

MOBBİNGE (PSİKOLOJİK TACİZ) KARŞI KORUNMA YOLLARI

Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki burada **mobbing** olgusuna karşı ileri sürülebilecek hususları 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanlar esas alınarak hazırlanmıştır. Ancak burada sunulan hususlar devlet memurlarına hem de diğer kanunlara göre çalışan emekçilere yol gösterici nitelik taşımaktadır.

Mobbing, her eğitim düzeyindeki işçinin başına gelebilmektedir. Bu nedenle söz konusu olguya karşı korunma yollarının önemi ortaya çıkmaktadır.

Ancak söz konusu olguya karşı işçilerin korunabilmesi için herhangi bir özel düzenleme olmaması nedeniyle mağdurların, saldırılara karşı kendilerini nasıl savunabilecekleri konusunda tereddüt yaşamalarına neden olmaktadır.

Her şeyden önce bir şeye karşı korunabilmek için onu tanımak ve bilmek gerekir. Bu nedenle öncelikle konuya ilişkin Bakanlık ve ilgili kurumlarca yapılan bilinçlendirmeye yönelik faaliyetler artırılmalı, konuya dikkat çekilmelidir.

Özel sektörde işverenler, genellikle iş kanunlarının işçiyi koruyan tazminat ve işe iade gibi hükümlerinden işçinin yararlanmasını engelleyebilmek için mobbinge başvurmaktadır. Bu nedenle işçilerin söz konusu duruma düşmemeleri için çok dikkatli olmaları gereklidir. Aksi takdirde söz konusu hakları ellerinden alınabilmektedir.

Bakanlık bünyesinde kurulan "ALO 170" mobbing hattı mağdurlarına destek amacıyla faaliyette bulunmaktadır. Çalışanlar bu konulara ilişkin şikayetlerini buraya iletip çözüm yolu bulmayı deneyebilir.

Mobbinge karşı korunabilmenin yollarından biri söz konusu davranışları yapan kişiye karşı imkan dahilinde ise rahatsızlığın iletilmesi, mümkünse işyerindeki üstlerine söz konusu durumun bildirilmesi gerekir. Bu sayede belki de sorun daha fazla büyümeden de bir çözüme kavuşturulabilir.

Mobbing, tacizcinin uyarılması yoluyla giderilemiyorsa bu durumda başka yollara başvurmak gerekir.

Burada üzerinde önemle durulması gereken konulardan biri de mobbingin varlığının ispatı noktasındadır. Konuya ilişkin olarak dava açılmadan önce bu noktanın üzerinde önemle durulmalıdır. Aksi takdirde davasının reddi nedeniyle çalışan bir kez daha mağdur olabilir. Bu nedenle mobbingin ispatı konusuna açıklık getirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Mobbingin İspatı: Yukarıda da değindiğimiz üzere mobbingin yargıya taşınması öncesinde üzerinde önemle durulması gereken noktaların başında mobbingin ispatı gelmektedir. Mobbing mağduru öncelikle tıbbi ve psikolojik yardım almalıdır. Bu hem mağdura destek olacak hem de ispatını kolaylaştıracaktır.

Mobbing sürecinde sürekli ve sıklıkla yaşanan baskı sonucu ortaya çıkan psikosomatik barsak, mide, deri vb.-ve depresyon, panik atak, obsesyon, paranoya vb.-rahatsızlıkların **psikolojik tacizden** kaynaklandığı ya da tetiklediği tıbbi raporlarla

belgelenmelidir.(TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından Nisan 2011 tarihli raporda dile getirilmiştir.).

İş arkadaşları ile durumun paylaşılması halinde mağdur kendine hem manevi bir destek sağlamış olur, hem de söz konusu durum mahkemeye taşındığında bu konuda kendisine tanıklık yapabilecek kişiler ortaya çıkmış olur.

