

## MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ)İN UNSURLARI

Başbakanlık tarafından 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete`de “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Önlenmesi” konulu Genelge`de ; “ ... *Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin ...*” denilerek mobbingin bir tanımlaması yapılmıştır.

Leymann`a göre mobbing; çalışanlar arasında veya üstler ile çalışanlar arasındaki çatışma yüklü iletişim olarak tanımlanmaktadır (İ.Hamit Hancı, Prof. Dr. , “ MOBBİNG KAVRAMI ”, Kazancı Hukuk Eserleri Bilgi Bankası, Ankara 2011).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2012/9-1925 E. , 2013/1407 K. sayılı ve 25.09.2013 tarihli kararında; “ ... Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. ...” şeklinde bir tanımlama yapmıştır.

Bu durumda farklı şekillerde de tanımlanan mobbingin varlığının tespitinde temel alınacak olan unsurlarının neler olduğu sorusu akla gelmektedir.

İşyerinde mobbing olgusu oldukça yakın zamanda ortaya konulmuş ve üzerinde çeşitli çalışmalar yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Kavramın yeni olması, Ülkemizde konuya ilişkin olarak yeterli düzeyde bir mevzuat olmaması, kamuoyunun yeterli düzeyde bilgi sahibi olamaması vb. sebeplerden ötürü mobbingin hemen her duruma uyarlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Söz konusu durum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı`na bağlı ÇASGEM(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi) tarafından düzenlenen “Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz(Mobbing) Panel ve Çalıştayı”nın sonuç bildirgesinde de belirtilmiştir.

Bu nedenlerle mobbingin unsurlarının açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

Aşağıda belirttiğimiz mobbingin unsurları Başbakanlık tarafından 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete`de “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Önlenmesi” konulu Genelge ve emsal Yargıtay kararları dikkate alınarak düzenlenmiştir.

**1- Saldırının Kasıtlı Olması:** Başbakanlık tarafından çıkarılan “ İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ” konulu Genelge`de açıkça saldırının kasıtlı olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir. Saldırının mobbing olarak değerlendirilebilmesi kasıtlı olmasına bağlıdır. Yani saldırgan söz konusu davranışlarını bilerek ve isteyerek yapmalıdır. **Ancak şunu da belirtmek gerekir ki saldırının kasıtlı olarak değerlendirilebilmesi için tacizcinin mobbing kavramını tam olarak bilmesine lüzum yoktur. Önemli olan tacizcinin yaptığı eylemin/eylemlerin mobbing olma niteliğini taşımasıdır. Yoksa mobbing olgusunu bilmesine lüzum yoktur.**

**2- Saldırının Sistemik Olması:** Sistemik olmasından kastedilen, saldırının belirli aralıklar ile tekrarlanmasıdır. Yani sadece tek bir sefer yapılan bir fiil mobbing olarak değerlendirilememektedir. Tacizci elde etmek istediği sonuca ulaşmak için çeşitli

davranışlarda bulunacaktır. Çalışanı yıpratma, bezdirme, işten ayrılmaya zorlama gibi durumlara ulaşmak amacıyla yapılan çeşitli olumsuz davranışlar bu amaç doğrultusunda sistemli bir şekilde gerçekleştirilir. Yoksa tek bir hareket yapıp bırakılması mobbing olarak değerlendirilemez. Yargıtay 9. H.D.'nin 2007/9154 E. , 2008/13307 K. sayılı kararıyla aynen onanan Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 2006/19 E. , 2006/625 K. sayılı hükmüne göre; “ ... **(Mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir. Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS'de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kaybı uğratıldığı kanaatine varılmıştır. ...** ” denilmiştir. Görüldüğü üzere hem ilk derece mahkemesince hem de Yargıtayca saldırının sistematik biçimde olması gerektiği belirtilmiştir.

