

MOBBİNGİN TÜRK HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Gül GÜN¹

Burcu GÜN EVİN²

ÖZ

Mobbing duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındaki toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır. İşyerinde mobbing süreci çoğu kez işyeri içerisinde meslektaş ya da amirler ile yaşanan bir zıtlasma sonrasında başlamakta ve güç gösterisine dönüşmektedir. Bu süreç anlık bir durum olmayıp uzun süre devam edecek bir olguya işaret eder. Mobbing 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 mobbing sorunlarının çözümüne yönelik önemli içtihatlar oluşturulmuştur. Özellikle Yargıtay'ın son yıllardaki emsal kararları sorunun çözümüne önemli katkı sağlamaktadır. Çalışmada, emsal yargı kararları sonucunda mobbing olgusu incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yargı Kararları, İşçi, İşveren

Jel Kodları: D 83

¹Dr. Öğr. Üyesi, Munzur Üniversitesi, gulgun@munzur.edu.tr

²Hakim, Ankara Batı Adliyesi, burcugun@hotmail.com

EVALUATION OF MOBBİNGİN IN TURKISH LAW

ABSTRACT

Mobbing is an emotional attack. It starts with the person being the target of disrespectful and harmful behavior. It is forcing an individual to fire him by creating an aggressive environment, such as collecting other people around him or against another person with their consent or by constantly making malevolent acts, implying, ridicule and reducing the social credibility of the other. The process of mobbing in the workplace often starts after a confrontation with colleagues or superiors in the workplace and turns into a show of power. This process is not an instant case and will continue for a long time. In case of mobbing by the employer himself or by his employees, obligations arise for the employer. These acts can also be considered as an unfair verb. In any case, whether or not employees or employers' attitudes and behaviors towards workers are tort or unjustified, the employer shall be liable for failing to fulfill its obligations. In practice, important case-law has been established to solve problems of mobbing in the face of events in working life. In particular, the precedent decisions of the Supreme Court of Appeals make a significant contribution to the solution of the problem. In the study, the case of mobbing was examined as a result of precedent judicial decisions.

Keywords: Mobbing, Judicial decisions, Employee, Employer

JEL Codes: D 83

GİRİŞ

İşyerinde mobbing süreci çoğu kez işyeri içerisinde meslektaş ya da amirler ile yaşanan bir zıtlasma sonrasında başlamakta ve güç gösterisine dönüşmektedir. Bu süreç anlık bir durum olmayıp uzun süre devam edecek bir olguya işaret eder. Örgütlerde meydana gelen bu sistemli saldırganlığın nihai amacı mağdurun damgalanması, etkisizleştirilerek yıldıştırılması ve iş göremez hale getirilmesidir (Deniz, 2012: 23). Örgütsel mobbing sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır (Tınaz, 2011:8) Mobbing olgusu, Türk Borçlar Kanununun 417/1 maddesinde açıkça yer verilmiş olması ve kişiliğin korunmasını yoruma yer bırakmayacak şekilde düzenlenmiş olması açısından önem arz etmektedir. Buna göre; “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Gerek Türk Borçlar Kanunu’nun 417 gerekse İş sağlığı ve güvenliği kanunu 4. Madde hükümleri çerçevesinde psikolojik tacize ilişkin alınması gerekli önlemleri almayan işverenin, işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandığından kusurlu olduğu kabul edilip bundan dolayı işçinin zararından sorumlu olacaktır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun Kişilik haklarının zedelenmesi başlıklı 58 inci maddesinde manevi tazminatın koşullarını da açıklamıştır. Buna göre “ Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Madde metninden anlaşılacağı üzere, manevi tazminat talep edebilmek için mobbingi teşkil eden davranışların kişilik haklarına zarar vermesi gerekir. Yani, mobbing olarak belirtilen her davranış manevi tazminat sonucunu doğurmaz. Anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbing de amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez. Kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğini ise her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir. Bu bağlamda çalışmada mobbing konusu Yargıtay kararları emsal alınarak incelenmiştir.

1.MOBBİNG

1.1.Mobbing Kavramının Tanımı

İsim olarak mob kelimesi insan kalabalığı, izdiham demektir. Latince kararsız kalabalık anlamındaki “mobile vulgus” kelimelerinden türemiştir. Fiil olan “mob” kelimesi ise kitle halinde saldırmak birinin başına yığılıp toplanmak anlamına gelmektedir. Leyman’ın tanımlamasıyla mobbing bir psiko-terördür (Leymann, 1996:165) ve nedeni düşünce ve inanç ayrılığından tutunda, kıskançlık ve

cinsiyet ayrımına kadar her tür faktör olabilir (Tutar, 2004: 5). Mobbing duygusal bir saldırdır (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42). Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır (Tınaz, 2011: 22) Bir başka tanımlamayla; bir veya daha fazla kişinin, iş yerinden kaynaklanan çatışmaları normal yollardan çözemediklerinde, bir veya daha fazla kişiye karşı uzun süreli ve tekrarlayan düşmanlık tavırlar göstermesi (Kuşcu, 2011: 24) ve kurbanların performans ve sağlıklarının olumsuz olarak etkilenmesi” şeklinde mobbing olgusunu açıklamışlardır (Poussard-Minibaş ve Çamuroğlu-İdiğ, 2009: 5).

