

MOBBİNG

(PSİKOLOJİK-DUYGUSAL-MANEVİ BASKI-TACİZ)

ve

MOBBİNGE KARŞI HUKUKİ KORUNMA

Prof. Dr. Murat ŞEN

Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı

(GENELLİKLE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERDE
RASTLANAN BİR MESLEK HASTALIĞI)

MOBBİNG



MOBBİNG=BEZDİRİ

TDK, PSİKOLOJİK BASKININ YENİ ADINI BELİRLLEDİ:

BEZDİRİ (YILDIRI, BIKTIRI)

(İŞYERLERİNDE, OKULLARDA VB. TOPLULUKLAR İÇİNDE
BELİRLİ BİR KİŞİYİ HEDEF ALIP, ÇALIŞMALARINI SİSTEMLİ BİR
BİÇİMDE ENGELLEYİP HUZURSUZ OLMASINA YOL AÇARAK
YILDIRMA, DISLAMA, GÖZDEN DÜSÜRME)



- Mobbing; bir kimseyi sıkıştırmak, çevresini kuşatmak, rahatsız etmek ve sıkıntı vermek anlamında kullanılmaktadır. Aşırı şiddetle ilişkili ve yasaya uygun olmayan kalabalık anlamındaki İngilizce “mob” kökünden gelen bir kavramdır.
- Yakın geçmişte başlı başına bir olgu olarak tanımlanmış ve Kuzey Amerika’dan Avrupa ülkelerine, oradan Japonya’ya kabul gören mobbing ismine kavuşmuştur.

- 1960’larda “büyük bir hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki”yi ifade etmek amacıyla;
- 1972’de okullarda “bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı yıkıcı hareketlerini” açıklamak için kullanılmıştır.
- İş yaşamında ilk kez, 1980’li yılların başında İsveç’te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz LEYMAN tarafından ortaya atılmıştır.



MOBBİNG: PSİKOLOJİK ŞİDDET, DUYGUSAL ŞİDDET, MANEVİ BASKI, KUŞATMA, TACİZ, RAHATSIZ ETME, YILDIRMA VEYA SIKINTI VERME ANLAMINA GELMEKTEDİR.

MOBBİNG OLGUSUNUN BİRİNCİ DEĞİŞMEZ ÖZELLİĞİ İŞYERİNDE (ÇALIŞMA ORTAMINDA) GERÇEKLEŞMESİDİR.



MOBBİNG (PSİKOLOJİK-DUYGUSAL TACİZ)

1. Bir işyerinde (çalışma ortamında veya topluluk içinde)
2. Bir veya birkaç kişi (grup) tarafından
3. Bir diğer kişiye yönelik
4. Düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli nedenlerle
5. Şiddet, hakaret ve küfür gibi çalışma hayatı ve sosyal hayatla bağdaşmayacak yöntemlerle,, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde sürekli ve sistematik olarak
7. Kasıtla yapılan bir çeşit psikolojik baskı, taciz ve terördür.

Avrupalı çalışma psikologlarına göre mobbing: “iş yerinde bir ya da daha fazla bireyin hedef aldıkları bir kişiyi uzun vadede sistematik olarak uyguladıkları düşmanca davranışlarla çaresiz ve savunmasız bırakarak yıldırmasıdır”.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNE göre:

İntikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış olarak tanımlanmıştır.



- Mobbing olgusunun ilk şartı, bir işyerinde (çalışma ortamında veya topluluk içinde) gerçekleşmesidir. Ancak işyerinde yaşanan her çatışma ya da her anlaşmazlık mobbing değildir.
- Mobbing için, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik unsurları bulunmalıdır. Davranışlar birbiri ardına birtakım evreler içinde ayda birkaç kez tekrarlanarak uzun zaman devam etmeli, çalışanı sindirme ve özgüvenini sarsma amacı taşınmalıdır. En kısa mobbing süresi 6 ay, genelde ortalama süre 15 ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönem ise, 29-46 aydır.
- Hiyerarşik bir yapılaşmanın olduğu gruplarda, zayıf bir kontrolün olduğu kurumlarda güçlü olan altta kalanlara psikolojik yollardan baskı yapmaktadır. Dolayısıyla bağımlılık unsuru mobbingin doğmasına ve gelişmesine uygun zemin oluşturmuştur.

- Genelde bir kişiye yönelik sözlü ya da fiziksel tacizle başlar, dışlama, düşmanca tavır ve iş etiğine aykırı davranışlarla devam eder. İspatı çok kolay olmayan bir çatışma sürecidir.
- Genellikle nitelikli kişilere karşı niteliksiz üstlerin uyguladığı kötü, istenmeyen bir davranıştır.
- Çoğunlukla kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda, hizmet sektöründeki alanlarda faaliyet gösteren işkollarında (sağlık, eğitim sektörü ve üniversitelerde) yaygındır.
- Yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmez, herkes için söz konusu olabilir.

- Davranış tarzları düşmanca, alaycı ve onur kırıcı davranışlarla kişiye kötü muamele şeklinde gerçekleştirilir.
- Kişilerin ruhi durumlarını sarsar, kişiliğine yönelik saldırı niteliği taşır, rahatsızlık verir.
- Mobbinge maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, işlerini yapamaz duruma gelebilirler. Hatta kişiyi psikolojik ve ekonomik hasarlarla dolu bir uçuruma sürükleyerek intihara bile yol açabilir.
- Çalışanı (işçiyi, memuru) genellikle çalışma ortamını çekilmez (katlanılmaz) duruma getirmek suretiyle işyerinden uzaklaştırma, dışlama ya da yalnızlaştırma amacı taşır.

- Her işyerinde ve her türlü kuruluştaki karşılaşılabilen mobbingin sebepleri arasında, yönetimin davranışları, hatalı personel seçimi, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet, yetersiz liderlik, hiyerarşik yapının fazlalığı, işsizliğin yüksek olması, çalışanın değersiz görülmesi, organizasyon bozukluğu, verimliliği artırma, refleksleri koşullandırma (askeri disiplin) gibi nedenler vardır.

MOBBİNG BENZERİ KAVRAMLAR



- “Bullying” (zorbalık),
- “Workplace Bullying” (İşyeri Zorbalığı),
- “Bullying at Work” (İşyerinde Zorbalık),
- “Work or Employee Abuse” (İş ya da İşgören Tacizi),
- “Work Harassment” (İşyeri Tacizi),
- “Horizontal Violence” (Yatay Şiddet)
- Bullying; okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar veren eylemler için; mobbing ise, işyerlerinde yetişkinler arasında görülen düşmanca davranışlar için kullanılmaktadır. “Bullying”, fiziksel saldırı tehdit anlamını da içermektedir.

- Mobbing kavramı; genelde bir ve birden fazla kişi tarafından ağırlıklı olarak bir kişiye yönelik düşmanca ve iş etiğine aykırı davranışları içeren öncelikle bir çatışma sürecidir.
- Ancak çoğu zaman içeriği tam olarak anlaşılamamış bir kavram olduğundan, bazı benzer kavramlar psikolojik tacizle karıştırılabilmektedir. Bu kavramlar;
- Çatışma, şiddet ve kabalık davranışlarıdır.

1. İŞYERİNDE ÇATIŞMA

- Çatışma kavramı, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlıktır. Bunun yanı sıra çatışma, faaliyetleri engelleyen, doğal olmayan, kontrol edilmesi ve değiştirilmesi gereken davranışsal bir sapma olarak da algılanmaktadır.
- Çatışmada olayın ne olduğu veya nasıl olduğu önemli iken, mobbingde, olayların sıklığı, süreci ve olayların etkisiyle açık bir şekilde ortaya çıkan psikolojik, psikomatik ve patolojik sonuçlar önemlidir.

