

PSİKOLOJİK TACİZİN İÇTİHATLAR İŞİĞİNDA UYGULAMA- DAKİ YERİ

THE PLACE OF PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN PRACTICE IN CONSIDERATION OF CASE LAW

DOI: 10.21492/inuhfd.310685

Namık HÜSEYİN Lİ*
Hatice ASLAN ATABAY**

Özet

Borçlar Kanunu'nun 417.maddesi kapsamında mevzuata giren psikolojik taciz düzenlemesi çalışma mevzuatında var olan önemli bir eksikliği ortadan kaldırmıştır. İşyerinde psikolojik taciz, bir topluluk içinde iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet olarak tanımlanabilir. Psikolojik taciz eylemi, zaman içinde psikolojik terör, psikolojik şiddet, duygusal taciz, zorbalık, yıldırma ve bezdiri gibi kavramlarla da ifade edilmiştir. Çalışma ilişkilerinde sık sık gündeme gelen psikolojik taciz; ast, üst veya eşitleri tarafından bir kişiye yönelen saldırdır. Kişilik haklarına yönelik birçok fiilin psikolojik saldırı olduğunun iddia edilmesi mümkündür. Ancak saldırının psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmesi için, saldırganın fiilinin psikolojik tacizin ayırt edici özelliklerini taşıması gerekmektedir. Psikolojik taciz olarak kabul edilmeyen hallerde mağdur, saldırıyı gerçekleştirenin bu tutum ve davranışlarına karşı da yasal yollara başvurabilecektir.

Psikolojik tacizin işverenin kendisi ya da çalışanları tarafından yapılması halinde, işveren açısından yükümlülükler doğmaktadır. Bu fiiller aynı zamanda haksız fiil olarak değerlendirilebilir. Her halükarda işçilerin veya işverenin işçiye yönelik tutum ve davranışları haksız fiil teşkil etsin veya etmesin, yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren sorumluluk taşımaktadır. Uygulamada, çalışma hayatında yaşanan olaylar karşısında psikolojik taciz sorunlarının çözümüne yönelik önemli içtihatlar oluşturulmuştur. Özellikle Yargıtay'ın son yıllardaki emsal kararları sorunun çözümüne önemli katkı sağlamaktadır. Çalışmamızda, bu içtihatlar doğrultusunda uygulamada psikolojik tacizin hukuki sonuçları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik taciz, işçi, sistematik saldırı, bezdiri, mobbing.

Abstract

Psychological harassment regulation that entered into legislations within the scope of the 417. Article of Code of Obligations abolished a very important drawback existed in employment legislation. Psychological harassment in the workplace can be defined as

*Yrd. Doç. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İşletme Fakültesi, (namik.huseyinli@alanya.edu.tr).

** Avukat, İzmir Barosu, İzmir, (haticeaslanatabay@gmail.com)

psychological violence that a person commits to another person in a community. In time, psychological harassment act has been also described as psychological terror, psychological violence, emotional harassment, bullying, intimidation and mobbing. Psychological harassment, which is often at the top of the agenda, is a violence committed against a person by his/her superior, subordinate or equals. It is possible for a lot of acts against personal rights to be claimed as psychological assault. However, for an assault to be evaluated as psychological harassment, assailant's act has to have the distinctive features of psychological harassment. In situations which are not accepted as psychological harassment, the injured party can take legal actions also against the assailant's attitudes and behaviours.

If psychological harassment is committed by the employer or his/her employees, there emerge obligations on the employer. These acts can also be considered as tortious acts. In any case, both the employer's attitude and behaviours towards the employee constitute tortious act, the employer who does not fulfil the obligations bear responsibility. In practice, important case laws for the solution of psychological harassment have been formed against the incidents that take place in working life. Especially, the precedents of the Supreme Court in recent years have made significant contribution to the solution of the problem. In our study, legal consequences of psychological harassment in practice were analyzed in accordance with these case laws.

Keywords: Psychological harassment, employee, systematic assault, bullying, mobbing.

GİRİŞ

Çalışma hayatının önemli sorunlarından birisi olan “mobbing” 01.07.2012 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda (TBK) düzenlenmiştir. Düzenlemeyle, hukuka aykırı fiil “Psikolojik Taciz” olarak adlandırılmıştır. Doktrinde işçinin maruz kaldığı onur kırıcı, aşağılayıcı, küçük düşürücü, sistematik ve hukuka aykırı davranışlar, değişik çalışmalarda ve kararlarda psikolojik taciz, psikolojik terör, psikolojik şiddet, duygusal taciz, zorbalık, yıldırma ve bezdiri gibi kavramlarla nitelendirilmişti. İşçiye uygulanan psikolojik tacize ilişkin ayrı bir yasal düzenleme olmadığı için, değişik yasal düzenlemelerle bu ihtiyaç karşılanmıştı. Ancak Borçlar Kanunu ile psikolojik tacize ilişkin düzenlemenin yasal nitelik kazanması uzun yıllardır var olan sorunların çözümüne altyapı oluşturmuştur.

Yargı kararlarına mobbing olarak giren bu kavram, ülkemizde 2006 yılında kullanılmaya başlanmıştır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden önce, Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006 tarih, 2006/19 E. ve 2006/625 K. sayılı kararı Türk mahkeme-

lerince mobbing ile ilgili verilen ilk karar olmuş ve işveren mobbing nedeniyle mahkûm edilmiştir¹.

Diğer kanunlarda düzenlenen suçlara ilişkin önlemlerle, işçi ve işveren ilişkisindeki saldırı, kötü muamele ve benzeri davranışlar cezalandırılmış ve ortaya çıkan zararlar tazmin edilmeye çalışılmıştır. Mağdur işçinin haklarının korunması için eski Borçlar Kanunu, Türk Medeni Kanun (TMK) kapsamında kişilik haklarını koruyan düzenlemeler ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II maddesindeki ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık durumunda uygulanacak hükümler yeterli olmamaktaydı. 6098 sayılı yasa ile yasal zemine oturtulan psikolojik taciz düzenlemesi son yıllarda olumlu içtihatlarla esas teşkil etmiştir. Bu anlamda, çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) mağduru işçi kitlesinin sorunlarının çözümü açısından beklentiler belirli ölçüde karşılanmış oldu.

Çalışmamızda psikolojik taciz (mobbing) konusu ağırlıklı olarak mağdurların başvuracakları hukuki yolların takibi açısından incelenmiştir. Yargıtay tarafından son yıllarda verilen emsal kararlar ışığında söz konusu hukuki başvuru yollarına ilişkin açıklamalarımızın psikolojik taciz mağdurlarına yol göstereceği kanaatindeyiz.

1. PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) KAVRAMI

Türk Hukukunda "psikolojik taciz" olarak ifade edilen "mobbing" kavramı, başlangıçta Latince'den İngilizce'ye geçen bir kavram olarak ortaya çıkmış, 1963 yılında Avustralyalı Konrad Lorenz tarafından bazı hayvan hareketlerini tarif etmek amacıyla, büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepkiyi ifade etmek üzere kullanılmıştır. Bir sonraki çalışmada, 1972 yılında İsveçli doktor Heine- mann tarafından "bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı yıkıcı hareketlerini" açıklamak için mobbing olarak ifade edilmiştir².

6098 sayılı TBK'ya "psikolojik taciz" ismiyle giren bu kavramla, çalışma hayatında işveren veya diğer çalışanlar tarafından işçiye sistematik bir şekilde yönelen yıldırma amaçlı her türlü saldırı tarif edilmektedir.

¹ KÖSE Sevinç - UYSAL Şener: Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 8 Sayı: 1, Manisa, 2010, s.265.

² AKGEYİK Tekin – OMA Y Umut – UŞEN Şelale – GÜNGÖR Meltem: İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı Ve Mücadele Stratejisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:56, İstanbul, 2009, (ss.91-150). s.93,94,105.; TINAZ, Pınar. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta, İstanbul, 2006, s.12.

Türkiye Barolar Birliği'nin hukuki etkinlikler kapsamında gerçekleştirdiği "İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları" sunumunda, mobbing konulu bir karara ilişkin bir değerlendirme sırasında, Yargıtay başkanının fiili "bezdiri" şeklinde tarifi uygun bulunduğu için benimsendiği ve kararda mobbingin yanına parantez içerisinde "bezdiri" kelimesinin de kullanıldığı ifade edilmiştir³.

Türk Dil Kurumu da Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun başvurusu üzerine mobbing kelimesinin Türkçe karşılığını "Bezdiri" olarak tanımlamış ve anlamını: "*İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme*" olarak tanımlamıştır⁴. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün mobbing tanımında ise: "*Bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi*", şeklinde ifade edilmiştir⁵.

Hem değişik kaynaklardaki tanımından hem de içtihat yorumlarından⁶ hareketle işçinin işyerinde uğradığı her kötü muamele ve kişilik haklarına yapılan her saldırının psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyeceği anlaşılmaktadır. Psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için saldırının sistematik olarak yapılması⁷ ve işçinin süreklilik arz edecek bir şekilde kişilik haklarının zedelenmesi gerekmektedir. Davranışların sistematik olması ve düzenli olarak kişiyi diğer çalışanlardan ayırarak ona yönelik yapılacak bir davranış niteliğinde olması psikolojik tacizin ayırt edici özelliklerindendir. Psikolojik taciz yeni Borçlar Kanunun 417. maddesinde kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayılmıştır. Bu düzenlemeyle yürürlükteki İş Kanunun mad. 77 ile Borçlar Kanunu'nun konuya ilişkin düzenlemeleri arasında bütünlük sağlandığı ve bu

³ T.B.B. Hukuk Etkinlikleri-I, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 3.Bölüm Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi Şahin Çil'in sunumu -www.barobirlik.org.tr, (Erişim Tarihi: 20.03.2013).

⁴ TBMM. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, NO:6, Nisan, Ankara, 2011, iii.

⁵ TAŞKIN, Ahmet: Mobbingin Benzeri Kavramlardan Farkı, MESS, Aralık, Sayı: 28, 2012, s.60.

⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.30.05.2008, E.2007/9154, K.2008/13307, www.sinerjias.com.tr, (12.03.2016).

⁷ YAVUZ, Nihat: Borçlar Kanunun Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler, Ankara, 2012, s.608.

vesileyle sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmektedir⁸.

Özellikle yabancı literatürde kullanılan ve İngilizce kökenli bir sözcük olarak, psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi değişik anlamlar içeren mobbing kavramı hukukumuzda değişik tanımlarla özdeşleştirilmiştir. Bu tanımlamalarda işyerinde işlenen psikolojik taciz, psikolojik terör, psikolojik şiddet, duygusal taciz, zorbalık, yıldırma ve bezdiri gibi kavramlar üzerinde durulmuştur. Ancak Yargıtay, hukuk terminolojisinde sürdürülen tartışmalara isabetli olarak, “psikolojik taciz” kavramına yer vermesi, doktrince yerinde bir yaklaşım olarak değerlendirilmiştir⁹.

