal taciz, 5, 6
- Duygusal zekâ, 12, 13, 105
- Dürüstlük kuralı, 73, 74, 77, 82, 87

E

- Emarelerle ispat, 85, 91, 92
- Engelli Amerikalılar Yasası, 60, 63
- Eşit Davranma Yasası, 52, 53, 108
- Eşitlik Yasası, 58, 59

F

- Fail, xv, 7, 11, 12, 14, 15, 19, 20, 24, 25, 26, 32, 33, 34, 36, 51, 55, 69, 71, 72, 75, 77, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 90, 93, 94, 96, 97, 99, 100, 101, 105, 106
- Federal İş Mahkemesi, 52
- Fırsat Eşitliği Komisyonu, 61, 63
- Fiziksel şiddet, 9, 22, 33, 89
- Fransa, xiii, xvi, 45, 49, 107
- Fransız Ceza Yasası, 51
- Fransız İş Yasası, 50

G

- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 39, 40, 107

- Gözetme borcu, 69, 72, 73, 74, 76, 77
- Güney Afrika, xiii, 33
- Güvenilir kişi, 56, 57

H

- Hakaret, 3, 52, 53, 88, 89, 101
- Haksız fiil, 60, 82, 84, 85, 94, 95, 97
- Hiyerarşi, 13, 15, 24, 25, 26, 27, 49, 56, 70, 75
- Hukuka aykırılık, 82, 83, 84, 93, 94, 95

İ

- İdare hukuku, xiii, xvii, 101, 102, 103
- İdari yargı, xvii, 101, 109
- İftira, 21
- İliyet bağı, 55, 82, 84, 85, 86, 91
- İlgisiz yönetim, 15, 105
- İngiltere, xiii, xvi, 29, 58, 108
- İnsan hakları, 39, 49, 63, 72
- İnsan Hakları Sözleşmesi, 72
- İntihar, 30, 52, 54
- İskandinav ülkeleri, xvi, 13
- İspanya, 31
- İspat yükü, 36, 57, 85, 90, 91
- İstihdam Hakları Yasası, 58
- İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası, 60, 62
- İsveç, xiii, xvi, 4, 45, 46, 107
- İş görme borcu, 54, 70, 78, 79, 80, 81
- İş hukuku, xvi, 67, 68, 70, 75, 78, 79, 80
- İş İlişkisi, 69, 72, 76, 77, 78, 87, 92
- İş Kanunu, 67, 68, 69, 72, 76, 79, 81, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 109

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 68, 73
- İş sözleşmesi, 58, 67, 69, 70, 72, 73, 75, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 87, 89, 90, 91, 92, 97, 99
- İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi, 69, 87, 90, 91
- İşçi, 4, 34, 41, 42, 43, 45, 46, 49, 50, 52, 54, 55, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 96, 97
- İşçinin kişiliğini korumak, 68, 75
- İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası, 54, 55, 56, 57, 108
- İşten kovulma, 23, 24, 29
- İşveren, 33, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 96, 97, 108, 109
- İşyeri Örgütlenme Yasası, 52, 53
- İşyeri yönetmelikleri, 45, 46
- İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname, 47, 48, 107
- İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası, 58
- İşyerinde Şiddet ve Tehdidi Önlemeye İlişkin Kararname, 46, 48
- İşyerindeki Şiddet, Psikolojik Taciz ve Cinsel Tacizden Korunmaya İlişkin Yasa, 54
- İtaat borcu, 81, 82
- İtalya, xiii, 25, 31

K

- Kabalık, 6, 9, 10
- Kadın, 13, 42, 43, 44
- Karşılaştırmalı, xi, xiii, xvi, 37,
- Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma, 100

- Kişilik hakkı, 74, 75, 80, 82, 93, 94, 95, 96, 97
- Kişilik hakkını koruyucu davalar, 93
- Korku, xv, 3, 4, 15, 16, 18, 30, 31, 53, 58, 59
- Kötü yönetim, 16
- Kuzey Avrupa, 20

L

- Leymann, xv, 4, 5, 7, 10, 12, 15, 20, 23, 30, 106
- Liderlik, 10, 11, 15, 16

M

- Maddi tazminat davası, 95, 96, 97
- Mağdur, xv, xvi, 9, 10, 12, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 42, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 68, 69, 71, 74, 75, 76, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 105, 106, 107
- Manevi tazminat davası, 97
- Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası, 62
- Milliyet, 13, 21, 43, 53, 59, 60, 61, 71, 72, 100
- Mobbing, 3, 4, 5, 6, 102, 103, 104, 108
- Monotonluk, 16