○ Belli bir düzeydeki çatışma, günlük yaşam içinde normal ve hatta yararlıdır. Kurumlarda bir yenilik, değişim ve hareketten bahsedebilmek için çatışmanın olması gerekir. Ancak işyerinde mobbing, temelde iki yönden, sıradan bir çatışmadan ayrılır. Birincisi, işyerinde mobbing ahlak dışıdır. İkincisi ise, çatışmanın yararları yerine mobbingin büyük zararlara yol açıcı bir etkisi vardır.

○ Normal bir çatışmayla mobbingi ayıran temel nokta, taraflar arasındaki güç dengesizliği ile söz konusu davranışların hangi sıklıkta gerçekleştiği ve ne kadar zamandır devam ettiğidir.

Mobbingte, ısrarla tekrarlanan ve sürekli devam eden davranışlar söz konusudur, bu nedenle, sıradan bağımsız çatışma davranışları mobbing oluşturmaz.

- Sağlıklı bir çatışma ortamında doğrudan bir iletişim, işbirliğine dayanan ilişki, ortak hedef ve paylaşımlar bulunurken, mobbing ortamında, belirsiz, işbirliğinin olmadığı, rol ve sorumlulukların açık ve net tanımlanmadığı ilişkiler, düşmanca davranışlar ve çatışmanın gizlendiği bir ortam söz konusu olmaktadır.

2. İŞYERİNDE ŞİDDET

- Şiddet; güç ve kontrol kazanmak amacıyla birey ya da bir grup üzerinde oluşturulan, psikolojik, fiziksel, ekonomik, cinsel ve sözel hareketlerin tümü olarak tanımlanmaktadır.
- Farklı ortamlarda ve kültürlerde neyin şiddet olduğunun algılanması çok farklıdır.
- Ancak, genel olarak, işyeri şiddeti olarak tanımlanan başlıca davranışlar; cinayet, tecavüz, soygun, silahla yaralama, dayak, dışlama, tehdit, sinir gösterileri, bağırma, isim takma, küfür etme, kaba davranışlar vb. olarak sayılabilir. İşyeri şiddetinin en hızlı yayılan şekli mobbingdir.

- İşyerinde şiddet ve işyerinde mobbing olgularının her ikisinde de güç ve yetki kötüye kullanılmaktadır.
- Ancak iki olguyu birbirinden ayıran bazı temel noktalar bulunmaktadır. İşyerinde şiddet davranışları genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, açık saçık konuşma ve cinsel taciz gibi ağır suç oluşturan davranışlar iken; iş yerinde mobbing davranışlarının nadiren ağır suç teşkil etmektedir.
- İşyerinde mobbing, tekrar eden bir dizi davranış olarak tanımlanırken, işyeri şiddetine ise tek bir davranış bile yeterli olabilmektedir.

- Son zamanlarda özellikle kamu kurumlarında kaba şiddetin kabul edilemezliğinden dolayı mobbingin uygulanması yaygınlaşmaktadır.
- Mobbinge maruz kalan bireyler; bıktırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerde yararlanılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabilmektedir.

3. İŞYERİNDE KABALIK

- İşyerinde kabalık olgusu da, mobbingle en fazla karıştırılan kavramlardan biridir. Hemen her kurumda çalışanların birbirleriyle kurdukları iletişimde ve birbirlerine karşı davranışlarında asgari saygı kurallarına uymaları gerekmektedir.
- Çalışanların saygı kurallarına aykırı biçimde hareket etmeleri işyerinde kabalık olarak tanımlanır.
- İşyerinde kabalık kavramının, mobbingten ayrıldığı nokta, daha genel bir davranış biçimi olmasıdır.
- *“Arkadaşın gelmiş, odada seni bekliyor. Biz önemli bir konu üzerinde çalışıyoruz. Sen ona çay kahve ikram et. Sen ikramı çok güzel yaparsın.”*

- İşyerinde psikolojik taciz, bir veya birkaç kişiye yönelik olarak gerçekleştirilebilmekte iken, işyerinde kabalık herkese yönelik olabilmektedir.
- Psikolojik tacizde, kötü muameleye maruz kalan kişi mağdur olarak tanımlanırken, işyeri kabalığında hedef olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, kaba davranışlar kişiyi rahatsız etmekle birlikte, sonuçta mobbingin yarattığı etkilere neden olmamaktadır.
- “ *Odamı üç kişi ile paylaşıyorum. Oda arkadaşlarımdan biri, odamıza bir misafir geldiğinde hemen telefona sarılıp, yüksek sesle konuşmaya başlıyor.*”

19.03.2011 TARİHLİ

İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG)
ÖNLENMESİ HAKKINDA BAŞBAKANLIK GENELGESİ'NE

GÖRE MOBBİNG:

KASITLI VE SİSTEMATİK OLARAK

BELİRLİ BİR SÜRE ÇALIŞANIN AŞAĞILANMASI,
KÜÇÜMSENMESİ, DIŞLANMASI, KİŞİLİĞİNİN VE
SAYGINLIĞININ ZEDELENMESİ, KÖTÜ MUAMELEYE TABİ
TUTULMASI, YILDIRILMASI VE BENZERİ ŞEKİLLERDE
ORTAYA ÇIKAN
PSİKOLOJİK TACİZDİR.

MOBBİNG TÜRLERİ

- **Düşey Mobbing:** Üst konumda yer alanların astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri psikolojik taciz vakalarıdır. Üstlerin sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezerek, onları kurumun dışına iterek kullanmasıdır.
- **Dikey Mobbing:** Çalışanın yöneticiye psikolojik şiddet uygulamasıdır. Nadir görülen bir durumdur. Örneğin, çalışanların yöneticiyi kabullenememesi, eski yöneticiye duyulan bağlılık, kıskançlık gibi.
- **Yatay Psikolojik Taciz:** İşyerinde psikolojik tacizin fail veya failleri mağdur ile benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşlarıdır. Örneğin; eşit koşullar içinde bulunan çalışanların çekememezliği, rekabet, çıkar çatışması, kişisel hoşnutsuzluklar gibi.

MOBBİNG CİNSİYET VE HİYERARŞİ FARKI
GÖZETMEKSİZİN TÜM KÜLTÜRLERDE VE
İŞYERLERİNDE GERÇEKLEŞEN BİR OLGUDUR.



MOBBİNG DAVRANIŞLARI VE SÜRECİ



- Bağıırıp çağırarak iş yaptıırma,
- Sürekli eleştiri ve gereksiz sorularla rahatsız etme,
- İşçinin aşırı iş yükü altına sokulması,
- Yetenek veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilmesi,
- Özel kutlama ve sosyal etkinliklere kasıtlı olarak davet edilmemesi,
- Dış görünüş ve giyim tarzıyla alay edilmesi,
- Güvensizlik nedeniyle yetki verilmemesi,
- Ayrımcı işlemlere muhatap kılınması.

- Sayılan bu davranışlar teker teker ele alındığında hukuka aykırı bir fiil oluşturmaz ancak mobbing sürecinde bunlar hukuka aykırılık oluşturur.
- Çünkü mobbing anlık bir olay olmayıp, **sistematik olarak tekrarlanan davranışlardan oluşan bir süreçtir**. Bu davranışlardan oluşan **taciz sürecinin kendisi, hukuka aykırıdır**.

- Mobbing bir anlaşmazlıkla başlar, bu işin akışına ya da bir davranışa ilişkin olabilir.
- Daha sonra mobbing failinin (ve/veya yönetim veya iş arkadaşlarının katılımıyla) saldırgan eylemler devam eder.
- Bir sonraki aşamada ise; mağdur, sorunun kaynağı, problemlili ya da akıl hastası olarak damgalanır. **Süreç, işe son verilmesi ya da kişinin ayrılması ile sonuçlanır.**
- Bu sonuç, çoğunlukla mobbingin bitmesi anlamına gelmez, çünkü benzer bir iş kolunda çalışmak zorunda olan kişi kötü huylu, asi ya da işten anlamaz olarak damgalanarak referansları kirlenmiş olur.