TBK’da ise yalnızca “psikolojik taciz” ifadesi ile yetinilmiştir. Psikolojik taciz adı ile TBK’da hukuka aykırı bir fiil olarak yerini alan mobbingin, kanunda tanımının yapılmamış olması kanun tekniği açısından önemli bir eksikliktir. Uygulamaların tanım ve tanımda yer alan unsurlar çerçevesinde yapılacak olması özenli bir şekilde tanımlama yapılması ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu yanlışlıklar, yanlış uygulamaları beraberinde getirebileceğinden doğru tanımlama büyük önem arz etmektedir.

2. PSİKOLOJİK TACİZ UNSURLARI ve İSPATI

Psikolojik taciz araştırmalarının öncüsü olan Heinz Leymann psikolojik tacizi “sistematik olarak, bir veya daha çok kişi tarafından genelde bir kişiye yöneltilen ve kişiyi savunmasız ve yardıma muhtaç bir duruma düşürüp, süreklilik arz eden eylemler ile bu halde tutan, düşmanca ve ahlak dışı her tür iletişim”, olarak açıklamıştır¹⁰. Türkiye’de ise konunun ilk araştırmacısı olarak bilinen Tınaz’a göre, psikolojik taciz “*işyerinde çalışanlara diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar*” şeklinde ifade edilmiştir¹¹. Yine bir başka tanımda, “*bir topluluk içinde (işyeri, işletme, kamu kurumu) aynı yazgıyı paylaşan iki*

⁸ YAVUZ, s.604.

⁹ GÜZEL, Ali – ERTAN, Emre: İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz Ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, Sayı: 16, İstanbul, 2008, s.153-154.

¹⁰ Leymann, Heinz: “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Cilt 5, 1996, s.168.

¹¹ TINAZ, Pınar-BAYRAM, Fuat-ERGİN, Hediye: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2008, s.7.

insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet ya da psikolojik terör eylemi” psikolojik taciz olarak tanımlanmıştır¹².

Psikolojik taciz eyleminin belirlenmesi açısından, gerçekleşen olaya özgü ayrı inceleme yapılarak, söz konusu fiilin psikolojik taciz niteliğinde bir eylem olup olmadığına karar verilecektir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 10.05.2009 Tarih, 2008/10408 Esas, 2009/26968 sayılı kararında; “*Davacı tarafından, işyerinin (bölümünün) çok sık değiştirildiği ve yıldırma politikası uygulandığı iddia edilmiştir. Davacının işyerinin, hangi tarihlerde ve hangi sıklıkta değiştirildiği belirlenerek mobbing unsurlarını taşıyıp taşımadığının araştırılması gerekmektedir...*” şeklindeki kararında unsurların öncelikli olarak belirlenmesi zorunluluğuna dikkat çekilmiştir.

2.1. Psikolojik Taciz Eyleminin Varlığının Belirlenmesi

2.1.1. Psikolojik Tacizin Faili

Psikolojik taciz ast, üst veya eşitleri tarafından bir kişiye yönelen bir saldırdır. Bu durumda saldırının bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından gerçekleştirilmesi mümkündür. Uygulanan baskı, genellikle yatay ve dikey bir baskı olarak ikiye ayrılır. Eşit düzeydekiler tarafından yapılacak baskı, hakaret, taciz ve benzeri davranışlar şeklinde gerçekleşecektir. Üstler tarafından genellikle hiyerarşik olarak gerçekleşen baskılarda başkasının yardımına veya katkısına gerek kalmayacaktır¹³.

Psikolojik taciz saldırısının diğer çalışanlar tarafından da yapılması durumunda, önlem almakla yükümlü olan işverenin İş Kanunundan kaynaklı yükümlülükleri doğmaktadır. Çalışanların saldırı fiillerine karşı işveren önlemler almalı ve gerekli engellemede bulunmalıdır. Eski 818 sayılı Borçlar Kanunu işverenin gerekli tedbiri alma yükümlülüğü düzenlemesi yerine yeni TBK “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417 ve devamı maddeleri getirilmiştir. Bu düzenleme ile kişiliğin korunması yoruma yer vermeyecek biçimde düzenlenerek işverene bu kapsamda geniş yükümlülük yüklenmiştir.

Özellikle çalışma hayatında psikolojik baskının direkt işveren tarafından yapılmadığı, başka çalışanlar tarafından yapıldığı durumlara da sıkça rastlanmaktadır. Bu durumda somut olayın özelliklerine göre işverenin gerekli tedbirleri alıp almadığı, olayların kendisine yansıyor yansımadığı hususlarının dikkate alınması gerekmektedir. Keza tanınan

¹² GÜZEL – ERTAN, s.153-154.

¹³ TAŞKIN, s.61.

yasal haklar kapsamında işçi, ihtar veya uyarıyla işverenden saldırının önlenmesini, durdurulmasını talep edebilecek ve diğer işçilere yönelik psikolojik tacizlerden sorumlu tutulabilecektir. Ancak İş Kanunu'nun 24.maddesi gereğince bildirimden sonra gerekli önlemi alan veya fiil ve davranışa mani olamayacağını ispat eden işveren sorumluluktan kurtulacaktır. Aksi halde önlem almayan veya mani olamayacağını ispat edemeyen işveren sorumlu tutulabilecektir¹⁴. Belirtmek gerekir ki, işyerinde psikolojik taciz davranışı sergileyen, iş arkadaşlarını psikolojik, duygusal ve davranışları ile rahatsız eden işçinin iş sözleşmesinin işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep ile feshedilebileceği doktrinde belirtilmiştir. Ancak ağır ve ciddi kusur içeren davranışlar haklı sebeple feshi ortaya çıkaracaktır¹⁵.

2.1.2. Psikolojik Tacizin Mağduru

Psikolojik tacizin mağduru genellikle işçilerdir. Ancak işverenin veya işçi niteliğinde olan işveren vekillerinin de psikolojik tacizin mağduru olması mümkündür. Saldırının bireylere üstleri tarafından gelebileceği gibi eşit düzeyde çalışanlar veya astları tarafından gelebileceğini ve tacizin sistematik bir şekilde uygulanan her türlü olumsuz davranış şeklinde gerçekleşebileceği¹⁶ ifade edilmiştir.

İşverenlerin de psikolojik tacizin mağduru olması mümkündür. İşverenin mağdur olduğu hallerde saldırının işçi tarafından geldiğini ispat etmesi gerekmektedir. Ancak işveren psikolojik taciz unsurlarını taşıyan saldırıya maruz kaldığını ispatlarsa bile, saldırının psikolojik taciz olarak kabul görmemesi mümkündür. Çünkü iki tarafın da kendine özgü silahları varsa ve kendilerini korumak amacıyla bu silahlarını kullanıp saldırıda bulunabiliyorlarsa, bir mobbing olgusu değil, karşılıklı rekabetten bahsedilecektir¹⁷. Örneğin, işverene yapılan taciz davranışına karşılık işçinin sözleşmesinin feshedebilmesi gösterilebilir. İşverenin kullanabile-

¹⁴ DEMİR, Şamil: Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi, Ankara Barosu Dergisi, Sayı. 2, Ankara, 2009, s.142

¹⁵ KESER, Hakan: İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara, 2016, s.198-202.

¹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.30.05.2008, E.2007/9154, K.2008/13307, www.sinerjias.com.tr, (12.03.2016).

¹⁷ TINAZ, - BAYRAM - ERGİN, 2008, s.66 ; DEMİRCİOĞLU, Huriye Reyhan: Kişilik Hakkı İhlâlinin Ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBING), Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: XI, Sayı: 1-2, Ankara, 2007, s.118-119.

ceği karşı silah gibi değerlendirilecek bu durumda psikolojik tacizden bahsedemeyecektir.

Kanaatimizce işçinin işverene karşı saldırısının psikolojik taciz olarak değerlendirilmesi bu yorumla güçleştirilmiştir. Olaya özgü olarak değerlendirme yapılması ve saldırıların gerçek anlamda psikolojik taciz unsurlarını taşıması halinde işverenin fesih yetkisi gibi karşı silahı olsa bile, psikolojik tacizin hukuki sonuçlarından yararlandırılması gerektiği hakkaniyete uygun olacaktır. Ancak ara yöneticiler açısından aynı şeyi söylemek mümkün değildir.

2.1.3. Psikolojik Taciz Fiili/Davranışı

Psikolojik taciz, ilişkinin faili olan tarafın uyguladığı fiil veya sergilediği davranış ile gerçekleşir. Bu anlamda psikolojik taciz fiilinin/davranışının unsurlarına veya farklı bir ifadeyle özelliklerine dikkat etmek gerekir. Başbakanlık tarafından çıkarılan 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” Genelgesi, psikolojik tacizin kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkmasını ifade etmektedir. Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yayınladığı “İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi”nde; sergilenen olumsuz davranışların, işyerinde gerçekleşmesi, astlar, üstler veya eşitle tarafından uygulanması, sistemli bir şekilde yapılması, süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanması, kasıtlı yapılması, yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olması, mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkarması aranmaktadır¹⁸.

Psikolojik tacizin başlaması ve tamamlanması sürecinde Yargıtay’ın içtihatlarına göre fiilin psikolojik tacizin unsurlarını taşıması şartı aranacaktır¹⁹. Özellikle bu kararlardan yola çıkarak psikolojik tacizin unsurları üç başlık altında toplanabilir. Bunlar süre, sistematiklik ve kast unsurları olarak ifade edilmektedir.

¹⁸ÇSGB, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara, https://www.csgeb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf, (29.03.2016), 2014, s.9.

¹⁹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2008/10408; K.2009/26968; T. 10.5.2009; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.14.10.2014, E.2012/25934, K.2014/29487., www.sinerjias.com.tr, (05.08.2016).

Doğal olarak taciz eyleminin gerçekleşmesi açısından mağdur ile uygulayanın aynı ortamda olması aranan unsurlardandır. Dolayısıyla psikolojik tacizin uygulanması aynı işyerinin/organizasyonun içinde olmalıdır. Zira dışarıdan yapılan herhangi bir baskı psikolojik taciz olarak değerlendirilmeyecektir.

Psikolojik tacizde, taciz eyleminde bulunan taraf ile tacize maruz kalan taraf arasında hiyerarşik olmasa bile, bir eşitsizliğin hakim olduğu ve tacize uğrayan tarafın her zaman kaybeden taraf durumunda olması hali veya başka deyimle tacize maruz kalan kişinin karşılaştığı olumsuz davranışlardan kendini koruyamayacak halde olması gerekir²⁰. Çünkü psikolojik taciz üstler tarafından astlarına, az da olsa astları tarafından üstlerine ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir. Bu durumda mağdurun savunmasız olması kabul edilecek ve işten ayrılma veya devam etse bile yasal haklarını talep edebilecektir.