İşyerinde mobbing süreci çoğu kez işyeri içerisinde meslektaş ya da amirler ile yaşanan bir zıtlama sonrasında başlamakta ve güç gösterisine dönüşmektedir. Bu süreç anlık bir durum olmayıp uzun süre devam edecek bir olguya işaret eder. Örgütlerde meydana gelen bu sistemli saldırganlığın nihai amacı mağdurun damgalanması, etkisizleştirilerek yıldıştırılması ve iş göremez hale getirilmesidir (Deniz, 2012: 23). Örgütsel mobbing sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır (Tınaz, 2011:8) Burada söz konusu olan durum işletmedeki verimliliği etkilemesi açısından önem arz etmektedir.

1.2.Mobbing Türleri

Mobbing örgütsel yapıda dikey ve yatay olarak uygulanır. Dikey veya “hiyerarşik mobbingte üstler astlarına veya astlar üstlerine mobbing uygular. Yatay veya fonksiyonel mobbingte ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine mobbing uygular. Bu mobbing türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye mobbing uygularlar (Tutar, 2004:91).

1.2.1.Hiyerarşik (Dikey) Mobbing

Yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşik biçimde örgütlenen ve emir verme-itaat bekleme anlayışla yönetilen kurumlarda çalışanlar; itaatin yerine inisiyatif, kurala uyma yerine kurala bağlanmayı, sadece karara katılmayı değil, işin süreçlerine de katılmayı beklerler. İşgörenler, akıl güçlerinin ve fiziksel güçlerinin yanında, gönül güçlerinin de iş ortamına katılımını arzu ederler (Tutar, 2004:91). En çok karşılaşılan mobbing biçimidir. Özellikle otokratik yönetim tarzının benimsendiği örgütlerde rastlanmaktadır. Yöneticilerin mobbing uygulamalarının nedenleri; kişisel çatışmalar, subjektif önyargılar, başarılı astlarının ileride kendilerine rakip olabileceği düşüncesi veya başarısız olan ekip elemanlarının tasfiye edilmesi olabilmektedir. Örgütün yapısıyla psikolojik şiddetin yönü ilişkilendirildiğinde; hiyerarşik yapılarda disiplin ve güç kullanımının yaygın olması nedeniyle genellikle dikey mobbing görüldüğü ifade edilmektedir (Zorel İnal, 2009:45) Dikey mobbing, çeşitli

nedenlerden ötürü bir amir tarafından doğrudan doğruya kurbanı yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Bir amirin veya bir yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla astlarına doğru uyguladığı bir mobbing olgusu söz konusudur (Tınaz, 2011:124) Aşağıdan yukarıya yöneltilmiş psikolojik şiddette, çalışanların kendi aralarında birlik olarak, amirlerine mobbing uygulamaları, ender de olsa mümkün olabilmektedir (Tutar, 2004:91) İstisna olarak nitelendirilebilecek kadar az rastlanan bu şiddet biçimi aslında bir otoriteyi tanımama durumunu ifade etmektedir. Yöneticiyi dışlamak ve sabote etmek amacıyla; verdiği görevlerin yerine getirilmemesi veya uzun sürede gerçekleştirilmesi, aldığı kararların sorgulanması, sürekli bir hatasının aranması ve bir hata yaptığında üzerine gidilmesi gibi davranışları içermektedir. Astların mobbing uygulamalarının nedenleri ise; eski yöneticiye karşı duyulan aşırı bağlılık ve sevgi, kişisel çatışmalar, yöneticinin bu makamı hak etmediği düşüncesi veya yöneticiyi sabote ederek yerini alma isteği olabilmektedir (Zorel İnal, 2009:45).