(PSİKOLOJİK ŞİDDET TÜRLERİ-HEINZ LEYMANN)

- Grup içinde mağdurun kendisini göstermesini ve diğer grup üyeleri ile iletişim kurmasını engelleyen davranışlar
- Çalışanın sosyal ilişkilerine yönelik davranışlar
- Mağdurun karakteri ve kişiliğine yönelik davranışlar
- Yaşam kalitesine ve meslek konumuna yönelik davranışlar
- Kişinin Sağlığına Yönelik Fiziksel davranışlar

KİŞİNİN KENDİNİ GÖSTERMESİNE ENGEL DAVRANIŞLAR

MAĞDURUN SÖZÜNÜ KESMEK, YAPTIĞI İŞİ ELEŞTİRMEK, BAŞARILI OLMASI MUHTEMEL İŞLERİ YAPMASINA ENGEL OLMAK, ÖZEL YAŞAMINI ELEŞTİRMEK, HERKESİN ÖNÜNDE YÜKSEK SESLE AZARLAMAK, JEST, MİMİK VE DAVRANIŞLARLA KURULMAK İSTENİLEN İLİŞKİYİ GERİ ÇEVİRMEK, YAZILI VEYA SÖZLÜ (TELEFONDA) TEHDİT ETMEK.



KİŞİNİN SOSYAL İLİŞKİLERİNE YÖNELİK DAVRANIŞLAR (SALDIRILAR)

DİĞER GRUP ÜYELERİNİN SANKİ MAĞDUR ORADA YOKMUŞ
GİBİ DAVRANMAMASI VE DİĞER ÇALIŞANLARIN MAĞDUR İLE
İLETİŞİM KURMASININ ENGELLENMESİ.



MAĞDURUN KARAKTERİ VE KİŞİLİĞİNE YÖNELİK DAVRANIŞLAR

ARKASINDAN KÖTÜ KONUŞMAK, ASILSIZ SÖYLENTİLER ÇIKARMAK, MAĞDURU GRUP İÇİNDE GÜLÜNÇ DURUMA DÜŞÜRMEK, MAĞDURA AKIL HASTASIYMIŞ GİBİ DAVRANMAK, LAKAP TAKMAK, KARARLARINI SORGULAMAK, YÜRÜYÜŞÜ, JEST VE SES TONUyla KÜÇÜK DÜŞÜRECEK ŞEKİLDE ALAY ETMEK, KARARLARINIZI SÜREKLİ SORGULAMAK, ÖZGÜVENİNİ OLUMSUZ ETKİLEYEN BİR İŞ YAPMAYA ZORLANMAK



KİŞİNİN YAŞAM KALİTESİNE VE MESLEK YAŞAMINA YÖNELİK DAVRANIŞLAR

MAĞDURUN VASFINA UYMAYAN BASİT İŞLER VERMEK, AMAÇSIZ VE ÇALIŞANIN ÖZGÜVENİNİ OLUMSUZ ETKİLEYECEK VASIFLARIYLA ÖRTÜŞMEYEN KÜÇÜK DÜŞÜRÜCÜ GÖREVLER VERMEK.



FİZİKSEL DAVRANIŞLAR

OFİS GEREÇLERİNİ (ZIMBA, KALEM) MAĞDURA FIRLATMAK
VE FİZİKSEL OLARAK AĞIR İŞLER YAPMAYA ZORLANMAK, DOĞRUDAN
CİNSEL TACİZ.



Erdil Yaşaroğlu © www.komikaze.net

Bu davranışlar mobbingcinin kişilik özelliklerine bağlı olarak farklı şekillerde kategorize edilebilir.

1- İzolasyon; yok sayma, görmezlikten gelme, dikkate almama, söz yöneltmeme, mağdurun sorduğu bir soruyu başkasına dönerek ya da ortaya cevaplama.

2- Sözün Kesilmesi: İşyerinde sözün sürekli kesilmesi ikinci en fazla karşılaşılan mobbing uygulamasıdır.

3-İğneleme ve Hakaret; mesleki ya da kişisel konumunu hedef alan argo ya da küfür içeren sözler söyleme. Ortaya kaba, yüz kızartıcı laflar atma, şok etkisi yaratan bu tür sözler doğrudan ya da dolaylı olarak yöneltir.

4- Aşağılama ve kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması:

Mağduru işi ya da kişiliği üzerinden küçük görerek, mobbingciyle eşit olmadığının ima edildiği sözler söylenir veya kendini gösterme olanakları kısıtlanır.

5- Sürekli olumsuz eleştirme; hiç takdir ya da teşekkür etmeme. İş eksiksiz yapılsa bile bir tarafına kulp takma. En fazla karşılaşılan durumdur.

6- İş yükleme; mevcut sorumluluk ve günlük iş yükünün üzerine mantıklı olmayan, istenen sürede bitirilmesi güç işler yükleme. Bilgi ve becerisinin üstünde ya da altında işler talep etme.

7- İş eksiltme; mağdur hiçbir iş yapmadan bomboş oturacağı güne dek işleri üzerinden yavaş yavaş alma, bu işleri başkalarına dağıtma.

8- Söylenti yayma; mağdur hakkında doğru ya da yalan bilgileri şirket içine yayma, duyurma. Mağdurun işi ya da özel yaşamıyla ilgili bilgileri izinsiz üçüncü kişilere aktarma.

9- Kınama; mağdurun bir düşüncesinden, davranışından ya da tutumundan dolayı kınanması ve devamında yaftalanarak dışlanması.

10- Fiziksel şiddet; mağdurun mobbingci ya da destekçileri tarafından masasına, sandalyesine, özel eşyalarına sertçe vurulması, elle ya da ayakla itilmesinden başlayarak kazaymış gibi çarpılması, itilmesi, çelme takılması, hatta tartaklanması, tokat atılması ve dövülmesine kadar uzanabilen bir zincir.

11- Cinsel taciz; mağdura mimik, jest ve sözle cinsel imalarda bulunulması, fiziksel olarak sandalyesine, masasına ve vücuduna haddinden fazla yaklaşılarak cinsel sataşma ya da önerilerde bulunulması, elle sarkıntılık, zor da kullanarak تنها bir yere götürülmek istenmesi.

- Bu davranışlardan en fazla karşılaşılanları: ,
- “işyerinde yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi” %33,62,
 - “işyerinde sözün sürekli kesilmesi” %33,
 - “üstlerine kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması” %31.

○ Mobbinge mücadelede, olmazsa olmaz etken **kanıtlamadır**.
Bununla birlikte öyküde tutarlılık ve kayda geçirme önemli ispat araçlarıdır.

MOBBİNGE MARUZ KALMA ORANLARI

- 19.03.2011-19.03.2012 tarihleri arasında, **Alo 170'e 2.280 mobbing çağrısı** gelmiştir. Başvuranların %53'ü erkek (1201), %47'si kadındır (1079).
- 2280 adet mobbing çağrısından 1957'si mobbing uygulaması hakkında psikolojik destek ve mevzuat hakkında bilgi almak istemiş,
- 323'ü ise mobbing uygulaması hakkında şikayet başvurusu yapmıştır. Başvuranların % 17,34'ü kamu sektöründen (56 kişi), % **82,66'sı ise özel sektördendir (267)**. Başvuranların 123'ü kadın, 200'ü erkektir.



- 19.03.2011-19.03.2013 tarihleri arasında **Alo 170'e** (2 yıl içinde), **5890 başvuru yapılmıştır.**
- %67'si özel sektörde, %33'ü kamu sektöründe çalışanlardan gelmiştir.
- Özel sektördekiilerin %42'si kadın, %58'i erkeklerden; Kamu sektöründe ise, %51'i kadınlardan, %49'u erkeklerden gelmiştir.
- Şikayetlerin içeriğinde istifaya zorlama %20,2; hakaret %14,94,kötü muamele %14,17 oranında gerçekleşmiştir.

- Türkiye genelinde işyerlerinde mobbing oranı %40 oranındadır. Mobbing uygulamaları sağlık personeli, askerlik, polislik ve akademisyenlik gibi üniformalı mesleklerde daha yaygındır.
- Amerika'da Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların yaklaşık yarısı (%49) mobbinge maruz kaldığı anlaşılmıştır.