**3- Saldırının Belirli Bir Süre Devam Etmesi:** Saldırının belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir. Yani mobbing tek bir hareketin yapılması ile ortaya çıkan bir olgu değildir. Mobbing, belirli bir süre devam eden çalışanı yıpratmaya, bezdirmeye, işinden ayrılmaya vb. yönelik davranışların bir bütünüdür. Yani bir süreçtir. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, ne Başbakanlık tarafından 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Önlenmesi” konusu ile ilgili çıkarılan Genelge'de ne de başka bir kanuni düzenlemede bu “belirli süre”den kastedilen sürenin ne kadarlık bir zaman dilimini kapsadığına ilişkin herhangi bir açıklama yoktur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu(YHGK)'nin konuya ilişkin vermiş olduğu 2012/9-1925 E. , 2013/1407 K. sayılı ve 25.09.2013 tarihli kararında yaklaşık 9 aylık bir sürede gerçekleştirilen fiilleri mobbing olarak değerlendirmiştir (Bahsini etmiş olduğumuz karara ilişkin geniş bir özeti yazımızın devamında bilgimize sunulmuştur).

Doktrinde işyerinde mobbingden bahsedilebilmesi için gerçekleştirilen olumsuz davranışların en az altı ay devam etmesi ya da 3 ay ile 3 yıl arasında devam etmesinden bahsedilmektedir(Tınaz, Pınar; Gök, Sibel ve Karatuna, Işıl “Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak 2013, Cilt 4, Sayı 1, s. 40). Şunu belirtmek gerekir ki her mobbing durumu ayrıca değerlendirilmelidir. Eylemlerin sıklığı, mağdur üzerinde bıraktığı etkilere vb. göre bir sonuca gidilmelidir.

**4- Mağduru Psikolojik Olarak Yıpratmaya Yönelik Saldırı:** Saldırının mağduru psikolojik olarak yıpratmaya yönelik olması gereklidir. Söz konusu yapılan psikolojik saldırılar sonucu mağdurda fizyolojik olarak da etkilenmeler olabilmektedir. Tacizci daha sonraki aşamalarda mağdurun işten ayrılmasını, işteki verimliliğinin düşmesini vb. hedeflemektedir. Başbakanlık tarafından çıkarılan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Önlenmesi” konulu Genelge'de örnekseme şeklinde mobbingin kapsamındaki fiiller sayılmıştır; çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tutulması, yıldırılması ve benzeri davranışlar diğer şartların da olması şartıyla mobbing olarak sayılmıştır.

Yargıtay kararlarına da yansıyan söz konusu saldırılara örnek olarak; işverenin yönlendirmesi ile diğer çalışanların mağdurla konuşmasının engellenmesi (Yargıtay 9. H.D. 2010/10905 E. , 2010/7511 K. , 22.03.2010 T.'li kararı), çalışandan işverence psikolojik sorununun olmadığına dair rapor istenmesi ve bu raporun getirilmesinin eski görev yerine dönmesinin ön

koşulu olarak ileri sürülmesi (Yargıtay 9. H.D.`nin 2009/19775 E. , 2011/45510 K. , 24.11.2011 T.`li kararı), İşyerinde çalışana amirlerinin yüksek sesle bağırarak iş yapmasını söylemeleri, telefonla konuşurken çalışanın konuşmasına aldırılmadan emir ve görev verilmesi, yüksek sesle bağırarak “sen bu işi beceremiyorsun” gibi sözlü saldırılara uğraması (Söz konusu ifadeden ve mobbingin kendi yapısından da anlaşılabilceği gibi sadece yüksek sesle bağırılması yeterli olmayıp kullanılan ifadelerin ve/veya yüksek sesli olarak bildirilen talimatların çalışanın kişilik haklarına aykırı, küçük düşürme amaçlı, aşağılayıcı, saygınlığını zedeleyici vb. nitelik taşıması gereklidir.), çalışanın hakaretlere maruz kalması (Yargıtay 9. H.D.`nin 2007/9154 E. , 2008/13307 K. ve 30.05.2008 T.`li kararıyla aynen onanan Ankara 8. İş Mahkemesi`nin 2006/19 E. , 2006/625 K. ve 20.12.2006 T.`li kararı), çalışana amiri tarafından cinsel ilişki teklif edilmesi ve kabul edilmeyince performans notunun düşürülmesi, söz konusu durumun işverene bildirilmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması (Yargıtay 9. H.D.`nin 2008/37500, 2010/31544 K. s. ve 04.11.2010 T.`li kararı) vb. durumlar mobbing olarak değerlendirilmektedir. **Ancak şunu önemle belirtmek gerekir ki, bu saldırıların mobbing olarak nitelendirilebilmesi için belirttiğimiz diğer unsurları da taşıması gerekir. Aksi takdirde mobbing kavramının varlığını kabul etmek mümkün olmaz.** Mahkemelerin mobbing olgusunu yorumlamasını ortaya koymak amacıyla burada bazı yüksek yargı organlarının kararlarından önemli kısımları da aktarmakta fayda olduğunu düşünüyüz.