Birinci unsur olarak ifade ettiğimiz süre, fiilin gerçekleşmesi açısından önemli husustur. Davranışların belirli bir süre devam etmiş olması gerekir. İşçi işyerinde anlık bir olay ve davranışla değil, sistematik davranışlardan oluşan bir süreç içinde ve baskı uygulayan kişinin davranışlarının hedefi olarak mağdur olmaktadır. Bilimsel çalışmalarda psikolojik taciz olarak değerlendirilen eylem ve davranışların süre olarak en az altı ay devam etmesi gibi durumlardan bahsedilmiştir²¹. Ancak maruz kalınan süre açısından kesin bir sınırın belirlenmesinin yanlış olacağı kanaatindeyiz. Olaya özgü olarak belirlenecek bir sürenin, olumsuz fiile maruz kalınan sürenin yargı tarafından belirlenmesi doğru olacaktır. Mevzuatta veya Başbakanlık genelgesinde belirli bir süreden bahsedilmemektedir. Süre hususu doktrinin yorumlarından ortaya çıkmaktadır. Eylemin “*sürekli, sistematik ve sık oluşunu*”²² dikkate alan Yargıtay, işçinin mobbing (psikolojik taciz) eylemine de maruz kaldığını iddia eden işçi üzerinde sürekli bir baskı kurulup kurulmadığını aramaktadır²³.

²⁰ GÖKÇE TOKER, Asiye: “Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 2012, s.273.

²¹ Bkz: Tınaz ve d. 2013: 40’tan; Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003: 15; Mikkelsen ve Einarsen, 2001: s.398; Vartia, 2001: s.64.

²² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 22.05.2014 , K.2013/11788 , K.2014/14008, www.kazanci.com (05.08.2017).

²³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 4.2.2014, E.2012/2473 K.2014/2959, www.sinerjias.com.tr, (10.08.2016).; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 25.09.2013

İkinci önemli unsur, davranışların sistematik nitelikte olmasıdır. Sistematik bir şekilde uygulanan psikolojik tacizde davranışların birbiriyle bağlantılı olması ve mağdurun genel kişilik hakkını, onurunu veya sağlığını ihlal eden bir boyuta ulaşmış olması aranmaktadır. Nitekim kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur²⁴. Davranışın niteliği, karşılıklı iletişimde “biz” ve “onlar” ayrımcılığı üzerine kurulmuş davranışın tezahürü olarak ifade edilmiştir. Diğer yünden, psikolojik baskıyı oluşturan davranışın gerçek sebepleri aslında görünürdeki sebep değil, başka bir sebep olabileceği hususuna dikkat çekilmiştir²⁵.

Nitekim Yargıtay 9.H.D.’nin 2007/9154 esas 2008/13307 sayılı kararıyla onanan Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 2006/19 E., 2006/625 K. sayılı hükmü; “*Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.*” şeklindeki ilk örnek kararında eylemin sistematikliğine dikkat çekilmiştir. Yargıtay’da²⁶, sistematik bir hal alan psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde gerçekleşmesi ve feshe zorlama yapılmış olması gerektiğine vurgu yapmıştır. Sonuç olarak psikolojik tacizi uygulayan kişinin yıldırma, yıpratma, sindirme, bıkırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma süreci sistemli bir şekilde yapılmadıkça psikolojik taciz iddiasının kabulü mümkün olmayacaktır²⁷.

Üçüncü olarak, psikolojik tacizin varlığının belirlenmesinde aranan kast unsurudur. Sürekli ve sistematik bir şekilde uygulanan psikolojik tacizin manevi unsuru olan kasten yapılması eylemi tamamlamış olacaktır. Ancak bu eylemin yönetim yetkisi kapsamına dahil edilecek türden

T:2012/9-1925 E, K.2013/1407, <http://kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2012-9-1925.htm>, (20.08.2017).

²⁴ ERDEM, Mustafa Ruhan – PARLAK, Benay: Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, TBB, YIL: 23, Sayı:88, Mayıs - Haziran. Ankara, 2010, s.265.; KANTARCI, Nihan Gizem; Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara, 2016, s.31-33.; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 12.02.2013, E.2010/38293 K.2013/5390; www.sinerjias.com.tr, (03.02.2016).

²⁵ Heyetin İdare Edilmesi, (Editörler: T.Y.Bazarov, B.L.Yeremin), Rusya Federasyonu Üniversitesi Dersliyi, Bakü, 2012, s.431.

²⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.04.02.2014, E.2012/2473, K.2014/2959; <http://www.kazanci.com>, (25.03.2016).

²⁷ KESER, Hakan: İş Sözleşmesinin Mobbing Sebebi İle Feshi Üzerine Bir Değerlendirme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demire Armağan, Özel Sayı, 2016. (261-277), s.275.

olmaması gerekmektedir. Tacizde bulunan eylemi bilerek ve isteyerek yapmalı, ancak kendi fiilinin niteliğini ayırt edip etmemesi, yasaya aykırı olduğunu bilip bilmemesi ve psikolojik tacizi tam olarak bilmesine gerek bulunmamaktadır. Bir kere gerçekleşen hoş görülecek davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanması durumunda kasıtlı tacize dönüşür²⁸.

2.2. Psikolojik Tacizle İhlal Edilen Yükümlülükler

İşveren veya işyerinde bu suçu işleyen psikolojik taciz fiilinin faili, hem İş Kanunu hem de diğer kanunların genel hükümleri kapsamında yükümlülükleri ihlal etmektedir. Konuya işveren açısından bakılırsa, İş Kanunu hükümlerine aykırı davranan işverenin gözetim borcuna, eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranmasının yanı sıra kişilik haklarını da ihlal etmiş olması mümkündür.

Taciz fiili Anayasa'nın ilgili maddelerini de ihlal etmiş olacaktır:

- Anayasanın 10.maddesinde, devlet organlarının ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda oldukları belirtilmektedir.
- Anayasanın 12.maddesi; herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.
- Anayasa'nın 17.maddesinde, herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağı, kimsenin insan onuruyla bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamayacağı düzenlenmektedir.
- Anayasa'nın 49.maddesinde, herkesin çalışma hakkı ve ödevi olduğu belirtildikten sonra, devletin yükümlülükleri arasında, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak da sayılmaktadır.

Psikolojik tacizin ihlal ettiği kişilik ve kişilik hakları TMK'da yer alan genel hükümler kapsamında korunmaktadır. TMK'da açıkça düzenlenmemiş olsa da psikolojik taciz fiili dürüstlük ilkesi ve kişilik haklarını ihlal ettiği ölçüde bu koruyucu hükümler kapsamında değerlendirilecektir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 1. işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şart-

²⁸ Tınaz, 2006, s.49.

larının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Bu kanunun amacına aykırı fiillerin psikolojik taciz eyleminin unsurlarını taşıması mümkündür. Psikolojik taciz eyleminin gerçekleşmesi halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili hükümleri devreye girecektir.

Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamında suç teşkil eden bazı fiillerin psikolojik taciz uygulanması sırasında kullanılması mümkündür. Taciz davranışının psikolojik olması gerektiği göz önünde tutularak, 106. madde kapsamında “Tehdit”, 107. madde kapsamında “Şantaj”, 117. madde kapsamında “İş ve çalışma hürriyetinin ihlali”, 122. madde kapsamında “Ayrımcılık”, 125. madde kapsamında Hakaret ve 123. madde kapsamında “Kişilerin Huzur Ve Sükûnunu Bozma” olayın gerçekleşme şekline göre uygulanabilecektir.

2.3. İspat Sorunu

Psikolojik tacize maruz kalan çalışanın yaşadığı en önemli problemlerden biri ispat sorunudur. İş akdi feshedildikten sonra mobbing iddialarını ispat etmek daha da zorlaşmaktadır. Genel kural olarak HMK. 190/f.1 gereğince psikolojik tacize maruz kalan mağdur iddiasını ispatlamalıdır. Yine İş Kanunu md.5 düzenlemesi kapsamında işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren aksini ispatlamakla yükümlüdür. İşçinin ortaya koyduğu delillerden işveren ancak aksini ispat ederek kurtulabilecektir. Bu haliyle ispat yükü Avrupa Birliği hukukunun gereklerine ve modern iş hukuku eğilimlerine uygun bir hal almıştır²⁹.

İş sözleşmesinin işverence feshinde kural olarak ispat yükü işveren üzerindedir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı feshinde ise ispat yükü fesih nedenine göre değişebilir. Ücrete ilişkin hakların dışında kalan haklı fesih halleri işçi tarafından kanıtlanmalıdır³⁰. Sözleşme işçi tarafından feshedilmiş ise, ispat yükümlülüğü altında olan işçi iddiasını ispat etmekle mükelleftir. Ancak bazı hallerde ispatın zor olduğu görülmektedir. Bu kurallar işyeri içinde gerçekleşen psikolojik taciz hallerinde geçerlidir.

Psikolojik taciz olaylarındaki ispat zorluğunu da dikkate alan Yargıtay, bazı kararlarında doktrindeki görüşlere de yer vererek, ispat

²⁹ÖZDEMİR, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçlar, İstanbul, 2006, s.219.

³⁰ÇİL, Şahin: 6100 sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, İÜHF M Cilt: LXXII, Sayı:2, 2014, s.100.

hususunda emarelerden, olayların tipik akışından ve tecrübe kurallarından yararlanılabileceği fikrini benimsemiştir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi örnek kararlarında³¹ öğretinin³², “Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları söz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır.”, şeklindeki görüşlerine atıf yapmıştır. Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 3 yıl arayla psikolojik taciz konusunda vermiş olduğu kararlarda “emare” ile ilgili görüşlere yer vermesi dikkat çekici olup mobbing mağdurları lehine bir ispat kolaylığı sağlamaktadır. Ayrıca Yargıtay’ın ortada somut deliller olmasına karşın emare kanıtını gereksiz yere kararına dayanak yaptığı doktrinde getirilen eleştiriler arasındadır³³. Ancak ispat sorunu kaygısını yoğun bir şekilde yaşayan psikolojik taciz mağduru işçiler için, Yargıtay 9.Hukuk Dairesi’nin bu kararlarında emareden de yararlanılabileceğinin altının çizilmiş olması umut verici niteliktedir³⁴.

Psikolojik taciz olarak da nitelendirilen saldırı iddialarının objektif bir bakış açısıyla değerlendirilmesi gerekmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin kararı doğrultusunda yüzde yüz ispat şartı aranmamaktadır. Kararda, “Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı, davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu”, yönünde karar vermiştir³⁵. Davacının yaşadıklarını, olaylar başlığı altında kaleme aldığı söz konusu yazıda tutarlılık, samimiyet ve iddia edilen hususlarla bir bütünlük görüldüğü için yüzde yüz ispat şartı aranmadan yeterli görülmüştür. Aynı şekilde bir başka kararında³⁶ vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar

³¹Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T. 14.03.2008, E.2008/3122, K.2008/4922, www.sinerjias.com.tr, (27.03.2016); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.01.04.2011. E.2009/8046, K.2011/9717. www.sinerjias.com.tr, (23.03.2016).