1.2.2.Yatay (Fonksiyonel) Mobbing

Örgütlerde üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yapılan psikolojik şiddete, dikey veya hiyerarşik mobbing denirken, eşit statüde bulunanlar arasında söz konusu olan psikolojik şiddete, yatay mobbing denmektedir. Yatay mobbing aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusu olan şiddet türüdür. Yatay mobbing; kıskançlık, yarışma, çekemezlik gibi nedenlerden kaynaklanır. Örgüt yönetiminin yatay şiddete taraf olması, mobbingi örgüt politikası haline getirir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil aynı zamanda yönetim erkiylede mücadele etmek zorunda kalır. Bu durum mağdurun örgütsel izolasyonunu hızlandıran onu örgütsel kurallara karşı anomiyeye uğramasına ve örgütsel süreçlere karşı yabancılaşmasına neden olur (Tutar, 2004:93).

1.2.3.Mobbing Nedenleri

Leymann (1996), mobbing eylemlerine neden olan durumları, örgütün liderlik sorunları ve çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar olarak değerlendirmektedir. Bu konuda yapılan araştırmaların önemli bir bölümü mobbingin önemli nedenlerinden biri olarak örgütsel işleyiş ve örgütsel faktörler üzerinde durmuşlardır. Bazı araştırmalarda ise, mobbingin; örgütsel şiddet olayları, zayıf bir yönetim ve liderlik anlayışının varlığı, lider davranışlarındaki eksiklik, işyerindeki düşük ahlaki standartlar, iş ve terfi konusundaki rekabet, çözülemeyen çatışmaların varlığı, örgütsel iklim, işle ilgili belirsizlikler, işteki pozisyon ve statü endişesi, fazlasıyla hiyerarşik yapı, yetersiz iletişim, ekip çalışmasının yetersiz olması ya da olmaması, kıskançlık duyguları ve yöneticinin takdir ve onayını alma arzusuyla ilişkili olduğu üzerinde durulmuştur (Davenport, 2014:65) Organizasyonel kültürün sert ve otokratik olması kurum içerisinde yıldırma olgusunun yer almasına olanak sağlamaktadır. Benzer biçimde liderlikte otokratik stil, kurum içinde saldırganlığın görülmesiyle ilişkilidir. Bu tarz yönetim biçimlerinde liderler organizasyonlar içerisinde tiranlık kurarak, kurumda benzer biçimde küçük zorbalıklar yaratırlar ve

örgüt iklimini yıkıcı biçimde şekillendirirler. Liderin mükemmeliyetçi olması ise çalışanlarını gereğinden fazla zorlamasına neden olur. Genellikle bu yapıdaki liderler çalışanlarından iş performansı, iş disiplini, giyim kuşam ve manevi değerler açısından yüksek standartlarda beklenti içerisinde olurlar. Bu durum çalışanlar için stres faktörü olurken sergiledikleri performanstan sonra liderlerinden olumlu geri bildirim almaları da pek kolay olmaz (Deniz, 2012: 43).

1.2.4.Mobbingin Sonuçları

Mobbing uygulanması suç unsuru taşıyan, son derece tehlikeli ve zarar verici bir olgudur. Amaçlanan hedef, kurban olarak seçilmiş bireyin, uygulanan psikolojik taciz ve psikolojik terörle yıldırması, bezdirilmesidir. Sonuçta bu süreçten en fazla zarar gören, psikolojik taciz mağduru birey ve çalıştığı kurumdur. Sürecin sonuçları, izleyen sayfalarda her iki unsur açısından ele alınıp açıklanmaktadır.

1.2.4. 1. Mobbinge Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar

Mobbingin kurban üzerinde yaptığı zararları, öncelikle ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta ele almak gerekir. Konuya ekonomik açıdan yaklaşıldığında, gitgide yitirmekte olan önce ruhsal ardından fiziksel sağlığın geri getirilmesi amacıyla doktorlara, ilaçlara, belki de tedavi amacıyla hastanelere ödenen paralar düşünülmelidir. Bireyin işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda ise düzenli bir kazancın yok olması söz konusudur. Olgunun getirdiği sosyal sonuçlar incelendiğinde ise, bireyin sosyal imajı zedelenmiştir. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş birey, artık sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedirler (Tınaz, 2011:158) Mobbinge maruz kalan bireylerde karşılaşılan etkiler; kendini izole etme, iş arkadaşlarıyla uyumsuzluk, çaresizlik, psikosomatik hastalıklar, özdeğer kaybı olarak, sosyal olarak geri çekilme vb. sorunlar yaşadıklarını belirtmek mümkündür (Cornoia ve Gyorgya, 2013:708).

