

İŞ HUKUKU AÇISINDAN MOBBİNG

Çalışma yaşamı boyunca pek çok çalışan, birtakım kötü ve olumsuz davranışlara, baskı ya da hakaretlere maruz kalmaktadır. Bu davranışların tümünü psikolojik taciz olarak tanımlamak mümkün değildir. İşyerinde psikolojik taciz veya İngilizce söyleniş şekliyle "mobbing" 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. Mobbingin (işyerinde psikolojik taciz'in) kelime anlamı, psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermektir. Türk Dil Kurumu, mobbing kavramının karşılığı olarak "bezdiri" kelimesini belirlemiş ve bezdiriyi "iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme" olarak tanımlamıştır. Psikolojik taciz, işyerinde çatışma, işyerinde şiddet ve işyerinde kabalık gibi benzer kavramlarla karıştırılabilmektedir. Psikolojik tacizin bu kavramlardan farklılığı; sıklığı, süreci, yoğunluğu ve etkisidir[1]. Türk çalışma hayatında da yeni bir kavram olmasına rağmen gün geçtikçe önemi ve etkisi artmaktadır. Bir davranışın "psikolojik taciz" kategorisinde sayılması için, işyerinde gerçekleşmesi, astlarca üstlere ya da üstlerce astlara yapılabileceği gibi, eşitler arasında da olabilmesi, sistemli bir şekilde yapılması, süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanması, kasıtlı açıktan ya da gizli yapılması, bu olumsuz davranışlar yıldırma, pasifize etme, işten uzaklaştırma amacıyla yapılması, çalışanın kişiliğine, mesleki durumuna veya sağlığına zarar vermesi, gereklidir. Bu nedenle, işyerinde çatışma, şiddet, kabalık, cinsel taciz, psikolojik taciz değildir.

Zeki ve çalışkan olanların önünü kesmek, çalışanın kendini göstermesini engellemek, sosyal ilişkilere saldırmak, itibarı sarsmak, kişinin mesleki konumuna saldırmak, sağlığı tehdit etmek gibi davranış kalıpları içinde kendini gösteren mobbing sonucunda mağdurlarda baş gösteren belirtilerin başlıcaları; nedensiz ağlama, uyku bozukluğu, alınganlık ve sinirlilik, konsantrasyon bozukluğu, iş ortamına antipati duymak, arkadaşlarına olumsuz tavır almanın artması, tansiyon yükselmesi, mide-bağırsak sorunları, alkol kullanımının artması, işe isteksiz ve geç gitme, nedensiz ve alışılmadık korkular yaşamak, depresyon, dalgınlık ve kazalara neden olmak, şiddet uygulama eğiliminin artması, panik ataklar, intihar etme düşüncesi, işe tiksinti ile bakmak şeklinde hafiften ağıra doğru sıralanabilir[2].

Tanımlamak istersek psikolojik taciz, karşı tarafın özgüvenini hedef alan, onu sindirme ve yıldırma amaçlı olarak gerçekleştirilen, kişiyi dışlamak suretiyle itaate zorlama amacını taşıyan bir davranış biçimidir[3]. Kavram, ilk yargısal metinde ise şöyle tanımlanmıştır: Mobbing, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlardır[4]. Çalışma hayatında mobbing kavramını ilk kullanan (1980'li yılların başında) İsveçli çalışma psikoloğu Heinz LEYMANN ise mobbingi, bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltildiği şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör, şeklinde tanımlamıştır[5].

II- KANUNLARA, YARGIYA GÖRE PSİKOLOJİK TACİZ

A- Yasal Düzenlemeler

Sadece iş hukukunda değil hukuk sistemimizde de (Borçlar Kanunu 417 hariç) psikolojik taciz ile ilgili özel bir düzenleme bulunmamakta, konuya dolaylı yoldan ulaşılmaktadır.

İş Kanununun 5. maddesine göre, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir

ücretin uygulanmasını haklı kılmaz." Görüldüğü gibi maddede psikolojik taciz düzenlenmemiş, işverene eşit davranmakla yükümlü olduğu belirtilmiş ve maddede bunun çerçevesi çizilmiştir.

Psikolojik taciz, işverenin işçiyi koruma borcuyla olduğu kadar eşit davranma borcu ve iş ilişkisinde geçerli olan ayrımcılık yasaklarıyla da sıkı bağlantı içindedir. Taciz, ayrımcılık yasağının nitelikli ihlali olarak algılanır[6].

Türk Borçlar Kanununun 417. maddesine göre, "işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir". Mevzuatımıza psikolojik taciz kavramı ilk kez bu Kanunla girmiştir. Madde, psikolojik tacizi işçinin kişiliğine yönelik bir saldırı olarak, belirtmiştir.