“...Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde **avukat** olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır. Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul`da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu`nun 41. ve 49. Maddelerine göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir. Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat taktir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır. ....” (2012/9-1925 E. , 2013/1407 K. sayılı ve 25.09.2013 T.`li YHGK kararı).

“...İstemın Özeti: Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Nöroşirürji Anabilim Dalı öğretim üyesi olan davacıya verilen üç ayrı disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ve anılan göreve yargı kararı ile atandığı 17.9.2001 tarihinden bu yana kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıkırma ve yıldırma yönelik eylem ve işlemler nedeniyle uğranıldığı ileri sürülen 50.000,00-TL manevi zararın dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tazmini istemiyle açılan davada; Erzurum Valiliği İl İnsan Hakları Kurulunca yapılan inceleme sonucu düzenlenen rapor, yargı kararları ve davacı hakkında tesis edilen işlemlerin incelenmesinden, davacının haksız bir takım uygulamalara maruz kaldığı ve bu uygulamaların manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğu anlaşıldığından, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan

*davacının zararının tazmini gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile 5.000,00-TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, fazlaya ilişkin tazminat isteminin ise reddine karar veren Erzurum 2. İdare Mahkemesinin 18.6.2008 gün ve E:2007/1642, K:2008/688 sayılı kararının; hukuka aykırı olduğu öne sürülerek, 2577 sayılı Yasanın 49. maddesi uyarınca temyizden incelenerek bozulması istemidir. ... İdare Mahkemesince verilen kararın dayandığı gerekçe usul ve yasaya uygun olup, bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığından, temyiz isteminin reddi ile anılan kararın onanmasına ve yargılama giderlerinin temyiz isteminde bulunan üzerinde bırakılmasına, bu kararın tebliğ tarihini izleyen 15 (on beş) gün içerisinde kararın düzeltilmesi yolu açık olmak üzere, 16.04.2012 gününde oybirliği ile karar verildi. ...”(2008/10606 E. , 2012/1736 K. sayılı ve 16.04.2012 T.`li Danıştay 8. Dairesi kararı)*

*“...Dosya içerisinde mevcut delillerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır. Öte yandan özellikle işçinin işyerinde ve işyeri dışında amiri tarafından tacize uğradığını belirtip ihtarname göndererek tüm detayları belirtmesi ve tacizde bulunanın amiri konumunda olan genel müdür olması karşısında taraflar arasındaki iş ilişkisinin varlığı işverenin konumunu daha da ağırlaştırmaktadır. Davacının arkadaşı olan tanıklar davacı gibi işyerinde çalışırken tacize uğrayıp performans notu düşük gösterilen başka bir işçinin ismini de bildirmişlerdir. Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vehameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir. ...”(2008/37500 E. , 2010/31544 K. sayılı ve 04.11.2010 T.`li Yargıtay 9. H.D. kararı)*

*“...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, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. ...”(2013/693 E. , 2013/30811 K. sayılı ve 27.12.2013 T.`li Yargıtay 22. H.D. kararı)*

Yukarıda sunmuş olduğumuz emsal yüksek mahkeme kararlarından da anlaşılacağı gibi mobbingin varlığı her somut olayda ayrıca değerlendirilmeli ve mobbingin unsurları mevcut ise buna göre bir karar verilmelidir. Bu düşünce Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2012/9-1925 E. , 2013/1407 K. sayılı ve 25.09.2013 T.`li kararında da dile getirilmiş; “...Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. ...” şeklinde ifade edilmiştir.