EN ÇOK YÖNETİCİLER MOBBİNG YAPIYOR



- Mobbing ile Mücadele Derneği Başkanı Hüseyin Gün, bezdirinin daha çok yöneticiler tarafından astlarına uygulandığını ifade etti.
- Eşitler arasındaki bezdirinin de hatırı sayılır düzeyde olduğunu belirten Gün, **çok az bir oranda olsa bile astların da birleşerek üstlerine** bezdiri uygulayabildiğini, bazı bezdiri uygulamalarının performans kriterleri baz alınarak yapıldığını anlatan Gün, belli bir zaman aralığında bir kişinin kapasitesini aşacak abartılmış, şişirilmiş hedefler verilerek bu hedeflerin yerine getirilmesi, aksi takdirde çalışanın çeşitli şekillerde zarar göreceğine yönelik **tehditvari yaklaşımların** bu kapsamdaki bezdiri uygulamaları içinde yer aldığını kaydetti.
- Bu tür bezdiriye **daha çok bankalarda** rastlandığını söyledi.

- Atatürk Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmada, **akademisyenlerin yüzde 82'sinin mobbing davranışına maruz kaldığı** belirlendi.
Araştırma kapsamında 12 fakülte ve 1 yüksek okulda yapılan ankete, 114'ü kadın, 261'i erkek olmak üzere 375 öğretim elemanı katıldı.
Ankete katılanların yüzde 5'i okutman, araştırma görevlisi ve uzman, yüzde 26'sı Yrd. Doç. Dr, yüzde 16'sı doçent ve yüzde 18'i ise profesör unvanına sahip öğretim elemanlarından oluşuyor.
- ABD'de Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından yapılan bir araştırmada, 1.158 üniversite çalışanı ile yapılan çalışmada katılımcıların %55'inin psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı, %2'sinin ise mağdur olduğu belirlenmiştir.

EĞİTİM DÜZEYİ ARTTIKÇA ŞİDDETE MARUZ KALMA ORANI AZALIYOR

- Araştırmaya göre, eğitim durumu yükseldikçe şiddete uğrama oranı azalıyor. İlköğretim mezunlarının yüzde 70,3'ü, lise mezunlarının yüzde 53,6'sı, üniversite mezunlarının ise yüzde 46,7'si işyerinde şiddete maruz kalıyor.

- A.B.D.'de 9,000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda mobinge uğramış, bu kayıp ,zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olmuştur.
- İsveç'te intiharların %15'i mobbing kaynaklıdır.



- AB ülkelerinde gerçekleştirilen araştırmada, çalışan nüfusa göre mobbing'e uğrayanların oranı İngiltere'de yüzde 16, İsveç'te yüzde 10, Fransa ve Finlandiya'da yüzde 9, İrlanda ve Almanya'da yüzde 8, İtalya'da ise yüzde 4 düzeyindedir.



- **Bosna'da sağlık alışanlarında** yapılan bir çalışmada bireylerin **%76 oranında** mobing davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır.
- Yine lkemizde **hemşireler arasında** yapılan bir araştırmada son bir yıl içinde mobing davranışına maruz kalma oranının **%86.5 olduğu** belirtilmiştir.



MOBBİNGE UĞRAYANLARIN GENEL ÖZELLİKLERİ

- Çalışma hayatlarında zeka, dürüstlük, yaratıcılık, başarı gibi bir çok olumlu özelliğe sahip olanlar, işini çok iyi, hatta mükemmel yapanlar,
- İlişkileri olumlu ve çevresindekilerce sevilenler,
- Çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, bunlardan ödün vermeyenler,
- Mobbing failinin yeteneklerinden üstün özelliklere sahip olanlar.
- Bazen de işyerinde sessiz, iletişim kuramayanlar.

.

MOBBİNG UYGULAYANLARIN GENEL ÖZELLİKLERİ

- Aşırı kontrolcü ve korkak,
- İşleri için vazgeçilmez olduğunu düşünen,
- Ayrıcalıklı olmak isteyen, nevrotik ve şişirilmiş benmerkezci
- Kötü kişiliğe sahip,
- İktidar açlığı olan ve patron olarak bunu hak gören,
- Narsist kişilik yapısına sahip kişilerdir.

MEVZUATTA MOBBİNG KAVRAMI



○ Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz;

-çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

-psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

26.07.2011 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda 'Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu' oluşturulmuştur.

Bakanlık, 'İşyerinde Psikolojik Taciz Genelgesi' hazırlamıştır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak ve psikolojik tacizin etkilerini azaltmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyecekleri konusunda görev vermiş ve ALO 170 hattı üzerinden de mobbing mağdurlarına izleyecekleri yollar konusunda destek hizmeti sunmuştur.

Sayıştay Denetçilerinin Mesleki Etik Kurallarına İlişkin Usul ve Esaslar (RG. 17.12.2011, S. 28145)

Yönetici konumunda bulunanların sorumluluğu

○ MADDE 15 - (1) Yönetici konumunda bulunanlar;

○ e) Denetçilere yönelik özlük haklarını kısıtlayıcı,
kariyerlerine zarar verici mesleki tacizde ve çalışma
yaşamı kalitesini düşüren psikolojik tacizde
(**mobbing**) bulunmaz ve bunun oluşmasını önleyici
gerekli tedbirleri alır.

(İçişleri Bakanlığı Tarafından Başbakanlığa Sunulan)

AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE EŞİTLİK KANUNU

TASARI TASLAĞI m. 2/f

«Mobbing» yerine «işyerinde yıldırma» ifadesi kullanılmıştır.

- **İşyerinde yıldırma:** Bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı ile kasıtlı olarak yapılan eylemlerdir.
- Mobbing bazen fiziki şiddet içerir, çoğunlukla da davranış ve kelimelerin gücünden istifade edilerek uygulanır.

DÜNYADA MOBBİNG



- Helen Gren (36), İngiltere'deki Deutsche Bank'ta sekreterlik yapıyor. Biri amiri, dört kadın tarafından dört yıl boyunca aşağılanıyor. Yanına geldiklerinde bu kişiler burunlarını tutuyor, "Burası çok kötü kokuyor, senin yüzünden" diyorlar. Sinir krizi geçirmesinin ardından işten ayrılan Gren, açtığı dava sonucu, çalıştığı işyerinden 800.000 sterlin tazminat alıyor.
- Tullet&Tokyo Liberty'nin çalışanlarından Laurent Weinberger'ın anneannesi Auschwitz Toplama Kampı'nda öldürülür. Bunun çalışma arkadaşları tarafından öğrenilmesi üzerine Weinberger, işyerinde aylarca süren Yahudi aleyhtarı konuşmalara muhatap olur. Hatta Nazi üniforması giymeye zorlanır. Sonuçta Weinberger, açtığı dava sonucu 100.000 sterlin tazminata hak kazanır.

- **Fransa:** ilk kez 1992’de, sonra Sosyal Modernleşme Yasası (2002) ile açıkça mobbing için Ceza Kanununda yaptırım getirilmiştir. İş Kanunu ve Ceza Kanunu’na psikolojik ve cinsel tacize ilişkin hükümler eklenmiştir.
- Fransa’da mobbing mağdurlarının mağduriyetleri sebebiyle başvurabileceği 8 makam belirlenmiştir. Bunlar yargı yoluna başvuru, işçi temsilcileri, işveren, sendikalar (İş Kanunu Madde L1154-2), dernekler, iş doktoru, arabulucu, Ayrımcılığa Karşı Eşitlikten Yana Yüksek Otorite’dir.

- **İsveç:** 1994 yılında, psikolojik tacize karşı İş Sağlığı ve Güvenliği yasası ile özel yasal düzenleme yapan ilk AB ülkesidir. 1993 tarihli İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname'de psikolojik taciz, sosyal dışlama ve cinsel taciz gibi saldırgan tutum ve davranışlar mağduriyet kapsamında değerlendirilmektedir.
- **Finlandiya:** 2000 yılından beri, cinsel taciz, şiddet tehdidi ve psikolojik taciz gibi konular mesleki sağlık kapsamında değerlendirilmekte ve psikolojik şiddet suçu sayılmaktadır.