1.2.4.2 Mobbingin Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar

İşletmeler, mobbing sonucunda kilit insanları yitirirler, işgücü devir oranı aniden artar, nifak oluşur ve çalışanların moralleri bozulur (Cornoia ve Gyorgya, 2013:708-712). Örgüt içinde yaşanan problemler sonucunda yönetim, durumu değerlendirmek için dışarıdan yardım istemek durumunda kalabilir. Ancak yönetim, bu girişimin ek maliyet getireceğini düşündüğü takdirde, büyük bir hataya düşer ve mobbingin sürmesine göz yumabilir. Mobbingin işletmelere verimlilik ve çalışanların morali açısından çok olumsuz etkileri olabilir. Süreç içerisinde zarar gören çalışanların, işletmelere maddi yük getirmeleri kaçınılmazdır. Yaşanan taciz ve terör nedeniyle çalışanların dikkati, kuruluşun amaçlarından ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden uzaklaşır. Yaşamda kalma mücadelesini sürdürmek için o anda uygun buldukları çeşitli yolları denerler. Bunun sonucunda ekip çalışması zorlaşır; çalışanlar arasındaki uyum bozulur; bir güvensizlik ortamı yaratılır. Yalnız mobbinge maruz kalan çalışanlar değil, süre içerisindeki olaylara tanık olan çalışanlar da; bir gün kendilerinin de mobbinge maruz kalacaklarını

düşünerek örgüte olan güvenlerini yitirirler. Deneyimli çalışanların işten ayrılmaları nedeniyle yeni işe alma ve eğitim masrafları artar (Tınaz,2011:161) Bu bağlamda mobbing olgusunun işletmeler açısından olumsuz sonuçlar oluşturabileceği bununda verimliliği olumsuz etkileyebileceği söylenebilir.

2. TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE VE MAHKEME KARARLARINDA İŞYERLERİNDE UYGULANAN PSİKOLOJİK TACİZİN TANIMI

İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz olayları hakkında yargının vermiş olduğu bazı örnek kararlara aşağıda değinilmiştir. Türk Hukuk Mevzuatında işyerlerinde uygulanan psikolojik taciz (mobbing) hakkında bir düzenleme yer almadığından dolayı; mobbing kavramının yerleşmesi ve tanınması ancak yapılan akademik yayınlar ve mahkeme içtihatları aracılığıyla mümkün olabilmektedir. Bu hususta; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/9154; K. 2008/13307; T. 30.5.2008 tarihli kararında; ‘‘Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar’’ olarak, Ankara 8. İş Mahkemesi, E. 2006/19; K. 2006/625; 20.12.2006 tarihli kararında; ‘‘...işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar’’ olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/3122; K. 2008/4922; 14.3.2008 tarihli kararında; ‘‘Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir’’ olarak değinilmiştir (Hüseyinli ve Atabay, 2017: 603)

2.1. YASAL VE İDARİ DÜZENLEMELERDE MOBBİNG

2.2. TÜRK MEVZUATINDA MOBBİNG

Mevzuatımızda mobbing ile ilgili açık bir düzenlemenin olmadığından bahsedilir; ancak 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanununun 417. Maddesi Türk Hukukunda mobbing ile ilgili ilk yasal düzenlemedir. Buna göre ‘‘İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür’’ İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Bu düzenleme ile işverenin işçiyi koruma borcunun işçinin tüm kişilik değerlerinin korunmasını içerdiği ve bu borcun pozitif dayanağının bulunduğu; bu dayanağın da TBK m.417/I olduğu noktaları tartışmasız hale gelmiş bulunmaktadır (Özden, 2018: 35).

Kişinin maddi ve manevi varlığına yapılan saldırılara karşı başta Anayasa olmak üzere mevzuatımızda çok fazla düzenleme yer almaktadır. Anayasanın 10. maddesi; dil, ırk, renk, cinsiyet,

siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde herkes eşittir. 12. maddesi; herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. 17. maddesi; herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz (Kasapoğlu Turhan, 2013:93).

2.2.1. İş Kanunu'nda Mobbing

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesine göre 'İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede, a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca konu değerlendirildiğinde, işçinin 13. madde kapsamında bir fesih hakkı vardır. Bu madde uyarınca işçi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya olduğu düşüncesinde ise iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edecektir. Talep etmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması halinde işçi, tabi olduğu kanun hükmüne göre iş sözleşmesini feshedebilecektir (Özden, 2018:42)

2.2.2. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu' nun Mobbing İle İlgili Maddeleri

Kişilik haklarının korunmasında Türk Medeni Kanun'un 23.maddesinde; kimsenin hak ve fiil ehliyetinden kısmen de olsa vazgeçemeyeceği, özgürlüklerinden vazgeçemeyeceği veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamayacağı, kişilik haklarının aşırı sınırlanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Türk medeni Kanun'da, hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılan kimsenin saldırıda bulunanlara karşı hakimden korunmasını isteyebileceği (m.24/1) ve kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır (m.24/2) denilmektedir (Bilgili, 2015:22)