³²ÜSTÜNDAĞ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku B. 6, İstanbul, 1997, s.622.

³³TUTUMLU, Mehmet Akif: İşçinin Psikolojik Taciz Sonucu İstifa Etmesi Olgusunun Emare ile İspatı, Terazi Hukuk Dergisi Sayı:22, Ankara, 2008, s.129; YAVUZ, s.604.

³⁴Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 25.09.2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407, www.sinerjias.com.tr, (09.03.2016).

³⁵Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.27.12.2013 ve E.2013/693, K.2013/30811, http://www.kazanci.com, (07.03.2016).

³⁶Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.21.02.2014, E.2014/2157, K.2014/3434, http://www.kazanci.com, (11.02.2016).

bir ispatın yeterli olduğu ve psikolojik taciz gibi davalarda diğer dava türlerine göre ispatın nispeten daha zor olması hususuna dikkat çekmiştir.

Psikolojik tacizin bazı durumlarda cinsel taciz ile birlikte gerçekleştiği içtihatlarında de belirtilmektedir³⁷. Öncelikle belirtmek gerekir ki cinsel nitelikte olmasa dahi kadın veya erkeğin cinsiyetinden dolayı muhatap olacakları davranışlar cinsel taciz fiilini oluşturabilecektir³⁸. Ancak cinsel taciz saldırısının ispatının uygulamada en önemli sorunlardan biri olduğu Yargıtay kararlarından da anlaşılmaktadır. Yargıtay³⁹, olayın çoğu zaman fail ve mağdur arasında yaşanan bir eylem niteliğinde olduğunu, dolayısıyla sadece mağdur tarafından yaşanan bir olayın inandırıcı biçimde ortaya konulmasının büyük bir güçlük arz ettiğini belirtilmiştir⁴⁰. Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 19.2.1998 gün 21644-2236 esas ve karar sayılı içtihadına atıf yapılarak, kararda, “...sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıkları ile ispatı mümkün olmayan olaylardır” biçiminde tespitte bulunmaktadır⁴¹. Diğer cinsel tacize ilişkin içtihatla, “cinsel suçların, işleniş şekli dikkate alındığında, mağduru tek başına kollama ve görgü tanığına olanak bırakmama gerektiren bir özelliği vardır” denilerek olayın tam olarak kanıtlanamaması durumunda dahi “hayatın olağan akışı” ya da “ilk görünüş ispatı” ölçütlerinin kullanıldığı görülmektedir. İşçinin diğer bir işçi ile tartışması ve hakaret olayının, ortada herhangi bir neden olmadan çıkmasının mümkün olmadığı belirtilerek öncesinde cinsel tacizin varlığı kabul edilmiştir⁴². Yine, “bir kadın işçinin namus ve iffetini etkileyebilecek şekilde nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde ayrıntılı

³⁷Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.12.02.2013, E.2010/38293; K.2013/5390, www.sinerjias.com.tr, (11.03.2016).

³⁸KESER, 2016, s.346-347.

³⁹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.04.11.2010, E.2008/37500, K.2010/31544; www.sinerjias.com.tr, (01.02.2016)

⁴⁰LİMONCUOĞLU, S. Alp: İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 15, 2014, s.550

⁴¹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.12.10.2009, E.2009/115, K.2009/24348; www.sinerjias.com.tr, (03.02.2016).

⁴²ÇİL, 2014, s.89

olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır”, şeklinde tespitler olumlu değerlendirilmelidir⁴³.

Yargıtay her ne kadar yüzde yüz ispat şartı aramasa da ortaya konulan ispat araçlarının bütünlüğü ve inandırıcılığını dikkate alarak içtihat oluşturmaktadır. Nitekim kendisine psikolojik baskı yapıldığını ve istifa etmek zorunda bırakıldığını ileri süren işçinin zam yapılmaması nedeniyle yaşanan tartışma sonrası istifa etmesi ve 2 ay sonra kendi yazılı ibranamesiyle işvereni ibra etmesi sonrasında sistemli ve ısrarlı bir şekilde psikolojik taciz iddiasıyla dava açmıştır. Yargıtay tarafından gerek meslek kide mi ve gerekse de eğitim durumundan imzalamış olduğu dilekçe ve belgelerde yer alan içerikleri de anlayabilecek seviyede olduğu, açıkça anlaşılan işçinin hem ihbar öneli tanıyıp hem de iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshettiği iddialarının çelişkili olduğu kabul edilmiştir⁴⁴.

Sonuç olarak Yargıtay, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğundan hareket ederek ve yüzde yüzlük bir ispat aramayaarak özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar ispatı yeterli görmektedir. Delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiğini ve işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağını kabul etmektedir⁴⁵.

3. PSİKOLOJİK TACİZ MAĞDURLARININ İDARİ VE YARGI BAŞVURU YOLLARI

Psikolojik taciz mağdurlarının da feshe karşı korunması büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple saldırı mağduru işçi için fesihten önce başvurabileceği yolların araştırılmasının önemi açısından çalışmamızda yargı süreci konusundan önce bu husus üzerinde durulmuştur. Söz konusu kamu ve özel işyerlerinde çalışanların psikolojik tacize maruz kalmaları üzerine izlenmesi gereken yollar ele alınmıştır.

3.1. Kamu Çalışanları Açısından Başvuru Yolları

Konu genellikle işçi açısından ele alınsa da kamu çalışanlarının yasal hakları açısından başvuru yolları üzerinde durulması ve karşılaştırıl-

⁴³Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.28.01.2010, E.2008/14529, K.2010/1463, www.sinerjias.com.tr, 09.03.2016).; ÇİL, Şahin: Yargıtay İlke Kararları, 4. Baskı Ankara, 2011, s.439.

⁴⁴Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, T.16.09.2014, E.2014/7903, K.2014/17277, <http://www.kazanci.com>, (10.02.2016).

⁴⁵KESER, 2016, s.275.

ması açısından faydalı olacaktır. Nitekim psikolojik taciz olayının hem özel hem de kamu işyerlerinde yaşanması mümkündür. Bu doğrultuda Başbakanlık 2011/2 sayılı Genelgesi kamu ve özel sektör ayrımı yapmadan tüm işverenlerin psikolojik tacizle mücadelede sorumlu olduğunu belirtmiştir. Tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreç olarak değerlendirilen psikolojik tacizin, kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışma ilişkilerine ve mağdurun sağlığına olumsuz etkisi, işyerinin ve çalışanların verimini düşüren bir olay gibi önlenmesinin gerekliliği idari tedbirleri zaruri kılmıştır. Doğal olarak psikolojik taciz sadece idari tedbirlerle önlenemez. Yargı kararları ve idari düzenlemeler birlikte gözetilerek iş hayatında çalışma barışı korunacaktır.

Mağdur öncelikli olarak, fiilin önlenmesi için idareye şikâyet etme ve dava açma yolunu seçebilecektir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md.21 gereğince, “Müracaat, şikâyet ve dava açma” yollarından birisi takip edilerek kamu görevlisi hak arayışında bulunabilecek, şikâyet ile disiplin soruşturması açılmasını talep edebileceği gibi fiilin önlenmesini de isteyebilecektir. Maddede “Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler.” şeklinde düzenlemeyle başvuru yolu açıkça belirtmiştir. Yapılan müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlanarak silsile yolu ile şikâyet edilen amirler atlanarak yapılacaktır. Müracaat ve şikâyetler incelenerek en kısa zamanda ilgiliye bildirilecektir.

6701 sayılı kanun ile kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna gerçek ve tüzel kişilerin başvuru olanağı vardır. Kanunun amacı, insan onurunun, temel olarak insan haklarının korunması, geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesidir. Kurum, her türlü insan hakları ihlali iddialarını başvuru üzerine veya resen incelemek, araştırmak, değerlendirmek; bunların sonuçlarını ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara bildirmek ve takip etmek hakkına sahiptir. Ayrımcılığa maruz kalan her gerçek veya tüzel kişi ücretsiz olarak Kurum’a başvurabilecektir. 6701 sayılı Kanun’a göre, ayrımcılık türleri arasında sayılan işyerinde yıldırma fiili bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri kapsamaktadır (md.3-4). Yine

kanunda tanımı yapılan taciz fiili “*psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış*”, olarak tanımlanmıştır.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvuranlar, 17.madde gereğince İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuatlarda öngörülen şikayet yollarını izledikten ve sonucunda bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde yapılabilecektir. İlgililerin, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep etme, eğer bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde başvuru hakkına sahip olacaktır. Uzlaşma yolunu da izleyebilecek olan Kurum sonuç alınamadığı durumda insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verecek ve aynı zamanda fiilin suç teşkil etmesi halinde suç duyurusunda bulunacaktır. İnsan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlalinin tespiti halinde kanunda öngörülen idari cezasının uygulanması sözkonusudur⁴⁶.

Ayrımcılık yapılan mağdur işçinin fesih hakkını kullanması, eşitlik ilkesine aykırı olarak ödenmeyen veya eksik ödenen ücreti, ikramiyeni ve ayrımcılık tazminatını talep etmesi mümkündür. İş Kanunu 5.maddesi emredici düzenleme olduğu için bu hükme aykırı olarak yapılan haktan feragatler geçersiz olacaktır. Ancak tazminat konusunda öğretide tartışmaların sürdüğü, ayrımcılık tazminatı, kötüniyet tazminatı ve işe başlatmama tazminatlarını bir arada talep hakları konusunda olumlu ve olumsuz görüşler ileri sürülmekte ve kararlar bulunmaktadır⁴⁷. Genel kaniya göre, ayrımcılık kötüniyetin özel hali olarak görülmekte ve her iki

⁴⁶ŞAKAR, Müjdat; İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2016, s.111-116; KANTARCI, 2016, s.177-183.

⁴⁷SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, İstanbul, 2016, 608; ÇELİK, Nuri – CANİKLİOĞLU, Nurşen – CANBOLAT Talat; İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2014, s.280-282. KÖKKİLİNÇ, Ayşe Gül; İş Hukukunun Uluslar arası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması, İstanbul, 2013, s.98-100.; ÇELİK, Nuri: İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar, Legal İHD, 2007, S.14, s.489; BACAK, Bünyamin-YİĞİT, Yusuf; Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 9, Sayı:2, 2007, (1-31), s.28-29.

tazminata birlikte hükmedilmemesi gerektiği savunulmaktadır⁴⁸. Yine sendikal nedenlerle fesihlerde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.25 gereğince ayrımcılık tazminatına ayrıca hükmedilememektedir. Tüm bu görüşler de dikkate alınarak, ayrımcılık tazminatının feshin koşullarına göre kötüniyet tazminatı ve işe başlatmama tazminatı ile birlikte ödenebileceği kanaatindeyiz. Sonuç olarak 6701 sayılı Kanunun psikolojik tacizi belirli bir çerçeve içinde ele almış olduğu ve “eşitlik ilkesi” ve “ayrımcılık yasağı” temeline dayalı olarak tanımladığı görülmektedir.