○ **Belçika:** 2002 yılından itibaren, mobbing şikayetleriyle ilgili olarak, işçi temsilcileriyle anlaşarak profesyonel bir danışmanın görevlendirilmesi, işyerinde önleyici ve şikayet mekanizmaların geliştirilmesi, işyerinde konuyla ilgili yazılı bir örgütsel niyetin ilanının yapılması, mağdurlara sosyal destek sağlanması, tacizi gerçekleştiren kişinin hukuksal yaptırımlarla cezalandırılması ve eğitime tabi tutulması gibi mücadele yöntemleri uygulanmaktadır.

○ Belçika iş hukukunda mobbing iddiasında bulunan işçiye karşı kanun **mobbing failine mobbing uygulamadığını ispat külfeti** getirmiştir.

- **Hollanda:** 2006 tarihli İş Koşulları Yasasıyla, işverenin işyerinde cinsel taciz, psikolojik taciz, ırkçılık ve şiddete karşı **koruma sorumluluğu vardır.**
- **Almanya:** 14.08.2006 tarihinde Genel Eşit Davranma Yasası ırk, etnik köken, cinsiyet, din, yaş vb. nedenlere dayalı her türlü ayrımcılığı önlemek ve ortadan kaldırmak amacıyla çıkarılmıştır. Mobbingin neden olduğu zararlar **meslek hastalığı** olarak değerlendirilmektedir. Mobbing mağdurları **erken emekliliklerini** isteyebilir, iş görmekten kaçınma hakkından yararlanabilir, iş akdini **haklı nedenle feshedebilir.**

- **Japonya:** Mobbing mağdurları için sendika tarafından kurulan danışma hattı 1996'da sadece haziran ve ekim ayları arasında 1700 işçiye hizmet vermiştir.
- **ABD:** psikolojik taciz birçok eyalet yasasında fiziksel tacizle birlikte işyerinde şiddet kapsamında değerlendirilirken pratikte ancak cinsiyet ırk ve din ayrımcılığı gibi konularla ilişkili olduğu durumlarda mobbing'le cezalandırılmaktadır.
- **İngiltere ve İrlanda'da** ise mobbing eşitlik mevzuatı çerçevesinde değerlendirilmektedir. İrlanda'da 2007'de yayımlanan yönetmelikle manevi tacizin işverenlerce değerlendirilmesi ve önlenmesi zorunlu tutulmuştur.



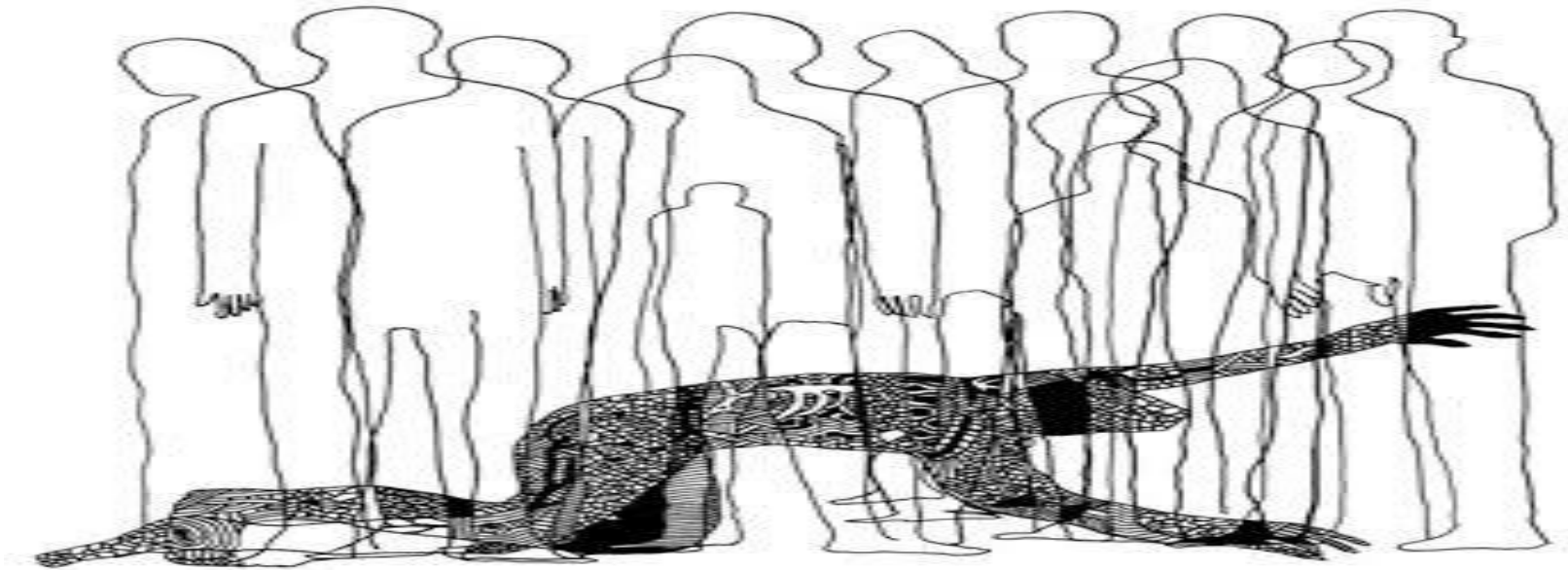
- **İsviçre:** İsviçre Borçlar Kanunu'nun "Kişiliğin Korunması" başlıklı 328'inci maddesine göre, işverenin, iş ilişkilerinde işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını koruma ve bunlara saygı gösterme yükümlülüğü vardır.
- **İtalya:** Psikolojik tacize karşı ülke genelinde koruma, genel yasalar kapsamında sağlanmaktadır. Bununla birlikte, psikolojik tacizle mücadelede önlemler içeren bölgesel yasalar kabul edilmiştir. Yasal düzenlemelerden başka, psikolojik tacize, pek çok toplu iş sözleşmesinde de yer verilmektedir.
- **Türkiye:** 2006 yılından sonra ciddi olarak bu konu incelenmiş ve mahkeme kararlarında yer almıştır. İlk olarak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nda (m.417) ifadesini bulmuştur.

MOBINGTEN KORUNMA



ALO 170

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 19.03.2011 tarihinde kurulan 'ALO 170' ihbar hattında mobbing (psikolojik taciz) mağdurlarına destek vermek için çalışma psikoloğu istihdam etmektedir.



MOBBİNGLE MÜCADELEDE YÖNETİME DÜŞEN GÖREVLER

- Yöneticilerin ve çalışanların bilinçlendirilmesi,
- Kurumsal bütünleşmenin sağlanması,
- Hedeflere ulaşılmasına yardımcı olmak,
- Personel seçiminde gelişmiş yöntemleri benimsemek,
- Çalışanlar arasında fark gözetmeksizin herkese adil davranmak,
- Mobbinge karşı önlem politikaları geliştirmek,
- Danışmanlardan yararlanmak,
- Çatışma yönetimi stratejileri oluşturmak.

MOBBİNGİN ETKİ VE SONUÇLARI

- BİREYSEL SONUÇLAR: Psikosomatik şikayetler, depresyon, anksiyete, travma sonrası strese bağlı bozukluk, obsesyon (takıntı).
- KURUMSAL SONUÇLAR: Çalışanların çatışması ve iş barışının bozulması, olumsuz kurum iklimi, kurum kültürü ve değerlerin çökmesi, güven krizi, saygı duygularında azalma, isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın düşmesi.
- TOPLUMSAL SONUÇLAR: erken emeklilik, içe dönük yaşama, dışa dönük saldırgan davranışlar.