2.2.3. Türk Ceza Kanunu'nun Mobbing İle İlgili Maddeleri

Türk Ceza Kanunu kamu personelini ilgilendiren diğer bir kanundur ve bu kanunda da mobbing ile ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak mobbing olarak değerlendirilebilecek davranışların kanunda tanımlanan suç türleri kapsamına girdiği görülmektedir. Bu itibar ile mobbing ile ilgili Türk Ceza Kanunu'nda mobbing kapsamında değerlendirilebilecek suçları hatırlamakta fayda vardır: intihara yönlendirme (md. 84), yaralama (m.86), işkence (m. 94), eziyet (m. 96), cinsel saldırı (m.102), cinsel taciz (m.105), tehdit (m.106), şantaj (m.107), siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi (m. 114), düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme (m. 115), iş ve çalışma

hürriyetinin ihlali (m. 117), sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi (m. 118), haksız arama (m. 120), dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi (m. 121), kişilerin huzur ve sükûnunu bozmak (m. 123), hakaret (m. 125), haberleşmenin gizliliğini ihlal (m.132), kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması (m. 133), özel hayatın gizliliğini ihlal (m.134), kişisel verilerin kaydedilmesi suçu (m. 135), mala zarar verme (m.151), görevi kötüye kullanma (m.257) (Erdem & Parlak, 2010; Temizel, 2013: 211; Taşkın, 2015: 237-249'dan akt: Özkal Sayan ve Özacit, 2018:291) burada işlenen fiile göre mobbing olayı herhangi bir suç kapsamına alınabilir.

2.2.4. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Mobbing İle İlgili Maddeleri:

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun müracaat, şikâyet ve dava açma başlıklı 21. maddesine göre; 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. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun kişilerin uğradıkları zararlar başlıklı 13. maddesinde de kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar denilmektedir. Durum bu olmakla birlikte uygulamada psikolojik tacize maruz kalan kamu görevlisinin uğradığı zarar iki şekilde tazmin edilebileceği görülmektedir. Eğer mobbing yüzünden uğranılan zarar kamu personelinin kişisel kusurundan kaynaklanıyorsa kamu personeline adli yargıda tazminat; eğer zarar kamu personelinin görev kusurundan kaynaklanıyorsa idari yargıda tam yargı davası açılabilir (Kasapoğlu Turhan, 2013: 109-122).

3.YARGI KARARLARINDA MOBBİNG

Mobbing olgusu seçimli hareketli bir eylemdir. Bu kapsamda meydana gelen bir mobbing vakasının yukarıda açıkladığımız yasal mevzuatımız gereği farklı Kanunun veya düzenleme kapsamına alınma durumu söz konusu olabilmektedir. Bu konuda ikame edilen aşağıdaki emsal kararlarda görüleceği üzere mobbing davaları da yer almaktadır:

Danıştay, 2014/2634, Karar No : 2015/218 kararında; öğretim görevlisi olarak görev yapan davacının, kendisine Yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı ve bölüm başkanı tarafından mobbing uygulandığından bahisle 20.000,00 (bin) manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılmıştır. Dava dosyasının inceleme neticesinde tanzim edilen raporda; "inceleme kapsamında ifadesine başvuru bazı öğretim görevlisi ve idari personelin "bazı hocaların (öğretim görevlisi) yıllık izin dilekçeleri getirdiğinde müdür yardımcılarını görmeden alınmaması yönünde Yüksekokul Sekreteri tarafından talimat verildiği" yönünde, yine bazı öğretim görevlisi ve idari personelin "Yüksekokul Sekreterince Okul Müdürünün talimatı ile idari personele sekiz kişilik isim listesi verilerek listede ismi geçen kişilerin işlerini görmeleri, bunun dışında muhatap olmamaları yönünde talimat verildiğini" beyan ettikleri, bunun yanında son iki yılda idari personel ve akademik personel arasında sıkıntılar olduğu yönünde beyanların bulunduğu görülmekte olup, bu beyanlar davacının kendisine izin konusunda ve

davranış konusunda ayrımcılık yapıldığı iddiasını teyit eder niteliktedir. İfade kesitlerinden de davacının da arasında bulunduğu bir kısım öğretim görevlisi ile konuşulmaması, onlarla muhatap olunmaması yönünde talimat verilerek, yine izin konusunda farklı uygulamaya tabi tutularak listede adı geçenlerin çalışma ortamından dışlandığı ve bu bağlamda davacının, belirtilen hususları gerekçe göstererek görev yerini değiştirdiği dikkate alındığında, mobbing olarak değerlendirilebilecek haksız eylem ve işlemlere maruz kaldığı, kişilik haklarının saldırıya uğradığı sonucuna varılmaktadır. Bu durumda, davalı idarenin, davacının kişilik haklarını ve manevi bütünlüğünü zarara uğrattığı sonucuna varıldığından davalı idare tarafından davacıya takdiren 5.000,00 (bin) " manevi tazminat ödenmesi, fazlaya ilişkin talebin ise reddi gerekmektedir.