Kamu Denetçiliği Kurumu’na kamu görevlisinin psikolojik tacize uğraması durumunda başvuru imkânı bir diğer hukuki yoldur. Şikâyet konusunda yetkili olan kurum başvuru üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir (6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu md.5/1). İdari Yargılama Usulü Kanunu’nda öngörülen idari başvuru yolları ile özel kanunlarda yer alan zorunlu idari başvuru yollarının tüketilerek, idare tarafından verilecek cevabın tebliği tarihinden veya idare başvuruya altmış gün içinde cevap vermediği takdirde bu sürenin bitiminden itibaren altı ay içinde Kurum’a başvurulabilecektir⁴⁹.

Psikolojik taciz mağduru kamu görevlileri, kurum veya kuruluşta etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na başvurabilirler. Kurulun inceleme sonucu vereceği tespit niteliğindeki kararı icrai anlamda bir karar değil, sadece yargı aşamasında delil olarak etkili olabilecek bir belgedir⁵⁰.

Psikolojik taciz TCK’da ayrı bir suç olarak düzenlenmemiştir. Ancak tehdit, hakaret, çalışma hürriyetini tehdit gibi psikolojik taciz sürecinde işlenen fiiller ayrı bir suç oluşturması halinde savcılığa şikâyetle bulunmak mümkündür. Ayrıca yargı yolları açısından, manevi tazminat istemiyle, kişiye karşı kişisel kusur nedeniyle adli yargıda, idareye karşı hizmet kusurundan dolayı idari yargıda dava açılabilir. Ancak idari

⁴⁸DEMİR, Fevzi. İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2016, 194; SUR, Melda; İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:37 s.33-51, s.50.

⁴⁹TURHAN, KASAPOĞLU Mine: Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları, TBB Dergisi Sayı: 105, Ankara, 2013, s.106.

⁵⁰ KASAPOĞLU, s.104.

yargı mercilerinin kararları Yargıtay kararları kadar yaygın değildir. Danıştay 1. Dairesi'nin açıkça psikolojik taciz ibaresi kullanmadan şüphelilerin TCK gereğince görevi kötüye kullanmak suçundan yargılanmaları yönünde verdiği 09.02.2011 tarih ve 2011/253 sayılı kararı ilk emsal karar olarak nitelendirilmektedir⁵¹. Diğer bir kararda ise, mobbing ifadesi açıkça kullanılarak, üç ayrı disiplin cezası sonrası uygulanan bıktırma ve yıldırmaya yönelik eylem ve işlem uygulanması üzerine verilen manevi tazminat kararı Danıştay'ca onaylanmış ilk kararlardan sayılır⁵².

Kamu kurumlarında çalışana karşı olumsuz davranışların yanı sıra, baskı niteliğindeki idari uygulamalar da psikolojik taciz olarak değerlendirilebilir. Özellikle idari yargı tarafından kamu kurumunun olumsuz uygulamalarına yönelik icthatlar bu caydırıcılığı pekiştirecektir. İdarenin disiplin cezaları ve geçici görevlendirmeler davacının kişilik haklarının ve manevi bütünlüğünü zarara uğrattığı için bir saldırı olarak kabul edilmiştir⁵³. Kamu görevlisinin işlediği, mobbing teşkil eden eylemler sebebiyle adli yargıda tazminat davası açılıp açılmayacağı hususu uygulamada çok tartışmalı bir konudur. Eylemin kamu görevlisi tarafından görevi sebebiyle işlenmesi nedeniyle ağırlıklı olarak açılacak davaların idari yargı alanına girdiği konusunda uygulamalar vardır. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun yakın zamanda vermiş olduğu bir kararda kamu görevlisinin salt kişisel kusuruna dayanan eylemlere ilişkin olarak adli yargıda dava açılabilceği sonucuna varılmıştır⁵⁴.

3.2. İşçi Açısından Başvuru Yolları

3.2.1. İdari Başvuru Yolları

İşçiye kolaylık sağlaması açısından, Başbakanlığın 19.03.2011 tarihli İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Hakkında 2011/2 sayılı genelgesinden yararlanılarak iş akdi henüz sona ermeden duruma müdahale edilmesi faydalı olabilecektir. Genelgeye istinaden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve/veya İl Bölge Müdürlüklerine şikâyet yoluna

⁵¹ODYAKMAZ, Zehra-GÜZEL, Oğuzhan: İdarenin Uygulamaları Bakımından İdare, Etik ve Ahlâk, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3, Ankara, 2013, s.20-55.

⁵²Danıştay 8. Dairesi, T. 16.04.2012, E.2008/10606, K.2012/1736, <http://www.sinerjimevzuat.com.tr>, (07.03.2016).

⁵³Sakarya 1. İdare Mahkemesinin 17.01.2011 tarihli, E.2010/474, ve K.2011/187.

⁵⁴Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.11.11.2015, E.2014/4-110, K.2015/2600, www.sinerjias.com.tr, (05.08.2016).

gidilmesi olanağı vardır. Ancak bu kurumların olaylara yaklaşımları başvuru ve inceleme şekilleri değişiklik arz edebilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı genelge kapsamında, psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlamaktadır. Alınan bu çağrılara cevap vermek üzere psikologlar konu hakkında eğitilmiş ve hattı arayanlara yardımcı olmak üzere görevlendirilmiştir. Söz konusu psikologlar hattı arayanları konu hakkında bilgilendirme, işyerinde psikolojik tacize uğradığını düşünenlere psikolojik destek verme, onları yönlendirme ve şikayetleri dinleyerek idari süreci başlatmaktadır. Yine Bakanlık bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulmasıyla psikolojik tacizle mücadele ön-görülmektedir⁵⁵.

Yapılan başvurularda görevlendirilen müfettişin olaylara bakış açısı ve konuya hâkimiyeti büyük önem arz etmektedir. Yapılacak şikâyetlerde işverene önceden haber vermeksizin yerinde inceleme yapılması ve çalışanlar arasından tanık gösterilmişse tanıkların ifadelerinin işyerinde alınmasının istenmesi de delil tespiti açısından kolaylık sağlayabilecektir. İlgili kurumun konuya yeterince ilgi göstermediğinin anlaşıldığı veya böyle bir riskin söz konusu olduğu durumlarda dilekçenin bir örneğinin bilgi amaçlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderilmesi veya gerek görülürse, direkt Bakanlığa bu konuda başvuru yapılarak kararlı bir tutum sergilenmesi önemlidir.

3.2.2. Adli Yargı Başvuru Yolları

Psikolojik tacizin mağduru adli yargı yolunu tercih ederek psikolojik tacizin durdurulması, önlenmesi ve tespiti davaları ile saldırıyı önleyebilecektir. Zararlarının giderilmesi için maddi, manevi tazminat davalarını durum ve koşullara uygun olarak açabilecektir. Ayrıca psikolojik taciz fiilinin Anayasanın ve İş Kanunun ayrımcılığı yasaklayan hükümlerini ihlal etmesi halinde mağdurun *ayrımcılık tazminatı* talep etmesi de mümkün olabilecektir. Mağdur İş Kanunu madde 5'te düzenlenen dört aylık ücreti tutarındaki tazminatı ve bu ayrımcılıkta dolayı yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. İşçi fesih yoluna başvurmamış olsa bile, bu hakları talep edebilecektir. Aynı zamanda sözleşme fes-

⁵⁵ ÇSGB, s.7-8.

hedilmeden psikolojik tacizin tespiti davası açmak da hukuken mümkündür. İşçi İş Güvenliği Kuruluna başvurabilecek ve çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir.

Sözleşmeyi fesheden işçi zarar tazmini dışında ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, kıdem tazminatı isteyebilecek ve Borçlar Kanunu md.438 kapsamında hâkim tarafından belirlenecek, ancak işçi ücretinin 6 aylık miktarını geçmeyecek miktarda tazminata hükmedilmesini isteyebilecektir. Belirli süreli sözleşmeli çalışanlar açısından ise, kıdem tazminatı, bakiye süre ücreti, BK md.438 kapsamında tazminat ve manevi tazminat davası açmak mümkün olmaktadır.

3.2.2.1. Psikolojik Tacizin Durdurulması, Önlenmesi ve Tespiti Davaları

Psikolojik taciz, TMK kapsamında kişisel hakları ihlal etmektedir. Kanunda açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte psikolojik taciz dürüstlük ilkesi ve kişilik haklarını koruyucu hükümler kapsamında değerlendirilmekte ve kanunun 2/1.maddesi ile düzenlenen “Dürüst Davranma” ve 3. maddesinde düzenlenen “İyiniyet” hükümlerine aykırıdır. Bu amir hükümler gereği işçiler ve işverenler işyerindeki iş ilişkilerinin ifası sırasında birbirlerine dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun şekilde davranmak zorundadırlar⁵⁶. İşveren işçinin kişiliğini korumakla yükümlüdür. İşçinin kişiliğini koruma borcu, gözetme borcunun bir görünümü olarak BK md.417 de genel bir düzenleme bulmuş ve TMK 24’ün bir somutlaştırması olarak düzenlenmiştir. İşçinin özel hayatı, şeref ve haysiyeti ve görünümü BK. md.417 kapsamında korunan kişisel değerlerdendir⁵⁷. Yine Yargıtay 7. HD. T. 20.01.2015, E. 2014/14808 ve K. 2015/131 Sayılı ilamında “... kişisel haklar, kişinin kendi hür ve bağımsız varlığının bütünlüğünü sağlar. Hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, düşünce ve ekonomik çalışma özgürlüğü, servet, haysiyet ve itibar, ün, ad, sır ve resim hep kişisel varlıklardır. Şeref ve haysiyet, dâhil olduğu toplumun gerekli saydığı ahlaki niteliklere sahip olduğu yada böyle kabul edildiği için, kişiye verildiği değeri ifade eder”, şeklinde kişisel değerleri ifade etmiştir.

Psikolojik tacizin etkileri açısından TMK md.25 gereğince davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son

⁵⁶ ŞAHBAZ, Başak; İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Nedeniyle Manevi Tazminat, İstanbul Barosu Dergisi Cilt: 91, Sayı:1, 2017, (117-132), s.130.

⁵⁷ GÜMÜŞ, Mustafa Alper; Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 1.Cilt, İstanbul, 2013, s.472.

verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Ayrıca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417.maddesindeki düzenlemeye göre işverenin psikolojik tacizi önleme yükümlülüğü de vardır. Maddenin birinci fıkrasında; *“İşveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”* şeklindeki düzenlemeye dayanarak işverenden psikolojik tacizi önlemesini talep edebilecek, önlenmediği takdirde durumun tespiti ve önlenmesine karar verilmesi için mağdurlarca dava yoluna gidilebilecektir.