Mağdur, çalıştığı firmada yaptığı kurum içi yazışmaları sırasında (elektronik posta, mektup, SMS vb.) mobbing unsuru taşıyan unsurları kaydetmeli ve dava sırasında delil olarak kullanılmalıdır.

Mağdur başından geçen mobbing unsuru taşıyan olguları tutarlı, samimi ve iddia edilecek unsurlar arasında bir bütünlük oluşturacak şekilde tarihini de belirterek kaydetmelidir. Bu durum mahkemenin, mağdurun mobbing konusundaki beyanlarını inandırıcı bulma ihtimalini arttıracaktır. (Yargıtay 22. H.D. 2013/693 E. , 2013/30811 K. sayılı ve 27.12.2013 T. Kararı). Yargıtay vermiş olduğu kararlarında mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerektiğini belirtmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması halinde mobbingin varlığının tartışmasız hale geleceğini belirtmektedir.(Yargıtay 9. H.D. 2008/3122 E. , 2008/4922 K. sayılı ve 14.03.2008 tarihli kararı; Yargıtay 9. H.D. 2009/8046 E. , 2011/9717 K. sayılı ve 01.04.2011 tarihli kararı). Yargıtay yakın tarihli vermiş olduğu kararlarda ise mobbingin varlığının kabulü için kişilik haklarının “ağır şekilde ihlali”ne gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında “şüpheden uzak kesin deliller” aranmayacağını belirtmiştir. İşçinin kendisine mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, mobbingin gerçekleşmediğini ispat yükünün işverene düştüğünü belirtmiştir. (Yargıtay 22. H.D. 2013/693 E. , 2013/30811 K. sayılı ve 27.12.2013 tarihli kararı). **Görüldüğü üzere Yargıtay mobbing olgusunun ispatındaki zorluğu da göz önüne alıp, işçinin mobbingin varlığına dair “kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi”nin yeterli olduğunu belirtmiştir. Bu durumda da mobbingin olmadığını işverenin ispatlamasını, işverenin bu olumsuz ispat yükünü yerine getirememesi halinde ise mobbingin varlığının kabulü gerektiğini açıkça belirtmiştir.** Bu durumda işçinin mobbinge karşı korunmasında oldukça yararına bir değerlendirme olmuştur.

Yargıtay mobbinge ilişkin vermiş olduğu bir kararında hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğunu, delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiğini belirtmiştir.(Yargıtay 22. H.D. 2014/2157 E. , 2014/3434 K. sayılı ve 21.02.2014 tarihli kararı). Mobbingin varlığına ilişkin olarak kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı görüşü dile getirilmiştir. Yargıtay bu değerlendirmesi ile iş hukukunda işçi lehine yorum ilkesine uygun hareket etmiş ve mobbing gibi ispatı noktasında zorluk yaşanan bir olgunun ispatını kolaylaştırıcı bir değerlendirme yapmıştır.

Mobbingle Karşılaşan İşçinin Hakları: Mobbing mağduru olan işçinin haklarının ortaya konulması ayrı bir önem arz etmektedir. Çünkü bu sayede işçiye bir yol haritası çıkarılmış olacaktır. Bu noktada şunu belirtmek gerekir ki daha önce de değindiğimiz gibi doğrudan mobbingin hukuki yaptırımlarını düzenleyen bir yasal düzenleme yok denilebilir. Bu konuda açıkça bir düzenleme Borçlar Kanunu`nun 417. maddesinde getirilmiştir. Burada mobbing

yerine “psikolojik taciz” tabiri kullanılmıştır. Maddede işverenlerin, işçilerinin mobbinge uğramamaları ve bu tür saldırılara uğrayanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alma yükümlülüğünden bahsedilmiştir. Aksi durumda ortaya çıkan zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olacağı belirtilmiştir. Emsal Yargıtay kararları ışığında mobbingle karşılaşan işçilerin ileri sürebileceği haklarını aşağıda sıralıyoruz.