- Mobbing mağduru kişilerde; hastalık semptomları, uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önceleri sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünceler oluşur.
- Taciz çok yoğun ise, intihar düşüncesi ortaya çıkabilir.
- Destekçi arayışı, aşırı stres, mobbingciyi çekiştirme, şikayet etme girişiminde bulunma söz konusu olur.

- Performansı düşüklüğü, işe geç gelme, sık sık hastalık izni kullanımı olur, iş kazası ve meslek hastalığı sayısı artar.
- Bireylerarası anlaşmazlık ve çatışmalar olur, nitelikli kişiler işten ayrılır, çalışanlara tazminatlar ödenir.
- İsteksizlik nedeniyle yaratıcılık kısıtlanır, iş kalitesi düşer.
- İşsizlik maliyetleri artar, mahkeme masrafları ve erken emeklilik ödemeleri olur.

MOBBİNG TEN KORUNMAK İÇİN YARGISAL BAŞVURU



○ Ülkemizdeki ilk mobbing davasını bir erkek bürokrat açmıştır. (Toprak Mahsulleri Ofisi'nden Ş.T. uğradığı psikolojik baskı nedeniyle yöneticilerinden 15 bin TL tazminat talep etmiştir. İstifası istenen, rütbesi düşürülen, göreve iadesi için açtığı davayı kazanmasına rağmen baskı ve yıldırmaya maruz kalan T. mobbing gerekçesiyle ilk davayı açan kişi olarak Türk Hukuk tarihine girmiştir.

Anayasa'nın «Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı» kenar başlıklı 17. maddesine göre, «*Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.*

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.»

Türk Ceza Kanununda suç olarak tanımlanmış mobbing aracı olarak kullanılan fiillerden birkaçı: İşkence (m.94), eziyet (m.96), cinsel saldırı (m.102), cinsel taciz (m. 105).

Türk Medeni Kanunu, kişilik hakkının konusuna giren kişisel değerleri tek tek sayma yoluna gitmemiş, genel nitelikte bir hüküm getirme yolunu seçmiştir. Türk Medeni Kanunu'nun 24'üncü maddesine göre; “*Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.*”

MOBBİNG DAVALARI NEREDE, HANGİ SÜREDE VE NASIL AÇILIR?

- Mobbing konusunda açılacak tazminat davalarında görevli mahkeme, işçi ise İş Mahkemesi (temyiz mercii de Y9HD ve Y22 HD), diğerleri için Asliye Hukuk Mahkemesidir (Temyiz mercii de Y4HD).
- Yargıtay 3. ve 9. HD.'ne göre mobbing “kişisel suç” olup davalar adli yargıda açılmalıdır. Ancak Y4HD.'nin, 2012 yılında aldığı karardan beri, mobbing'den şikâyet eden devlet memurlarına idari yargı yolu gösterilmektedir.

- Yetkili mahkeme ise zararın ika edildiği yerdir.
- Tazminat davası psikolojik baskının ortadan kalktığı tarihten itibaren 2 yıl, herhalde tacizden itibaren 10 yıl içerisinde açılmalıdır.

- Kamu görevlilerine karşı açılacak davalar kural olarak İdare Mahkemelerinde açılır.
- Anayasa'nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 13/1. maddesi gereğince memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlu eylemleri nedeniyle oluşan zararlardan doğan tazminat davalarının, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve yasada gösterilen biçim ve koşullara uygun olarak **idare aleyhine açılabileceğine**, kamu görevlisi hakkında adli yargı yerinde dava açılamayacağına göre; kamu görevlisi hakkında adli yargıda açılan tazminat davasında kast ve kusur aranmaksızın husumet nedeni ile davanın reddine oyçokluğuyla karar verilmiştir. **(Y4HD., 24.11.2011)**

- Gazi Üniversitesi (GÜ) Mimarlık Fakültesi araştırma görevlisi Tahir Çalgüner'in davası bu açıdan önemli bir örnek. Çalgüner, fakültede yönetici konumda olan olan üç öğretim üyesi hakkında, kendisine iki yıldır psikolojik taciz uyguladıklarından şikâyetçi olarak Şubat 2010'da 15 milyar liralık manevi tazminat davası açmıştı. Davanın açıldığı Ankara 3. Asliye Hukuk Mahkemesi, Çalgüner'in karşı karşıya kaldığı uygulamaların mobbing olup olmadığını bilirkişiye sordu. Bilirkişi, yapılanın açıkça mobbing olduğu, Çalgüner'in ruh sağlığının bozulduğu yönünde rapor verdi. Ancak mahkeme davaya esastan bakmayarak görevsizlik kararı çıkardı ve dosyayı idari yargıya yönlendirdi. Çalgüner, Ankara 3. Asliye Hukuk Mahkemesinin "Mobbing'i kamu görevlisi yaptığından, tazminat davası idare mahkemesinde açılır" kararını Yargıtay'a taşıdı. Yargıtay 4. Hukuk Dairesi de mahkemenin kararını destekleyerek devlet memurlarının mobbing şikâyetlerinde görevli mahkemenin idare mahkemesi olduğuna işaret etti.

- Mobbing, bir ‘hizmet kusuru’ değil, kişinin iş ilişkisi içinde olduğu kişiye karşı kasıtlı olarak işlediği kişisel bir suçtur.
- Mobbing uygulayan kamu görevlilerine karşı adli yargıda dava açılmaması, idari yargıdaysa cezaların devlete ödettirilmesi, bu suça karşı caydırıcı bir yön bırakmayabilir.

○ **İdari mahkemede tanık dinletilemiyor**

Mobbing davalarının idari mahkemelerde adil bir şekilde görülüp çözüme kavuşturulması teknik açıdan zor görünmektedir. Çünkü, idare mahkemesinde tanık dinletme olanağı yoktur. Oysa mobbing eyleminin en önemli delili, tanık beyanları ve yemin delilidir. Yaşanan mağduriyeti somut bir şekilde ortaya koyacak bu iki müessese idari yargıda işletilmemektedir.

DANIŐTAY 8.DAİRESİ

16.04.2012, E.2008/10606, K. 2012/1736

ÖZET: Davada; E... Valilięi 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 ...-TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, fazlaya ilişkin tazminat isteminin ise reddine karar verilmiş olması isabetlidir.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

14.03.2008 tarihli kararı

- Mobbingin çağdaş hukukun ve doktrinin dile getirdiği bir kavram olduğu,
- Mağdurun mobbing ile **ilgili anlattıkları vakıaların tutarlılık göstermesi ve kuvvetli emarelerin** bulunması gerektiği,
- **Kişilik haklarının ve sağlığının saldırıya uğraması** şartlarının oluşması halinde mobbingin varlığı ve kabulü sonucu
- İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olduğu kabul edilmektedir.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

30.05.2008 tarih ve E.2007/9154 K. 2008/13307

Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerindeki duygusal taciz (mobbing) nedeniyle manevi tazminat istemine ilişkindir. Davacının son dönemde beş kez savunması istenmiş, bir uyarı ve kınama cezası verilmiş; işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde bir yıl içinde aynı disiplin suçundan üç kez kınama cezası alınması işten çıkarılma nedeni olarak düzenlendiğinden açıklanan koşulun oluşması nedeniyle yargılama sürerken davacının iş akdi feshedilmiştir.

○ Dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğu olmadığı gibi davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı dahi kabul etmiştir.

Dinlenen tanık anlatımlarına göre, davacının işyerinde amirlerinin sözlü saldırı ve hakaretlerine maruz kaldığı, kişilik haklarının çiğnendiği, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürüldüğü sabittir. Bu davranışlar, işçiye yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olup davacı işçinin, mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir.

○ Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içerir.