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi TMK madde 25 uyarınca, “koruyucu davalar” veya “kişilik hakkını koruyan özel davalar” olarak nitelendirilen kişilik hakkına yönelik saldırı tehlikesini önleme davası, sürmekte olan saldırıya son verme davası, sona ermiş bir saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası ile kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı saldırıların durdurulmasını ve saldırının sona erdirilmesini mahkemen talep edebilecektir. Durdurma davası açılabilmesi için hukuka aykırı ve devam eder nitelikte bir saldırı olmalıdır. Hukuka aykırı olarak, kişilik hakkına yönelik yapılan saldırı sona ermişse, maddi alemde varlığını sürdürmüyorsa ya da saldırı gerçekleşmemiş ancak gerçekleşme tehlikesi varsa, bu durumlarda durdurma davası açılamaz. Saldırının hukuka aykırılığı dava için yeterli olup, davranışın kusurlu olup olmadığı aranmaz. Hukuka aykırılığın tespitinde gözetme borcuna aykırılık, eşitlik ilkesine aykırılık ve dürüstlük kuralının ihlali gibi haller dikkate alınacaktır⁵⁸.

Psikolojik taciz meydana gelmemiş olsa bile, saldırının yaşanabileceği konusunda ciddi ve yakın bir tehlike olması, saldırının önlenmesi davası açılmasına gerekçe sağlayacaktır. Davacı mağdur mahkemen davalının hukuka aykırı davranışta bulunmaktan kaçınması yönünde talepte bulunacaktır. Ancak bu nitelikte bir karar verebilmesi için hâkimin ciddi ve yakın bir tehlikenin olduğu yönünde kanaatinin oluşması gereklidir. Önleme davası tespit davası ve tazminat davası ancak şartları mevcut ise

⁵⁸ OĞUZMAN, Kemal-SELÇİ, Özer- ÖZDEMİR OKTAY, Saibe; Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler, İstanbul, 2016, s.239-242; ZEVKLİLER, Aydın, Medeni Hukuku, Kişiler Hukuku, Ankara, 1992, s.350

açılacaktır⁵⁹. Sona ermiş saldırının tekrarlanması tehlikesi var ise saldırının sona erdirilmesi değil, saldırının önlenmesi talep edilecektir⁶⁰.

Tespit davası kapsamında ise mağdur, kişilik hakkının saldırıya uğraması üzerine etkileri devam eden bu saldırının hukuka aykırılığının tespitini TMK md. 25/2 gereğince isteyebilecektir. Burada saldırının etkilerinin devam etmesi psikolojik taciz sürecinin sürdüğü anlamını taşımaktadır. Bu nedenle saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası açılacaktır. Keza saldırı davranışları halen devam ediyor ise saldırıya son verilmesi için dava açılacaktır⁶¹.

3.2.2.2. Maddi ve Manevi Tazminat Davası

Maddi ve manevi tazminat, mağdurların dava sırasında en çok tercih ettikleri taleplerdir. Maddi tazminat açısından talep edilecek maddi zararın maruz kalınan olayların özelliklerine göre işçinin beden ve ruh bütünlüğü nedeniyle yaptığı tedavi harcamaları, çalışma gücünün yitirilmesi, iktisadi geleceğin sarsılmasına ilişkin zararlar, psikolojik tacize gösterdiği tepki nedeniyle uğradığı zararlar biçiminde olabilir⁶². Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında da belirtildiği üzere, “Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle TBK. md.417 kapsamında diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir”⁶³.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun sözkonusu emsal kararı kapsamında davacı işçinin maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi ve aynı zamanda işe devam etmek suretiyle maddi ve manevi tazminat davası açması gibi diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahip olduğu kabul edilmiştir. Karara göre, maddi tazminat yönünden, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan

⁵⁹ ZEVKLİLER, 1992, s.350

⁶⁰ OĞUZMAN vd., 2016, s.241.

⁶¹ OĞUZMAN vd., 2016, s.239-242; BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007, s.558-559; ÇETİN HALMAN, Emine: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), <http://www.hukabdergi.com/p2108/>, s.5, (06.04.2016).

⁶² SAVAŞ, Fatma Burcu: İş Yerinde Manevi Taciz, İstanbul: Beta Yayınları, 2007, 104-109.

⁶³ YHGK., T.25.09.2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407, www.sinerjias.com.tr, 09.03.2016).

gerçek bir zarar olup olmadığı belirlenerek maddi tazminat yönünden bir karar verilmesi gerektiği yer almıştır. Maddi tazminatın geniş çerçevede değerlendirilmesi yönünde varılan sonuç kanaatimizce mobbing mağduru işçinin hak arayışı açısından oldukça önemlidir.

Uygulamada genellikle talep edilen bir tazminat çeşidi olan manevi tazminat, psikolojik tacizden dolayı ruhsal sağlığı bozulmuş, acı çekmiş olan işçi çektiği manevi acıların karşılığı olarak TBK çerçevesinde istenebilecektir. Psikolojik taciz nedeniyle kişilik hakları saldırıya uğrayan, bu sebeple psikolojisi bozulan ve bazı durumlarda psikolojik tedavi görmek zorunda kalan mağdur işçinin iş akdini feshetmeden baskı uygulayan kişiye ve/veya işverene karşı manevi tazminat davası açabilmektedir. Bu durumda mağdur hayat, sağlık ve vücut tamlığı, faaliyet ve yaşamını düzenleme özgürlüğü veya haysiyet ve onur gibi kişilik haklarının ihlal edildiğini ispat etmekle mükelleftir. Kişilik hakkının ihlal edilmediği hallerde manevi tazminata hükmedilmesi mümkün değildir⁶⁴.

Psikolojik saldırı işveren tarafından değil, başka bir işçi tarafından gerçekleştirildiğinde işvereni manevi tazminattan sorumlu tutmak kolay olmayacaktır. Bu durumda işverenin tutumuna, saldırıdan haberdar olup olmadığına ve aldığı önlemlere göre hareket etmek gerekmektedir. Hiçbir şekilde psikolojik tacize önlem almayan, mağdurun şikâyetlerine tamamen duyarsız kalan işveren, 6098 sayılı Borçlar Kanunun 417. maddesi kapsamında sorumlu tutulacaktır. Dolayısıyla başka bir işçi tarafından işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi halinde mağdur işçi işverene manevi zararları nedeniyle tazminat açabilecektir.

Uygulamada işverenin başka bir işçi tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz saldırılarını görmezden gelmeyi tercih etmesi çalışma hayatında sık karşılaşılan durumdur. Burada işverenin bilinçli bir bilinçsizlik tutumu içinde olduğu görülmektedir. Özellikle çalışan sayısının çok olduğu işyerlerinde işverenin kurduğu hiyerarşik sistem aslında psikolojik tacize zemin hazırlamaktadır. Çalışanlara belirli yetkilerini devreden işveren, işyerinde meydana gelen olaylardan yetkilendirdiği kişilerden aktarım yoluyla haberdar olmaktadır. Bu durumda çalışanlar arasındaki rekabet, kıskançlık, yerini alma korkusu gibi haller sorunlara yol açmaktadır. Dolayısıyla işveren ve işçi ilişkilerinde uygun kontrol mekanizması

⁶⁴Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.12.02.2013, E.2010/38293 K.2013/5390; www.sinerjias.com.tr, (03.02.2016).

kurulması psikolojik tacize karşı alınacak önlemler noktasında önem arz etmektedir. Psikolojik tacizin yasal dayanağı, unsurları ve sonuçları konusunda üst düzey personellerin bilinçlendirilmesi sorunları aza indirecektir.

3.2.2.3. Kıdem ve İhbar Tazminatı

Psikolojik tacizin söz konusu olduğu durumlarda iş akdinin işçi veya işverence feshedildiği hallerde, kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli çalışma süresini tamamlamış psikolojik taciz mağduru işçinin kıdem tazminatına hak kazanması noktasında tereddüt bulunmamaktadır. Yargıtay kararları da bu yöndedir⁶⁵.

İşverenin mağdur işçinin iş akdini ihbar öneli tanımadan haksız bir şekilde feshetmesi halinde de psikolojik tacize uğradığını ispat eden mağdur işçi ihbar tazminatı alabilecektir.

3.2.2.4. İşe İade Hakkı

İş güvencesi kapsamında olan psikolojik taciz mağduru işçinin işyerinde yaşanan psikolojik taciz olayları neticesinde, iş akdinin feshedilmesi durumunda işveren tarafından gösterilen geçerli nedenin hukuki niteliği ayrı bir tartışma konusudur. Psikolojik taciz mağduru işçinin yaşadığı ağır baskılar ve psikolojik çöküntü karşısında zaman zaman tepkisel olarak yanlış hareketler sergilemesi de söz konusu olabilecektir. Ancak olayların kaynağına bakıldığında zaten psikolojik taciz uygulamalarında genelde hedef, işçinin yıldırılarak işten ayrılması veya işten atılması için bir sebep üretilmesidir.

Psikolojik tacize uğrayan işçi bir yandan işini kaybetme korkusu yaşamakta, işsiz kalması durumunda oluşacak olumsuz sonuçlar için kaygılanmakta, bir yandan da sistematik olarak devam eden psikolojik tacizle savaşmak zorunda kalmaktadır. Tüm bu hususlar işçi üzerinde büyük baskı oluşturduğu hallerde, elbette işçinin kendini savunma durumundayken yaptığı bazı hataların geçerli neden oluşturmayacağı söylenebilecektir. Ancak işçinin buradaki kusurunun orantılı olup olmadığı da dikkate alınmalı ve ona göre sonuca ulaşılmalıdır. Örneğin, kendisine psikolojik tacizde bulunan diğer bir işçiye veya işverene bıçak çeken mağdurun hareketi kabul edilebilirlikten uzak iken, mağdurun yaşamış

⁶⁵Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T. 24.11.2011, E.2009/19775, K.2011/45510; www.sinerjias.com.tr, (22.03.2016); Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.01.04.2011, E.2009/8046, K.2011/9711; www.sinerjias.com.tr, (22.03.2013); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.14.03.2008, E.2008/3122, K.2008/4922, www.sinerjias.com.tr, (27.03.2016).

olduğu baskılar neticesinde işyerinde yüksek sesle bağırmasının savunma kapsamında değerlendirilmesi gerekir.

Psikolojik tacize dayandırılarak açılan işe iade davalarında önemli hususlardan birisinin neden sonuç ilişkisi olduğu kanaatindeyiz. Yargıtay'ın bazı kararlarında psikolojik taciz olgusunu açık bir şekilde dayanak yapmaktan kaçındığı dikkatimizi çekmiştir. Yargıtay'ın örnek bir kararında, psikolojik taciz nedeniyle davacı işçi tarafından hukuk mahkemesinde dava açılmış ve bunun üzerine işveren tarafından işçinin idari izne ayrılması istenmiştir. Gerekçesi olmayan bir idari izne ayrılma talebi kabul edilmediği için işçinin iş akdi feshedilmiştir. İşçi işe iade davası açmış ve yerel mahkeme işverenin yönetim hakkına dayanarak aldığı karara işçinin uymamasının işyeri düzenini aksatacak bir eylem olduğundan bahisle feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna vararak davanın reddine karar vermiştir. Ancak Yargıtay, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, işyerinde yaşandığı iddia edilen taciz olayı ile ilgili mağdur olduğunu belirten davacının işverence tek taraflı olarak idari izne çıkarılmak istenmesinin üzerinde oluşturduğu korku ve tedirginlikle işyerinden ayrılmak istemediği için feshin geçerli nedene dayandığını kabul etmemiş ve işçi lehine karar vermiştir⁶⁶. İşçi lehine verilen bu kararda Yargıtay'ın manevi tazminat ve/veya kıdem tazminatı istemli davalardan farklı olarak psikolojik taciz olgusunu yeterince tartışılmamış ve açık bir şekilde karara dayanak yapılmamıştır.