İstanbul, 2. İdare Mahkemesi, Esas No: 2013/893, Karar No: 2014/587'sunda; Devlet Hastanesinde hemşire olarak çalışan davacının hastane yönetimince kendisine mobbing uygulandığından bahisle 10.000-TL manevi tazminatın ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır. Dosyanın incelenmesinden, hemşire olarak görev yapan davacı sürekli görev yeri değiştirilerek ve hemşire olarak tanımlanan görevine uygun olmayan işlerde görevlendirildiğini, hastane yönetiminin psikolojik baskısına maruz kaldığını bu nedenle psikolojisinin bozulduğunu ve Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı'ndan aldığı majör Depresyon teşhisi konulan ve tedavisinin devamının gerektiği tesbitini içeren raporu da ekleyerek mobbing iddiasıyla 10.000,00 TL manevi tazminat isteğiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır. Davacı tarafından kendisine mobbing uygulandığı, yanlış davranıldığı iddia edilmiş ise de; yaygın olarak kabul edildiği üzere mobbingin özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeden, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış gibi psikolojik yollarla, uzun süreli sistematik baskı uygulaması olduğu dikkate alındığında amirin astına mevzuata uygun olarak bir görev vermesinin bu kapsama girmediği ve davacının hastanedeki görevlerini gereği gibi yapmadığından iki kez uyarma cezası verildiği ve bu cezalara karşı İstanbul 1.İdare Mahkemesinde (2012/1600 Esas, 2013/917 Karar) ve İstanbul 7.İdare Mahkemesinde (2012/2023 Esas, 2013/1185 Karar) açılan davaların reddedildiği görüldüğünden davacının iddialarına itibar edilmeyerek manevi tazminatın şartlarının oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan nedenlerle, davanın reddine, İstanbul Bölge İdare Mahkemesi nezdinde itiraz isteminde bulunulabileceği hususunun taraflara duyurulmasına, karar verilmiştir.

Ankara Bölge İdare Mahkemesi, 4. İdari Dava Dairesi, Esas No: 2017/1240, Karar No : 2017/1594, Öğretim Görevlisi olan davacının, görevine kesintisiz gelmediğinden bahisle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun'un 94. maddesi uyarınca müstafî sayılmasına ilişkin işlemin iptali ile uğradığı maddi zararların ve manevi zarara karşılık 20.000,00-TL. manevi tazminatın ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılan davada; dosyadaki bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesinden; davacının yasal ve geçerli bir mazereti olmaksızın mazeretsiz ve izinsiz kesintisiz olarak görevine

gelmediğinin sonucuna varılması karşısında davacının müstafi sayılmasına ilişkin davacı hakkında tesis edilen işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı; maddi tazminat talebi bakımından, Anayasa'nın 125. maddesi ile idarelerin kendi eylem ve işlemleri ile ilgililere verdikleri zararları ödemekle yükümlü tutuldukları hüküm altına alınmakla birlikte yapılan yargılama ile hukuka aykırı olmadığı saptanan dava konusu işlem nedeniyle davacının meydana gelen parasal kayıpların yasal faizle birlikte davalı idare tarafından ödenmesine yönelik isteminin kabulüne hukuki olanak görülmediği; manevi tazminat istemi yönünden ise, mobbing iddialarının soyut iddialarından ibaret olduğu gerekçeleriyle davanın reddi yönünde 2. İdare Mahkemesi'nce verilen kararın; davacı tarafından hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek kaldırılması istenilmektedir. Konu edilen kararın usul ve esas yönünden hukuka uygun olup bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığından, davanın Danıştaya temyiz yolu açık olmak üzere, karar verilmiştir.

Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi, Üçüncü İdari Dava Dairesi Esas No : 2016/49, Karar No: 2016/360, Davacının Tıp Fakültesi Beyin ve Sinir Cerrahisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi olarak görev yaptığı dönemde hakkındaki soruşturmalar ve disiplin cezaları ile mobbinge maruz kaldığından bahisle uğradığı öne sürülen 5.000.-TL manevi zararın birlikte tazminine karar verilmesi istemiyle açılan davada; davacı hakkında tesis edilen disiplin cezaları mahkeme kararları ile iptal edilmiş, söz konusu mahkeme kararlarının iptal gerekçelerinin isnat edilen fiillerin davacı tarafından işlendiğinin tam olarak ortaya konulmadığı gerekçesine dayandığı, mesaiye geç gelme veya gizli bilgi ve belgelerin basına verilmesi hususlarının araştırılmasının ve buna bağlı olarak disiplin cezası verilmesinin idari işleyiş içerisinde personelinin disiplinini sağlamakla görevli olan idarenin yükümlülüğünün bir gereği olduğu ve söz konusu işlemlerin de bu zorunluluğa dayalı olduğu ve davacıya zarar verme kastıyla tesis edilmediği anlaşıldığından, davacıya yönelik olarak belli bir süreye yayılan ve sistematik bir hal alan dolayısıyla psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilebilecek bir davranışın veya işlemin bulunmadığı ve bu işlemlerden dolayı şeref ve haysiyetinin zedelenmesinin söz konusu olmadığı anlaşıldığından manevi tazminat isteminin kabulünün mümkün olmadığı gerekçesiyle davanın reddi yolunda İdare Mahkemesi'nce verilen kararın hukuka uygun olup bozulmasını gerektirecek bir nedende bulunmamış ve karar onanmıştır.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 2013/19218 /K.NO: 2014/1749'lu kararında davacı tarafından, davalı aleyhine verilen dilekçe ile manevi tazminat istenmesi üzerine mahkemece yapılan yargılama sonunda; davanın kısmen kabulüne dair verilen kararın Yargıtay'ca incelenmesi sürecinde Dava, haksız eylem nedeniyle uğranılan manevi zararın ödetilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiş; hüküm, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Davacı, Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nde şube müdürü olarak görev yaptığını, davalının ise il müdürü olarak görev yaptığını, görevine atandığından beri davalının yıldırma eylemlerine maruz kaldığını, sürekli görev yeri ve tanımını değiştirdiğini, göreviyle bağdaşmayan işler verdiğini, mobbing uyguladığını iddia ederek

manevi tazminat talep etmiştir. Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken veya görevlerini yaparken kişilere zarar vermesi ilgili kamu kurumunun hizmet kusurunu oluşturur. Bu durumda sorumlu, kamu görevlisinin emrinde çalışmakta olduğu kamu kurumu olup dava o kurum aleyhine açılmalıdır (T.C. Anayasası 40/III, 129/V, 657 Sy. K.13, HGK 2011/4-592 E., 2012/25 K.) Dosya kapsamından, davalı yasalar kapsamında görevi gereği bir hizmeti yürütürken söz konusu eylemi gerçekleştirdiğinden; açılan davanın taraf sıfatı yokluğundan reddedilmesi gerekirken uyuşmazlığın esasına girilerek hüküm tesis edilmesi usul ve yasaya uygun düşmemiş kararın bozulması gerekmiştir.

Bu bağlamda alınan kararlarda mobbing olgusu ispat edilemediğinden ve bazı kararlarda da taraf yoksunluğundan reddedilmiştir. Özellikle mobbing olgusunun somut delillerle ispat edilmesi ve tanık ifadelerinin önem arz ettiği ve açılan davaların taraf sıfatının net belirlenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Mobbing tüm sektörlerde karşılaşılan ve insan ilişkilerindeki zaafıtan kaynaklanan olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Son yıllarda hizmet sektörü işletmelerinde insanlar arası etkileşim düzeyinin değişmesi, yoğunlaşması ve kendine has özellikler taşıması ile birlikte bu sektörde yer alan işletmelerde mobbing ile daha sık ve yoğun karşılaşmaya başlanmıştır (Mete vd., 2015:37) Mobbing, çalışanı psikolojik ve fiziksel olarak tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı, korkutan, sağlığını bozan bir taciz şekli ve oldukça yaygın bir örgütsel sorundur. Mobbing'in çalışanlarda verimliliğin düşmesi, ekip içinde uyumun bozulması, işe yabancılaşma, işten soğuma, devamsızlık, işe gelmeme, işten ayrılma gibi somut olumsuz sonuçları görülebilmektedir. Böylelikle örgüt nispeten tecrübeli çalışanlarını kaybedebilmekte, geride kalanlar üzerinde yarattığı olumsuz psikolojik etkiler nedeniyle de örgütsel bağlılık ve motivasyonun azalmasına yol açabilmektedir. Örgütlerde, yönetsel kademe, ünvan, yaş, cinsiyet, iş tecrübesi gibi farklılıkları gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve işyerlerinde görülebilmektedir. Dolayısıyla psikolojik şiddete maruz kalma durumu her çalışan için söz konusu olabilecek bir olgudur (Özkul ve Çarıkçı, 2010) Türk Hukuk sisteminde Mevzuatımızda mobbing ile ilgili açık bir düzenlemenin olmadığından bahsedilir; ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/38293; K. 2013/5390 ve 12.02.2013 tarihli kararında da belirtildiği; 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanununun 417. Maddesi Türk Hukukunda mobbinge ilgili ilk yasal düzenlemedir. İşçinin kişiliğinin korunması başlıklı 417. madde ile işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Yargı kararlarında da görüldüğü üzere özellikle hukuksal zeminde tanık ifadesinin yani mobbing sürecinin izleyicilerinin önemli payının olduğu görülmektedir. Ayrıca kamu sektöründe çalışan kişilerin mobbinge uğradıkları zaman kendisine mobbing uygulayan kişiye mi ya da kuruma karşı mı dava açması gerektiği hususunda doğru karar vermesi gerektiği anlaşılmaktadır. Örgütlerde yasal