I. Sözleşmevi Haklı Sebep Fesih Hakkı: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Bu maddede belirtilen sebeplerin varlığı halinde işçi, iş sözleşmesini süreli sözleşmeyle sözleşmenin bitiminden önce veya belirsiz süreli ise bildirim süresini beklemeden feshedebilir. Söz konusu maddede fesih sebepleri örneğe örnek şeklinde değil, sadece bu sebeplerle sınırlı olmak üzere sayılmıştır. Ancak **Yargıtay vermiş olduğu emsal kararlarıyla işçiye karşı mobbing uygulanması halinde, işçinin buna dayanarak haklı sebeple işten ayrılabilirliğini belirtmiştir.** Buna ilişkin olarak Yargıtay HGK'nın vermiş olduğu 2012/9-1925 E. , 2013/1407 K. sayılı ve 25.09.2013 tarihli kararında; “... Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, ...” şeklinde değerlendirme yapılmıştır. İşçi ayrıca diğer şartları da taşıyorsa kıdem tazminatı hakkını da bu yolla işverenden talep edebilir. Ancak ihbar tazminatının şartları oluşmayacağı için ihbar tazminatını alamaz.

II. İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma Hakkı: İş sözleşmesinin işçi ve işverene yüklediği bazı borçlar/yükümlülükler vardır. İş sözleşmesinde işçinin en önemli borcu “iş görme borcu”dur. Ancak söz konusu borcun yerine getirilmesi için karşı yanın yani işverenin de üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir. Örneğin; işveren, kendi borcu olan işçinin ücretini ödeme borcunu yerine getirmediği takdirde, işçi 4857 sayılı Kanun'un 34. maddesine göre iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. İşte **mobbingle karşılaşan işçi de iş görme borcundan kaçınabilir.** Bunun dayanağı 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”dur.

III. Manevi Tazminat: Mobbingle ilgili olarak daha öncede bahsetmiş olduğumuz üzere mağdura yönelik psikolojik olarak yıpratmaya yönelik saldırılarla gerçekleştirilmektedir. Hatta mobbingi ifade etmek için önceki yazılarımızda dile getirmiş olduğumuz üzere “**manevi taciz**” tabiri de kullanılmaktadır. Mobbing nedeniyle zarar gören kimse uğradığı manevi zararın tazminini talep edebilir. Mahkeme talebi göz önüne alıp hakkaniyete uygun bir manevi tazminata hükmeder. Mobbing nedeniyle manevi tazminata hükmedilebileceği pek çok Yargıtay kararında dile getirilmiştir (Yargıtay 9. H.D. 2010/1911 E. , 2012/11638 K. sayılı ve 05.04.2014 tarihli kararı; Yargıtay 9. H.D. 2007/9154 E. , 2008/13307 K. sayılı ve 30.05.2008 tarihli kararı). Bu durum Yargıtay HGK kararında da dile getirilmiştir; “... psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir. ...” denilmiştir (Yargıtay HGK 2012/9-1925 E. , 2013/1407 K. sayılı ve 25.09.2013 tarihli kararı).

IV. Ayrımcılık Tazminatı: 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. maddesinde iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağından bahsedilmiştir. Maddede ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek hususlar örneğe örnek olarak sayılmıştır. Eşit davranma ilkesine aykırı davranılması halinde işçinin dört aya kadar ücreti tutarında tazminat talep edilebilir. İşte buradaki tazminata ayrımcılık tazminatı denilmektedir (Yargıtay 9. H.D. 2009/19835 E. , 2011/46440 K. sayılı ve 29.11.2011 tarihli kararı). Buna göre işçi mobbing

mağduru olmuşsa ve bu durum aynı zamanda eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil ediyorsa, işçi ayrımcılık tazminatı talep edebilir.

Böylelikle mobbing konusuna ilişkin olan yazı dizimizi sona erdiriyoruz. Yaptığımız açıklamaların çalışanlara fayda sağlaması ve konuya ilişkin haksızlıkların bir nebze de olsa önüne geçilmesi dileğiyle.