Psikolojik taciz saldırılarının görünürdeki şekliyle işçinin sözleşmesinin geçerli veya haklı sebeple feshine zemin hazırlanması ve yapılan saldırılar sonucu mağdur işçinin göstermiş olduğu tepkisel davranışlardan yararlanma çabası genellikle karşılaşılan hallerdendir. Bu sebeple mağduriyetin giderilmesi için sadece Borçlar Kanunun md. 417 ile yapılan psikolojik taciz düzenlemesinin yeterli olmayacağı, özellikle işçiyi feshe karşı korumak için psikolojik tacizin unsurlarına da yer veren içtihatlarla da konunun pekiştirilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

3.2.2.5. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Çalışmaktan kaçınma hakkı işçiye yasal olarak tanınan bir başka yoldur. İşçi, iş güvenliği kuruluna başvurabilecek ve kaçınma hakkını kullanabilecektir. Çalışmaktan kaçınma hakkı, TBK md.408 ile 6331

⁶⁶Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, T.14.05.2012, E.2011/17183, K.2012/9801, <http://www.kazanci.com>, (11.02.2016).

sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) md.13 hükümlerinde düzenlenmektedir⁶⁷. Öncelikli olarak işverenin İSGK'ya göre, kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanlara tanınan bu hak yasanın 13.maddesinin 1. ve 2. fıkrasına göre “çalışmaktan kaçınma hakkı” olarak düzenlenmiştir. Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu veya işverenin, çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Bu doğrultuda, psikolojik tacizin çalışan açısından ciddi ve yakın bir tehlike oluşturması durumunda, işveren gerekli tedbirleri derhal almakla yükümlüdür. Maddede belirtilen “ciddi ve yakın bir tehlike” kavramı işyerinde psikolojik taciz açısından kanundaki tehlike tanımına uygun tehlike “*işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli*”ini kastetmektedir. Her psikolojik taciz vakasının ciddi ve yakın bir tehlike oluşturmayabileceğinden hareketle, psikolojik tacize katlanılmasının imkânsız bir noktaya gelmesi ve çalışanın sağlığını olumsuz yönde etkilemeye başlamasıyla mağdurun çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabileceğini kabul etmek gerekir⁶⁸.

4. HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE

İş Kanunu'nun 26.maddesinde, gerek işçinin gerekse işverenin, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iş sözleşmesini derhal fesih edeceği durumlarda, bu hakkın “iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak” 6 işgünü içinde “ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren” 1 yıl içinde kullanması gerektiği, bu sürenin geçmesi halinde fesih hakkının kullanılamayacağı düzenlenmiştir. Doktrinde ve yargı kararlarında, bu

⁶⁷ LİMONCUOĞLU, Alp: “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 105, Mart- Nisan, Ankara, 2013, s.84-85; ÜNAL, Canan: “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 37, İstanbul, 2013, s.57.

⁶⁸ TURHAN, s.123-124

maddede belirtilen sürelerin zamanaşımı süresi değil bir hak düşürücü süre olduğu kabul edilmiştir⁶⁹.

Sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik taciz halinde mütemadi olarak uygulanan fiiller söz konusudur. Eğer unsurları oluşmuş ise, hak düşürücü sürenin uygulanmaması doğru bir karar olacaktır. Örnek içtihat- ta yerel mahkeme, hak düşürücü süre kavramını esas alarak, işçinin iş sözleşmesini fesih tarihinin, cinsel tacizi içeren olayın vukuundan başlayan 6 iş günlük süre bittikten bir hayli sonra olduğunun tespiti ile davacının davasını reddetmiştir. Yüksek mahkeme ise olayı cinsel tacizle birlikte gerçekleşen psikolojik taciz olarak nitelendirmiş ve olayların, süreklilik arz eden eylemler olduğunu belirterek, 6 işgünlük hak düşürücü sürenin işlemeye başlamadığı görüşünü açıklamıştır. Bu durumda taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup sonuçları itibariyle bir nevi psikolojik tacize dönüşen eylemler karşısında, 6 günlük hak düşürücü sürede fesih hakkının kullanılmadığından da bahsedilemez. İş akdini fes- hetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi psikolojik tacize dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemeyeceğine isabetli olarak kararda yer veril- miştir⁷⁰.

SONUÇ

Çalışma hayatında yer alan birçoğumuz iş hayatına ilk atıldığımızda anlamlandıramadığımız ama özgüvenimizi sarsan psikolojik saldırılarla karşı karşıya kalmışızdır. Daha önce çalışanlar kendilerine yönelen ve yıpratıcı olan bir saldırı sürecini nitelendirmekte zorlanmakta idiler. Bu anlamda 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417/1. maddesinde yapılan düzenleme ile günümüzde işçiye karşı yapılan sürekli ve sistematik olumsuz davranışlar yasal düzenlemeye kavuşmuştur.

Psikolojik tacizin çalışma ilişkilerinde önlenmesi açısından en ö- nemli etkiyi yargı kararları sağlayacaktır. Uygulamada yargı kararları ve içtihatların yaygınlık kazanması sorunun çözümüne yön verecek, işveren

⁶⁹ SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul, 2015, s.730-731.; DEMİR, 2016, s.389.; ŞAKAR, 2016, s.175; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2013; s.312-313.

⁷⁰Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 04.11.2010, E.2008/37500, K.2010/31544; www.sinerjias.com.tr, (01.02.2016); LIMONCUOĞLU, 2013, s.566.; SÜZEK, 2015, s.731-732.

ve diğerk işçilerin olumsuz davranışlarını önleyecektir. İşveren iş ilişkisinde, işçilere karşı psikolojik tacizden kaçınmakla ve işçilerin buna maruz kalmaması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Yükümlülüğün kanunda yer alan düzenleme ile işverene yüklenmesinin mağdurların hak mücadelesine önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu düzenlemeye dayanarak işçinin gerektiğinde işverenden psikolojik tacizi önlenmesini talep hakkı bulunmaktadır.

Çalışmamızda psikolojik taciz mağdurlarının başvuracağı hukuki yollar sistematik olarak incelenmiştir. Bu itibarla psikolojik taciz mağdurunun talep edebileceği haklar açısından ilgili tartışma ve fikirlerle yer verilmiştir. Ancak psikolojik tacizin olup olmadığı her olayın özelliğine göre belirlenecek. Bu yönde mağdur işçilerin ispat sorunu yaşamaması için sözleşme feshedilmeden, gerekli delillerin oluşturulması ve gerektiğinde idari bir takım başvuru mekanizmalarını harekete geçirilmesi gerekmektedir.

Tüm olumlu gelişmelere rağmen verilen karar ve icthatlarda birçok konuda belirsizlikler yaşanmaktadır. Uygulamaya yön verecek yargı kararları, bu haksız davranışın kapsamı, tarafları, unsurları ve talep edilebilecek haklar açısından bu belirsizlikleri gidermeli ve tutumunu netleştirmelidir. Örneğin işveren tarafından aynı anda birçok işçiye uygulanan saldırıyı psikolojik taciz olarak kabul etmeyen Yargıtay 7.Hukuk Dairesi kararında toplu olarak psikolojik saldırı olamayacağı şeklinde bir kanaatle işçiler mağdur olarak kabul edilmemiştir⁷¹. Eğer gerçekleşen davranış/fiiller psikolojik tacizin unsurlarını taşıyor ise, kanaatimizce saldırıya uğrayanın sayısının çokluğu dava açılması için engel teşkil etmemelidir. Kanun düzenlemesinde mağdur açısından bir sayı öngörülmemekte, bireysel veya toplu olması hakkında bir belirleme de bulunmamaktadır.

Psikolojik taciz kavramı kıdem tazminatına ilişkin davalarda ve manevi tazminat davalarında Yargıtay kararlarına açıkça konu olmaktadır. Ancak uygulamada İş Mahkemelerince verilen tazminat talebine ilişkin kararlarda olumsuzlukların sürdürüldüğü açıkça görülmektedir. Örneğin, psikolojik taciz davranışının tüm unsurlarının gerçekleşmesine rağmen,

⁷¹ İzmir Barosu 3-4 Nisan 2015 tarihli İş Hukuku Günleri toplantısında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi Bektaş KAR'ın "Yeni Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Kanunu'na Göre Psikolojik Taciz ve Yargıtay Uygulaması" başlıklı sunumu., <http://www.izmirbarosu.org.tr/Videolar.aspx>, (14.04.2017).

hâkimin manevi tazminata hükmetmemesinin gerekçesi olarak, “*manevi tazminatın psikolojik tacizi ortadan kaldırmayacağı*” yönünde verilen hukuki gerekçeden yoksun kararlarla karşılaşmaktadır⁷². Mahkemenin davada talep doğrultusunda manevi tazminata hükmetmesi gerekirken, böyle bir gerekçe ile tazminat yönünde karar vermemesi kanunun lafzına açıkça aykırıdır.

Psikolojik taciz mağduru işçinin iş akdinin işveren tarafından feshedildiği durumlarda işlerlik kazandırılması gereken en önemli hükümlerden birinin kötü niyet tazminatı olduğu kanaatindeyiz. Yargıtay iş akdinin işçi tarafından haklı nedenle feshi halinde kötü niyet tazminatına hak kazanılamayacağını kabul etmiştir. Yargı kararları bütünlük içinde incelendiğinde kötü niyet tazminatının sınırlı bir uygulama alanında kalması yönüyle de eleştirilere neden olmaktadır⁷³. Kötü niyet tazminatı 4857 Sayılı Yasanın 17.maddesinde düzenlenerek, iş güvencesine tabi olmayanlar açısından işverenin fesih hakkını kötüye kullanması hallerinde uygulanmasının yanı sıra, psikolojik tacize maruz kalarak iş akdinin feshedilmesi durumunda da işlerlik kazandırılması gereken bir hükümdür. Elbette ki, iş güvencesini düzenleyen hükümlerin öncelikli amacı iş akdinin devamını korumayı sağlamak olsa da fesih hakkı kötüye kullanıldıktan sonra diğer hukuki yaptırımların devreye girmesi kaçınılmazdır.