sürecin şeffaf ve adil olması mobbing oluşumunu kısmen de olsa engelleyebileceği söylenebilir. Bu bağlamda işletmeler, örgüt içinde güven kültürünü oluşturmaları ile mobbing sürecini başından önleyerek örgüt içi ilişkileri sağlıklı bir zemine oturtabilecekleri söylenebilir.

KAYNAKÇA

Akman, G.(2014), ‘‘Türkiye’de Mobbinge İlgili Düzenlemeler Ve Bir Kamu Üniversitesi Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması’’ Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Bilgili, A. (2015), İş Hukukunda Mobbing (Psikolojik taciz), Karahan kitabevi.

Cornoiua, T.S. & Gyorgya, M. (2013). Mobbing in Organizations. Benefits of Identifying the Phenomenon. Procedia, Social and Behavioral Sciences, (78), 708-712

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün ‘‘ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi.’’ Mayıs 2014, Ankara 2. Baskı

Davenport, N.Swartz, R.D. ve Eliot, G.P. (2014). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, (Çeviren:Osman Cem Öner toy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Deniz, D. (2012). Mobbing (İşyerinde Yıldırma) İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleriyle, İstanbul: Fam Yayınları.

Hüseyinli, N., & Aslan Atabay, H. (2017). Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 603-636. 10.2149.

Kasapoğlu Turhan, M.(2013). Kamu Görevlileri bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları, TBB dergisi, 105: 91.

Kuşcu, Ç. P. (2011). Örgüt Kültürü ve İş yeri Zorbalığı: İşkür ve Ors Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychological, 5(2), 165-184.

Metem, M. ÜNAL, Ö. F., Akyüz, B., Kılıç, R. (2015). ‘‘Psikolojik şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma’’, Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, C.6, S.12, 37- 61.

Özkal Sayan, İ. ve Özacit, B.(2018). Türkiye’de Kamu örgütlerinde Mobbinge Mücadele, The Journal of Academic Social Science Studies, Number: 68 , p. 279-297.

Özden, B.(2018), Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing), ASEAD, C 5 (8):22-49

Poussard-Minibaş, J. ve Çamuroğlu-İdiğ, M. (2009). Psikolojik Taciz, Ankara: Nobel Yayınları.

Şenerkal, R.(2014) ‘‘ Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi’’ Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Tınaz, P. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) İstanbul: Beta Yayıncılık

Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet, (3. Baskı), Ankara: Barış Kitap Basım Yayın Dağıtım.

Vandekerckhove, W. and Commers, M. R. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign Of The Times?. Journal of Business Ethics, 45(1-2), 41-50.

Zorel İnal, F. (2009). Örgüt Sağlığını Tehdit Eden Bir Olgu Olarak Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Engellenmesinde Örgüt İçi İletişimin Rolü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir:Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

www.uyap.gov.tr, erişim Ta:27.11.2018, Ankara Bölge İdare Mahkemesi, 4. İdari Dava Dairesi, Esas No: 2017/1240, Karar No ilam,

www.uyap.gov.tr, Erişim ta:27.11.2018, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 2013/19218 /K.NO: 2014/1749 sayılı ilam,

www.uyap.gov.tr, Erişim ta:27.11.2018, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 2013/19218 /K.NO:2014/1749 sayılı ilam.

www.uyap.gov.tr, Erişim ta:27.11.2018 Danıştay, 2014/2634, Karar No : 2015/218

www.uyap.gov.tr: Erişim ta:27.11.2018, İstanbul, 2. İdare Mahkemesi, Esas No: 2013/893, Karar No: 2014/587,

www.uyap.gov.tr Erişim ta:27.11.2018, Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi, Üçüncü İdari Dava Dairesi Esas No: 2016/49, Karar No: 2016/360