Bu arada Başbakanlığın 2011/2 sayılı genelgesinden de bahsetmek uygun olacaktır. Genelge'de, psikolojik taciz kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması şeklinde tanımlandıktan sonra kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde, psikolojik tacizin çalışanların itibarını ve onurunu zedelediği, verimliliğini azalttığı ve sağlığını kaybetmesine neden olduğu böylece çalışma hayatının olumsuz etkilendiği, çalışanların psikolojik tacizden korunması için işverenlerin gerekli bütün önlemleri almaları gerektiği, tüm çalışanların psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak durmaları, toplu iş sözleşmesine bu yönde hüküm konulmasına özen gösterilmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması, "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu[7]" kurulması, denetim elemanlarınca psikolojik taciz şikâyetlerinin titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırılması, kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilmesi, farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları, seminerler düzenlenmesi, hususlarına yer verilmiştir.

B- Uygulamada Psikolojik Tacizin Biçimleri

Psikolojik tacizin en çok rastlanan ve en açık örnekleri, kendini göstermeyi engelleme; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdididir[8]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 verilerine göre 19.03.2011-19.03.2013 tarihleri arasındaki 2 yıllık dönemde 5.890 adet psikolojik taciz başvurusunun yapıldığı, şikâyet konularının istifaya zorlama (%20), hakaret (%15), kötü muameleye maruz kalma (%14), görev yeri değişikliği (%12), ayrımcılık (%11), sözlü taciz (%9), tutanak tutulması (%6), yasal hakların kullandırılmaması (%6), iftira (%3) şeklinde sıralandığı, şikâyete dönüşmesinin sebebi olarak da iş yükünün artırılmasının (%28), iş yapmasına engel olunmasının (%13), ceza verilmesinin (%12), iletişimin kesilmesinin (%11), tehdit edilmesinin (%10), iş akdinin sonlandırılmasının (%9), performans düşmesinin (%7), iş verilmemesinin (%6), belirtildiği, yapılan bir araştırmayla anlaşılmıştır[9].

C- Yargıtay'ın Kabul Ettiği Örnekler

Yrg. 9. HD'nin 30.05.2008 tarihli kararı psikolojik tacizle ilgili olarak verilen ilk karar olma özelliğini taşımaktadır. İşyerinde duygusal tacize uğradığı kabul edilen işçiye, işvereni iş arkadaşları önünde sürekli küçük düşürmüş, bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Bu tarz davranışları Yargıtay psikolojik taciz olarak kabul etmiştir.

Yargıtay'ın psikolojik taciz (mobing) kapsamında değerlendirdiği bazı tutum ve davranışları sıralarsak; işverenin ısrarla davacıdan psikolojik sorunu olmadığına ilişkin rapor getirmesini istemesi[10], amir konumundaki işyeri çalışanının davacıya zaman zaman bağırması ve davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıkması[11], yetkilerinin elinden alınarak bu şekilde huzursuz edilmesi[12], davacının çalıştığı bölümün çok sık değiştirilerek yıldırma politikası uygulanması[13], işçinin maaşının düşürülmesi ve kendisiyle konuşulmaması konusunda diğer çalışanlara talimat verilmesi[14], işe iade davasını kazanan davacının kapısı olmayan,

içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlanması[15], davacının yaptığı bir tanıklıktan sonra farklı muameleye maruz kalması, çalıştığı yerin muvafakati alınmadan değiştirilmesi, bir başka çalışanla aralarında ilişki olduğu konusunda asılsız isnatlara maruz kalması[16], şeklindedir.

D- Psikolojik Tacizin Karşılığı

Psikolojik tacizin sebepleri farklılık göstermekle birlikte amacı hemen her zaman işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. Eylemlerin TBK m.417/I bağlamında psikolojik taciz olarak kabulü için bir işçi hedef alınarak gerçekleştirilmesi dahası söz konusu eylemlerin belli bir süreye yayılması ve sistematik bir karakter göstermesi gerekmektedir. Bu, söz konusu nitelikleri taşımaksızın işçinin kişiliğine yönelik saldırıların TBK m.417/I kapsamında korumasız bırakıldığı anlamına gelmez. İşK. m.24/II hükmünde işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması, sataşması, şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamları işçi için haklı fesih nedeni olarak sıralanmıştır ve hiçbirinde temadi öngörülmemiştir. Bu da Kanun koyucunun sıralananlar başta olmak üzere benzer davranışları işçinin kişiliğine yönelik saldırılar olarak gördüğüne delalet eder. Anlaşıldığı üzere bu tür tekil eylemler ile psikolojik taciz arasında farkın hukuki açıdan belirlenmesi bir gereksinimdir. Kanımızca, tekil olarak ele alındığında kişilik değerlerine saldırı olarak algılanmayacak eylemlerin belli bir süreye yayılması ve sistematik bir karakter göstermesi halinde kişilik değerlerini zedeleyici bir hal aldığından söz edilebiliyor ise psikolojik tacizin gerçekleştiği sonucuna varmak gerekir[17]. İş Kanununda ise psikolojik tacize doğrudan yer verilmemiş olsa da, 5. maddedeki eşit davranma ilkesine, 22. maddesindeki çalışma koşullarında değişiklik hükümlerine aykırılıktan değerlendirilmektedir. Öte taraftan 24 ve 25. maddelerdeki işçi ve işverenlere haklı fesih hakkı veren tutum ve davranışlar açısından da bakılmaktadır.