Olayda, davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları ile iş akdinin feshi yoluna gidildiği, dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı açık olduğundan davacı lehine manevi tazminata hükmedilmesi yerindedir.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ (02.06.2009 tarihli kararı)

- Davacı, işyerinde ceket ünitesinde ütücü olarak, daha sonra pantolon ünitesinde ütücü olduğunu, ütü şefi tarafından hakarete uğradığını ve arkadaşları içerisinde küçük düşürüldüğünü, bu durum üzerine, davacının daha fazla yıpranmaması için tekrar ceket bölümünde çalıştırılmaya başlandığını, üretim müdürü tarafından da bir daha görev yeri ve çalışma koşullarının değiştirilmeyeceği konusunda kendisine söz verildiğini, bu nedenle görevinden ayrılmadan devam ettiğini ancak 25.8.2006 tarihinde üretim müdürü tarafından yeniden pantolon ünitesinde çalıştırılacağının davacı işçiye söylendiğini, hem sözlü olarak, hem de 25.8.2006 tarihli ihtarname ile bu değişikliği kabul etmediğini davalı işverene bildirdiğini, bu durum üzerine işverenin davacıya bir daha işe gelmemesini söylediğini ve iş akdine son verildiğinin belirtmesi üzerine işyerine gitmediğini belirtmiştir.
- Davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, psikolojik taciz – Mobbing'e uğradığı ve bu nedenle ceket bölümüne naklinin yapıldığı anlaşılmaktadır. İşçinin tekrar aynı bölüme verilmesi işçiye haklı fesih imkanı verir

**YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ , 18.03.2010, E.2008/22535,
K. 2010/7225**

- Davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alındığı ve bu şekilde huzursuz edildiği, işverence **psikolojik tacize** maruz kaldığı (mobbing) **tanık beyanlarından** anlaşılmaktadır.
- Bu durumda davacının işyerini terk etmesi haklı nedene dayanmaktadır.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, (04.11.2010 tarihli karar)

- 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 ihhtarname 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.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, (04.11.2010 tarihli karar)

- 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.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ (01.04.2011 tarihli karar)

- Mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir.
- Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur.
- Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda mobbing'in ispatı açısından yeni arayışlara yol açmıştır. Emare, işte bu anlayışın bir sonucudur. **Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları gözönüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir.** Başka bir anlatımla bu **ilk görünüş ispatıdır.**
- Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır.
- Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ (24.11.2011 tarihli karar)

- Devlet Hastanesi tarafından 04.09.2007 tarihinde davacıya anksiyete bozukluğu sebebiyle 1 ay istirahat verilmiş, davacı rapor bitimi gelerek görevine başlamıştır.
- Mekanik bakım bölümünde çalışan davacı 17.10.2007'de işveren tarafından amirleri ile yaşadığı anlaşmazlık ve psikolojik durumundan dolayı palet istif bölümünde görevlendirilmiş, davacı görev değişikliğini psikolojisinin iyi olduğunu eski görevinde iş verilirse yapacağını belirterek kabul etmemiştir.
- Pozisyonunun değiştirilmesini gerektirir bir psikolojik bozukluğu bulunmayan davacının bu gerekçe ile görev yerinin değiştirilmesini kabul zorunluluğu yoktur.
- İşverenin ısrarla davacıdan psikolojik sorunu olmadığına ilişkin rapor getirmesini istemesi ve bu raporun getirilmesini eski görev yerine dönebilme şartına bağlamış olması davacı üzerinde bir nevi mobbing oluşturmuştur.
- Daha ağır işi yapabilecek işçinin işten çıkartılmış olması haklı fesih kabul edilemez.
- Davacının ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınması gerekir.

YARGITAY 4. HUKUK DAİRESİ (24.11.2011 tarihli karar)

- Davaya konu edilen olayda, dava tarihinde Mardin Valisi olan ve kamu görevlisi sıfatını taşıyan davalının, başbakanlık genelgesi gayet açık olduğu halde bunlara aykırı olarak isimsiz ve imzasız, adres beyanı bulunmayan, ekinde de belge içermeyen bir dilekçeyi işleme olarak davacının mağduriyetine yol açtığı,
 - Davacıdan ast durumda olan memurları inceleme adı altında görevlendirerek, mobbing olarak adlandırılan uygulamalarda bulunduğu belirtilerek manevi tazminat istendiğine,
 - Anayasa'nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 13/1. maddesi gereğince memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlu eylemleri nedeniyle oluşan zararlardan doğan tazminat davalarının, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve yasada gösterilen biçim ve koşullara uygun olarak idare aleyhine açılabilirliğine, kamu görevlisi hakkında adli yargı yerinde dava açılmayacağına göre; kamu görevlisi hakkında adli yargıda açılan tazminat davasında kast ve kul
- aranmaksızın husumet nedeni ile davanın reddine oy çokluğuyla karar verilmiştir.

- Karara karşı oy yazılarında «Dava dilekçesinde belirtilen maddi olgulardan davalının salt kişisel kusuruna dayanıldığıının anlaşılması karşısında öncelikle bu iddia doğrultusunda delillerin toplanıp değerlendirilerek sonuca varılması gerekir. Dairemizin istikrar kazanmış uygulamaları ve Hukuk Genel Kurulu'nun 15/11/2000 gün ve E:2001/4-1650; 2000/1690, 26/09/2001 gün ve E.2001/4-595 K:2001/643, 29/03/2006 gün ve E.2006/4-86 K:2006/111; 17/10/2007 gün ve E:2007/4-640 K.2007/725; 31/10/2007 gün ve E:2007/4-800 K:2007/797; 20/02/2008 gün ve 2008/4-156 K:2008/140 sayılı ilamlarında aynı ilkenin benimsenmiş olmasına göre davanın husumet nedeniyle reddi gerektiği şeklinde çoğunluğun bozma nedenine katılmıyoruz.» denilmiştir.

- «...4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi gereğince “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84. maddeye aykırı hareket etmesi” işverene iş akdini tazminatsız ve bildirimsiz olarak haklı nedenle feshetmek hakkını verir.
- Somut olayda; davalı işverence davacının iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının kendi bölgesindeki bazı şirket çalışanlarına toplu ortamlarda toplantılarda, telefon ve sms yoluyla aşağılama ve hakaretlerde bulunduğu, psikolojik baskı uyguladığı, ağır hakaret ve baskı sonucu çalışmalarını yürütemeyecek duruma getirdiği, çalışanlar arasında ayrımcılık yaptığı (mobbing) yönünde duyurular, yazılı ve sözlü şikayetler gelmeye başladığı, davalı şirkette çalışırken davacının tutum ve davranışlarından dolayı istifa ederek işten ayrılan Esin Ay (Tamkan) tarafından 26.11.2010 tarihinde şirkete gönderilen dilekçede davacının bu kendisine mobbing uygulaması nedeniyle istifa etmek durumunda bırakıldığını belirttiği,

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ, 21.09.2012, E. 2012/6291, K.2012/19240

- şirket çalışanlarından Mehmet Emin Caner'e ishal olduğu için toplantıdan birkaç kez izin alarak çıkması nedeniyle, davacının toplantıdakilerin huzurunda b...lu, s...li diyerek hitap ettiği, buna benzer tavırların sürekli devam ettiği, yine Mehmet Emin Caner'in 6 yaşındaki kızının 2 yıl içerisinde 8 kere ameliyat olduğu, kalın, ince bağırsak ve rektumunun tamamen alındığı, izin talepleri olduğu halde davacının bu izin taleplerini üst yönetime iletmediği, bu nedenle yıllık iznini kullanmak zorunda kaldığı, davacının Mehmet Emin Caner'e ve diğer tıbbi mümessillere sinkaflı küfürlerde bulunduğu, davacının iş akdini feshetmekle tehdit ettiği, işini kaybetmek istemediğini söyleyince beğenmiyorsan defolup git dediği, seni sinkaf etsem 3 tane Emin Caner yaparsam benim sırtım yere gelmez dediği, davacının bu tarz davranışları hem yalnızken hem de toplantılarda yaptığı, Esin'e de toplantılarda sen ne işe yararsın çek git dediği, kısaca davacının kendisine bağlı personele kötü muamelede bulunduğu dosya içeriğinden anlaşıldığından feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.