İş Kanunu kapsamında olmayan işçilerin psikolojik taciz mağduru olması halinde yeni Borçlar Kanunun 434.maddesi uyarınca kötü niyet tazminatı istenmesi yasal olarak mümkündür. Ancak Borçlar Kanunu’na yeni giren bu düzenlemenin geniş uygulama alanı bulamayacağı ifade edilmektedir. Uygulamadaki mevcut durum itibariyle eleştirileri haklı bulmakla birlikte bu hükümlere işlerlik kazandırmanın gerekli olduğu kanaatindeyiz⁷⁴.

Psikolojik tacize maruz kalan işçi diğer işçilerden ayrılarak sistematik bir şekilde devam eden bir dışlanmaya maruz kalmaktadır. Böylelikle psikolojik taciz iddiasının kanıtlanması durumunda ayrıca bir kötü niyet iyi niyet tartışmasına girilmesine gerek kalmaksızın kötü niyet tazminatına

⁷² KAR, <http://www.izmirbarosu.org.tr/Videolar.aspx>, (14.04.2017).

⁷³ ÖZDEMİR, s.207.

⁷⁴ ATABAY ASLAN, Hatice-HÜSEYİNLİ, Namık: “Mobbing”in Türk Hukukuna Girişi (Etki ve Sonuçları Bakımından Genel Değerlendirme), İzmir Barosu Bülteni, Mayıs Özel Sayı, İzmir, 2013, s.13.

hükmedilebileceğini rahatlıkla söylemek mümkündür. Zira psikolojik taciz uygulamalarında iyi niyet aramak kanaatimce mümkün değildir.

Türk Borçlar Kanunu düzenlemesi sonrasında son yıllarda çıkan itihatlar sorunun çözümü açısından olumlu bir çıkış açmaktadır. Bu itihatlar hem çalışma hayatına hem de bundan sonra verilecek mahkeme kararlarına ışık tutmaktadır. Nitekim Yargıtay kararları daha önceleri psikolojik taciz nitelendirmelerinde sürdürülen tereddütlerin belirli ölçüde ortadan kalkmış olduğunun ispatıdır.

Yasal düzenlemelere ve psikolojik taciz mağdurları lehine verilmiş itihatlara rağmen özellikle ispat sorunu sebebiyle mağdurlar için henüz yeterli bir koruma mevcut değildir. Özellikle mobbing mağdurları için iş akdinin feshinden önce başvurulabilecek etkin bir mekanizma oluşturmak ve işvereni bu konuda denetim altında tutmak kanaatimizce ispat sorununa katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- AKGEYİK Tekin/OMAY Umut/UŞEN Şelale/GÜNGÖR Meltem, İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı Ve Mücadele Stratejisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 56, İstanbul, 2009, s.91-150.
- Ankara 8. İş Mah. T.20.12.2006. E.2006/19, K.2006/625.
- ATABAY ASLAN, Hatice-HÜSEYİNLİ, Namık. “Mobbing”ın Türk Hukukuna Girişi (Etki ve Sonuçları Bakımından Genel Değerlendirme), İzmir Barosu Bülteni, Mayıs Özel Sayı, İzmir, 2013, s.8-19.
- BACAK, Bünyamin - YİĞİT, Yusuf, Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, s.1-31.
- BAYRAM, Fuat. Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007, s.551-574.
- BAZAROV T. Y./YEREMİN B.L., Heyetin İdare Edilmesi, (Eds. T.Y.Bazarov, B.L.Yeremin), Rusya Federasyonu Üniversite Dersliyi, Bakü, 2012.
- ÇELİK, Nuri – CANİKLİOĞLU, Nurşen – CANBOLAT Talat; İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2014.
- ÇELİK, Nuri. İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2013.
- ÇELİK, Nuri: İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar, Legal İHD, 2007, S.14, s.485-496.
- ÇETİN HALMAN, Emine. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), <http://www.hukabdergi.com/p2108/>, (06.04.2016).
- ÇİL, Şahin. Yargıtay İlke Kararları, 4. Baskı Ankara, 2011.

- ÇİL, Şahin. 6100 sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, İÜHF M Cilt: LXXII, Sayı: 2, 2014, (ss.87-102).
- ÇSGB, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara, http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing, (29.03.2016), 2014.
- Danıştay 1.Dairesi, T.09.02.2011, E.2011/99, K.2011/253, www.ishukuku.org, (06.03.2016).
- Danıştay 8.Dairesi, T.16.04.2012, E.2008/10606, K.2012/1736, <http://www.sinerjimevzuat.com.tr>, (07.03.2016).
- DEMİR, Fevzi. İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2016.
- DEMİR, Şamil. Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 2, Ankara, 2009, s.139-145.
- DEMİRCİOĞLU, Huriye Reyhan. Kişilik Hakkı İhlâlinin Ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBİNG), Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: XI, Sayı:1-2, Ankara, 2007, s.113-145.
- ERDEM, Mustafa. Ruhan – PARLAK, Benay. Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, TBB, YIL: 23, Sayı: 88, Mayıs - Haziran. Ankara, 2010, s.261-286.
- GÖKÇE TOKER, Asiye. “Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 2012, s.272-286.
- GÜMÜŞ, Mustafa Alper; Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 1. Cilt, İstanbul, 2013.
- GÜZEL, Ali-ERTAN, Emre. İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz Ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, Cilt:1, Sayı:16, İstanbul, 2008, s.149-170.
- KANTARCI, Nihan Gizem; Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara, 2016.
- KESER, Hakan: İş Sözleşmesinin Mobbing Sebebi İle Feshi Üzerine Bir Değerlendirme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demire Armağan, 2016. s.261-277.
- KESER, Hakan: İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara, 2016.
- KÖKKİLİNÇ, Ayşe Gül; İş Hukukunun Uluslar arası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması, İstanbul, 2013.
- KÖSE, Sevinç - UYSAL Şener. Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 8 Sayı: 1, Manisa, 2010, s.261-276.
- LİMONCUOĞLU, Alp. “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı:105, Mart- Nisan, Ankara, 2013, s.51-88.
- LİMONCUOĞLU, S. Alp. İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 15, 2014, s.547-581.
- ODYAKMAZ Zehra/GÜZEL, Oğuzhan. İdarenin Uygulamaları Bakımından İdare, Etik ve Ahlâk, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3, Ankara, 2013, s.20-55.
- OĞUZMAN, Kemal/SELÇİ, Özer/ÖZDEMİR OKTAY, Saibe, Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), İstanbul, 2016.

- ÖZDEMİR, Erdem. İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçlar, İstanbul, 2006.
- ÖZDEMİR, Erdem. Yeni Borçlar Kanunun Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkileri, İzmir Barosu Dergisi, Mayıs, S.2, İzmir, 2012, s.204-231.
- ŞAHBAZ, Başak; İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Nedeniyle Manevi Tazminat, İstanbul Barosu Dergisi Cilt:91, Sayı:1, 2017, s.117-132.
- ŞAKAR, Müjdat; İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2016.
- Sakarya 1. İdare Mahkemesi, T.17.01.2011, E.2010/474; K.2011/187 sayılı karar.
- SAVAŞ, Fatma Burcu. İş Yerinde Manevi Taciz. İstanbul, Beta Yayınları, 2007.
- SUR, Melda; İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, SİCİL İŞ HUKUKU DERGİSİ Sayı:37 s.33-51.
- SÜZEK, Sarper. İş Hukuku, İstanbul, 2015.
- T.B.B. Hukuk Etkinlikleri-I, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 3.Bölüm Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi Şahin Çil'in sunumu -www.barobirlik.org.tr, (20.03.2013).
- TAŞKIN, Ahmet. Mobbingin Benzeri Kavramlardan Farkı, MESS, Aralık, Sayı: 28, 2012, s.57-72.
- TBMM. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, NO: 6, Nisan, Ankara, 2011.
- TINAZ, Pınar - BAYRAM, Fuat - ERGİN, Hediye; Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
- TINAZ, Pınar, GÖK Sibel ve KARATUNA Işıl. Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türleri, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak 2013, C.4, S:1, 2013, s.39-53.
- TINAZ, Pınar. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta, İstanbul, 2006.
- TURHAN, KASAPÖĞLU Mine. Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları, TBB Dergisi Sayı: 105, Ankara, 2013, s.89-128.
- TUTUMLU, Mehmet Akif. İşçinin Psikolojik Taciz Sonucu İstifa Etmesi Olgusunun Emare ile İspatı, Terazi Hukuk Dergisi Sayı: 22, Ankara, 2008, s.129-131.
- ÜNAL, Canan. “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 37, İstanbul, 2013, s.15-73.
- ÜSTÜNDAÇ, Saim. Medeni Yargılama Hukuku B. 6, İstanbul, 1997.
- YAVUZ, Nihat. Borçlar Kanunun Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler, Ankara, 2012.
- ZEVKLİLER, Aydın, Medeni Hukuku, Kişiler Hukuku, Ankara, 1992.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.27.12.2013 ve E.2013/693, K.2013/30811, <http://www.kazanci.com>, (07.03.2016).

- Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, T.14.05.2012, E.2011/17183, K.2012/9801, <http://www.kazanci.com>, (11.02.2016).
- Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, T.21.02.2014, E.2014/2157, K.2014/3434, <http://www.kazanci.com>, (11.02.2016).
- Yargıtay 7.Hukuk Dairesi, T.16.09.2014, E.2014/7903, K.2014/17277, <http://www.kazanci.com>, (10.02.2016).
- Yargıtay 7.Hukuk Dairesi, T.20.01.2015, E.2014/14808, K.2015/131., www.sinerjias.com.tr, (05.08.2016).
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.01.04.2011, E.2009/8046, K.2011/9711; www.sinerjias.com.tr, (22.03.2013).
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.01.04.2011, E.2009/8046, K.2011/9717. www.sinerjias.com.tr, (23.03.2016).
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.04.02.2014, E.2012/2473, K.2014/2959; <http://www.kazanci.com>, (25.03.2016).
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.04.11.2010, E.2008/37500, K.2010/31544; www.sinerjias.com.tr, (01.02.2016)
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.08.05.2002, E.2002/219, K.2002/7309, TÜHİS, Mayıs - Ağustos 2003.
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.12.02.2013, E.2010/38293 K.2013/5390; www.sinerjias.com.tr, (03.02.2016).
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.12.10.2009, E.2009/115, K.2009/24348; www.sinerjias.com.tr, (03.02.2016).
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.14.03.2008, E.2008/3122, K.2008/4922, www.sinerjias.com.tr, (27.03.2016).
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.14.10.2014, E.2012/25934, K.2014/29487., www.sinerjias.com.tr, (05.08.2016).
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.24.11.2011, E.2009/19775, K.2011/45510; www.sinerjias.com.tr, (22.03.2016).
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.28.01.2010, E.2008/14529, K.2010/1463, www.sinerjias.com.tr, (09.03.2016).
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.30.05.2008, E.2007/9154, K.2008/13307, www.sinerjias.com.tr, (12.03.2016).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.11.11.2015, E.2014/4-110, K.2015/2600, www.sinerjias.com.tr, (05.08.2016).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.25.09.2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407, www.sinerjias.com.tr, (09.03.2016).