E- İspat

Hukukta genel kural bir olayın varlığını iddia eden ispatla yükümlüdür. Bu genel kural psikolojik taciz mağduru olduğunu iddia eden işçi için de geçerlidir. Ancak Yargıtay kararlarına da girmiş usule göre, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur. Bu kapsamda Yargıtay verdiği bir kararında, işçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır[18]. Bu yaklaşımın, işçinin psikolojik tacizi ispatlaması yükümlülüğünün hafiflettiği, kesindir.

III- SONUÇ

Yasal düzenlemeler arasına girmeye başlayan, Yargı'nın verdiği kararlarla şekillenip sınırları çizilen, süreç içinde çalışma hayatının en önemli konuları arasında yerini alacak olan psikolojik taciz, kavram olarak yaklaşık 30 yıllık bir geçmişe sahiptir.

Psikolojik taciz, işyerinde çatışma, işyerinde şiddet ve işyerinde kabalık gibi benzer kavramlarla karıştırılabilmektedir. Psikolojik tacizin bu kavramlardan farklılığı; sıklığı, süreci, yoğunluğu ve etkisidir. Bir davranışın "psikolojik taciz" kategorisinde sayılması için, işyerinde gerçekleşmesi, astlarca üstlere ya da üstlerce astlara yapılabileceği gibi, eşitler arasında da olabilmesi, sistemli bir şekilde yapılması, süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanması, kasıtlı açıktan ya da gizli yapılması, bu olumsuz davranışlar yıldırma, pasifize etme, işten uzaklaştırma amacıyla yapılması, çalışanın kişiliğine, mesleki durumuna veya sağlığına zarar vermesi, gereklidir.

İş Kanunu açısından işçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmaktan dolayı 2013 Yılında bu durumdaki her işçi için 118 TL idari para cezası uygulanmaktadır. Psikolojik taciz nedeniyle işçi ve işverenin yine İş Kanunu açısından iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme olanağı, Borçlar Kanunu kapsamında ise manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.

[1] İşyerinde Psikolojik Taciz ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, TBMM Yayınları No: 6, Ankara 2011, s. 10.

[2] Şaban ÇOBANOĞLU, Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul 2005, s.75.

[3] İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, TBMM Yayınları, Ankara

2011, s. 6

[4] Ankara 8. İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarihli ve E. 2006/19, K. 2006/625, sayılı kararı. Bu karar Yrg. 9. HD'nin 30.05.2008 tarihli ve E. 2007/9154, K. 2008/13307 sayılı kararı ile onanmıştır.

[5] Pınar TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2006, s. 14.

[6] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, Muhittin ASTARLI, İş Hukuku, Ankara 2012, s.644.

[7] Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN ve KESK'in Genel Sekreterlerinin katılımı ile yılda iki kere olağan, gerekli hallerde olağanüstü toplanmaktadır. Kurul, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapma/yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir.

[8] Pınar TINAZ, Fuat BAYRAM, Hediye ERGİN, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul 2008, s.58.

[9] Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara 2013, s. 34-37.

[10] Yrg. 9. HD'nin 24.11.2011 tarihli ve E. 2009/19775, K. 2011/14550 sayılı kararı.

[11] Yrg. 9. HD'nin 01.04.2011 tarihli ve E. 2009/8046, K. 2011/9717 sayılı kararı.

[12] Yrg. 9. HD'nin 18.03.2010 tarihli ve E. 2008/22535, K. 2010/7225 sayılı kararı.

[13] Yrg. 9. HD'nin 10.05.2009 tarihli ve E. 2008/10408, K.2009/26968 sayılı kararı.

[14] Yrg. 9. HD'nin 22.03.2010 tarihli ve E. 2010/10905, K. 2010/7511 sayılı kararı.

[15] Yrg. 9. HD'nin 05.04.2012 tarihli ve E. 2010/1911, K. 2012/11638 sayılı kararı.

[16] Yrg. 9. HD'nin 27.12.2012 tarihli ve E.2010/35500, K. 2012/44486 sayılı kararı.

[17] K. Ahmet SEVİMLİ, "İşçinin Kişiliğinin Korunması" Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl: 2013, Sayı:36, s.117.

[18] Yrg. 9. HD'nin 14.03.2008 tarihli ve E. 2008/3122, K. 2008/4922 sayılı kararı.