N

- Narsist kişilik, 14
- Norveç, 45

O

- Onurlu çalışma hakkı, 40, 41, 107
- Otoriter, 15, 18

Ö

- Öfke, 30
- Öğrenilmiş çaresizlik, 34
- Önleme danışmanı, 56, 57
- Örgüt iklimi, 17, 18, 105, 106
- Örgüt kültürü, 17, 28, 105, 106
- Örgütsel anomi, 30

P

- Panik atak, 30, 31
- Psikolojik destek, 24,31
- Psikolojik şiddet, xv, 6, 9,
- Psikolojik taciz davranışları sınıflandırması, 20, 21
- Psikolojik terör, 5, 6, 59

R

- Risk değerlendirmesi, 55

S

- Sağlıklı İşyeri Yasa Tasarısı, 60
- Sakarya 1'nci İdare Mahkemesi, 103
- Saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası, 94, 95
- Saldırının önlenmesi davası, 93, 94
- Saldırıya son verilmesi davası, 94
- Seçimlik illiyet, 86, 87
- Sosyal beceri eksikliği, 14
- Sosyal bozulma, 18
- Sosyal devlet, xvi
- Sosyal Modernleşme Yasası, 50, 108
- Stres, 11, 16, 18, 28, 30, 31, 33, 35, 47, 106

Ş

- Şiddet, xv, xvi, 5, 6, 8, 9, 11, 22, 30, 33, 46, 48, 54, 55, 56, 58, 89

T

- Tabii illiyet, 84, 85
- Tacizden Korunma Yasası, 58
- Tecrit, 21
- Tehdit, xi, xv, 3, 5, 9, 12, 14, 15, 21, 22, 32, 33, 48, 55, 89, 101
- Thüringen Yüksek İş Mahkemesi, 52
- Toplu iş sözleşmesi, 45, 46, 78, 79, 82
- Travma, 6, 15
- Travma sonrası stres bozukluğu, 11, 28, 30, 31
- Türk Borçlar Kanunu, 6, 40, 67, 68, 75, 80, 81, 82, 95, 96, 97, 98, 108, 109
- Türk Ceza Kanunu, 67, 89, 99, 100, 101, 108, 109
- Türk Medeni Kanunu, 67, 68, 75, 76, 77, 93, 94, 95

U

- Uluslararası belgeler, xvi, 39, 107
- Uluslararası Çalışma Örgütü, 72
- Uygun illiyet, 84, 85, 91

V

- Verimlilik, 16, 19, 32, 34, 106

Y

- Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi, 91
- Yarışan illiyet, 86, 87
- Yatay örgütlenme, 15, 27
- Yetersiz iletişim, 8, 16, 18, 21, 105

- Yıldırma, 4, 6, 9, 25, 103, 104
- Yönetim hakkı, 72, 78, 79, 80, 82
- Yunanistan, 31

Z

- Zamanaşımı, 94, 98
- Zorbalık, 5, 6
- Zorunlu şart, 84

Ülkemizde 2000’li yıllardan itibaren kamuoyunda ve akademik çevrelerde tartışılmaya başlanan işyerinde psikolojik taciz; duygusal, fiziksel veya cinsel şiddet öğelerini barındıran birçok olumsuz davranışın tekrarlanan bir şekilde belli bir süreç içerisinde hedef seçilen çalışana yöneltilmesi sonucu ortaya çıkan bir olgudur. İşyerinde psikolojik taciz, başta olumsuz davranışların hedefi olan psikolojik taciz mağduru olmak üzere, mağdurun ailesi, çalıştığı örgüt ve yaşadığı toplum açısından pek çok psikolojik ve ekonomik maliyetlere yol açar.

Elinizdeki çalışmada, günümüzde iş yaşamının en önemli sorunlarından birisi haline gelen işyerinde psikolojik taciz öncelikle kavramsal boyutlarıyla ele alınarak psikolojik tacizden tam olarak ne anlaşılması gerektiği ortaya konulmuştur.

Psikolojik tacizle başa çıkma sürecinde başvurulacak en önemli dayanak hukuktur. Bu çalışmada işyerinde psikolojik tacizin ülkemizdeki hukuksal boyutları açıklanmakla kalmamış konuyla ilgili uluslararası belgelere ve seçilmiş ülkelerdeki (İsveç, Fransa, Almanya, Belçika, İngiltere ve ABD) hukuki düzenlemelere de yer verilerek karşılaştırmalı bir analiz yapma imkânı sağlanmıştır.



TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı
06543, Bakanlıklar/Ankara
Tel: 03124206838 Fax: 03124207800