- ... işyerindeki mobbing olarak kabul edilecek şekilde amirlerin baskıcı tutumu, ...gibi nedenler yüzünden çalışma hayatının çekilmez hale geldiğini, davacının bu koşullarda işyerinde çalışma olanağı kalmadığını,
- Mahkemece yapılacak iş, ... mobbing iddialarının irdelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerekir...

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 01/04/2011, E.2009/8046, K. 2011/9717

- Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır.
- İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır.

- İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur.
- Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları gözönüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (Üstündağ, Saim:Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997; sh.622)
- ...İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur.

- ...Bölge Çalışma Müdürlüğüne 1.9.2003 tarihinde şikayet ederek işten çıkartıldığını beyan etmiş; iş müfettişince yapılan tahkikatta, işçinin işveren tarafından haklı neden olmaksızın sözleşmesinin feshedildiği belirtilmiştir. İşveren tarafından psikolojik tacize (mobbing) tabi tutularak işten çıkartılan davacının ihbar ve kıdem tazminatları hususunda yaptığı takibin devamına karar vermek gerekirken yazılı şekilde anılan taleplerin reddi hatalıdır.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 14.03.2008, E. 2008/3122, K.: 2008/4922

- ...İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. ...Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur.
- ...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. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi bozmayı gerektirmiştir.

MOBBİNGE KARŞI HUKUKİ KORUNMA YOLLARI

MOBBİNGE UĞRAYANIN HAKLARI

1. Kişilik hakları saldırıya uğradığı için, tehdidin önlenmesi, kaldırılması ve tespit davalarını ve sözleşmeye aykırılıktan dolayı sorumluluk davasını açabilir.
2. İşçi tarafından haklı fesih imkanı vardır.
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kuruluna başvurabilir. (Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.)
4. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağına göre, Mobbinge uğrayan kişi, ayrımcılık iddiası ile Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kuruluna başvurabilir (m.8).

MOBBİNGİN ÖNLENMESİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşverenlerin Psikolojik Tacizin Önlenmesinde İşverenin Yükümlülükleri:

İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

- **Çalışanların Yükümlülüğü:** Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- **Sendikaların Yükümlülüğü:** Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- **Psikolojik Taciz Konusunda Farkındalığa Yönelik Faaliyetler:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

İŞÇİ VE İŞVEREN İÇİN HAKLI FESİH NEDENİ OLMASI

- 4857 sayılı İş K.m. 24/II-b: “**İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa**”.
- İş K.m.24/II-d: “İşçinin **diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde** cinsel tacize uğraması ve bu durumu **işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.**
- İş K.m.83: “...İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen **gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde**, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini **derhal feshedebilir.**”
- İşverenin **işçiye veya aile üyelerinden birine** hakaret etmesi, küfretmesi, sarkıntılıkta veya cinsel (veya psikolojik) tacizde bulunması bu hükmün kapsamına girer. Bu davranışların **TCK’ya göre suç oluşturması zorunlu değildir.**

- İş K.m. 25/II-b: “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.”
- İşveren veya diğer işçiler tarafından işyerinde bir işçiye uygulanan **kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi küçültücü ve yıldırıcı tekrarlanan davranışlarla, işçinin kişilik haklarına ve onuruna müdahale** niteliği taşıyan bir tür psikolojik şiddettir.
- Psikolojik taciz, cinsel tacize oranla **daha geniş** ve yaygın şekilde ortaya çıkan **üst bir kavram**dır.

- **İŞVERENİN GÖZETME BORCUNA AYKIRILIK OLUŞTURMASI**
- 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417: “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”.
- İş K.m.77 : “İşverenler işyerlerinde 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 yükümlüdürler.”

- İşverenin Eşit Davranma ve İyiniyet Kuralları Çerçevesinde Koruma-gözetme Sorumluluğunun Varlığı
- Mağdurun Çalışma Arkadaşları Arasında Küçük Düşürülmesi Ve Bunun Sonucu Olarak Tedavi Görmesi
- Son 1 Yılda 5 Kez Savunma İstenmesi Fiili
- Bu Amaçla İş Sözleşmesinin Feshine Zorlanması Amacının Varlığı
- Olguları Dikkate Alınarak Mobbingin Kabulü Ve Mağdurun Tazminata Hak Kazanması Gerektiği

(Y9HD. 30.05.2008)

İŞÇİNİN İŞGÖRME BORCUNU İFADAN KAÇINABİLMESİ

- İş K.m. 83 gereği, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından **işçinin sağlığını bozacak** veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak **yakın, acil ve hayati bir tehlike** ile karşı karşıya kalan işçi, **iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak** durumun tespit edilmesini ve **gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir**. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.
- İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde **talep, işveren veya işveren vekiline yapılır**.
- İşçi **tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini** isteyebilir. İşveren veya vekili **yazılı cevap vermek zorundadır**.
- Kurulun işçinin **talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir**.
- İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde **ücreti ve diğer hakları saklıdır**.

İŞVERENİN EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIK OLUŞTURMASI

İş K.m.5 :

- İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.
- İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, **dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.** 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.
- 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını **işçi ispat etmekle yükümlüdür.** Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

ÇALIŞMA KOŞULLARINA AYKIRILIK OLUŞTURMASI

- İşçinin işyerinde muhasebeci iken temizlik işine verilmesi, şef olarak çalıştırılırken hamal olarak çalıştırılması gibi **çalışma koşullarının ağırlaştırılması ve kişinin aşırı bir yük altına sokulması da manevi bir taciz türüdür.**
- İşçiye İş K.m.24/II-f deki «çalışma şartları uygulanmazsa» hükmü gereği haklı fesih imkanı sunar.
- İş K.m. 22 gereği de çalışma koşulu değişikliğini işçi yazılı kabul etmedikçe işçiye bağlamaz: «İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz.»

MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT DAVASI

AÇILABİLMESİ

- Mobbing, akde aykırılık ve haksız fiil oluşturduğu için, akdi sorumluluk haksız fiil sorumluluğu söz konusu olur.
- İşçinin, manevi taciz teşkil eden fiilleri, meydana gelen zararı, zarar ile fiil arasındaki illiyet bağını ispat etmesi gerekli ve yeterlidir.

KİŞİLİK HAKKI ÇERÇEVESİNDE KORUNMASI

- İşyerinde manevi taciz, temel insan hak ve özgürlüklerine ilişkin kurallarının yanı sıra işçinin onurunun, kişilik değerlerinin ve Anayasal çalışma hakkını da ihlal eden hukuka aykırı bir olgudur.
- MK.m.24: “Hukuka aykırı olarak **kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden**, saldırıda bulunanlara karşı **korunmasını isteyebilir**.”
- 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.

- MK.m. 25 : “Davacı, hakimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.
- Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir.
- Davacının, maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.

SONUÇ

- Türkiye, mobbingin yaygın olduğu ülkelerden biridir.
- Ülkemizde mobbing, kavram olarak bilinmemekte, çoğu zaman günlük iş çatışmalarıyla karıştırılmaktadır.
- Mobbing, daha çok işverenin, işçinin kendiliğinden işten ayrılmasını sağlamak için başvurduğu yöntemler olarak görülmektedir. Haksız eleştiri, hata bulmak, dışlamak, yok saymak, sosyal toplantılara çağırmamak, odaya girdiğinde konuyu değiştirmek, alay etmek, kılık kıyafetiyle dalga geçmek, masasının üzerinden eşyaları yok etmek gibi davranışlar da mobbing sayılmaktadır.

○İşyerinde mobbinge mücadele konusunda,

1. Mobbing olgusu birey üzerinde olduğu kadar kurum üzerinde de tahrip edici sonuçları ortaya çıkardığı için, mobbing ile mücadelede farkındalık yaratılmalı, eğitimler verilmelidir.

2. Mobbing olgusunda şikayet eden ve şikayet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmalar geliştirilmeli ve yeni işe başlayanlara verilen hizmet içi eğitimlerde bu konu işlenmelidir.

SABRINIZ VE DİNLEDİĞİNİZ
İÇİN
TEŞEKKÜR EDERİM...