

# MOBBiNG

VE

MOBBiNGE KARŞI

# HUKUKi KORUNMA

**Prof. Dr. Murat ŐEN**

**MelikŐah Üniversitesi**

**Hukuk Fakóltesi Dekanı**

**(GENELLİKLE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERDE  
RASTLANAN BİR MESLEK HASTALIĞI)  
MOBBİNG  
(PSİKOLOJİK-DUYGUSAL-MANEVİ BASKI-  
TACİZ)**

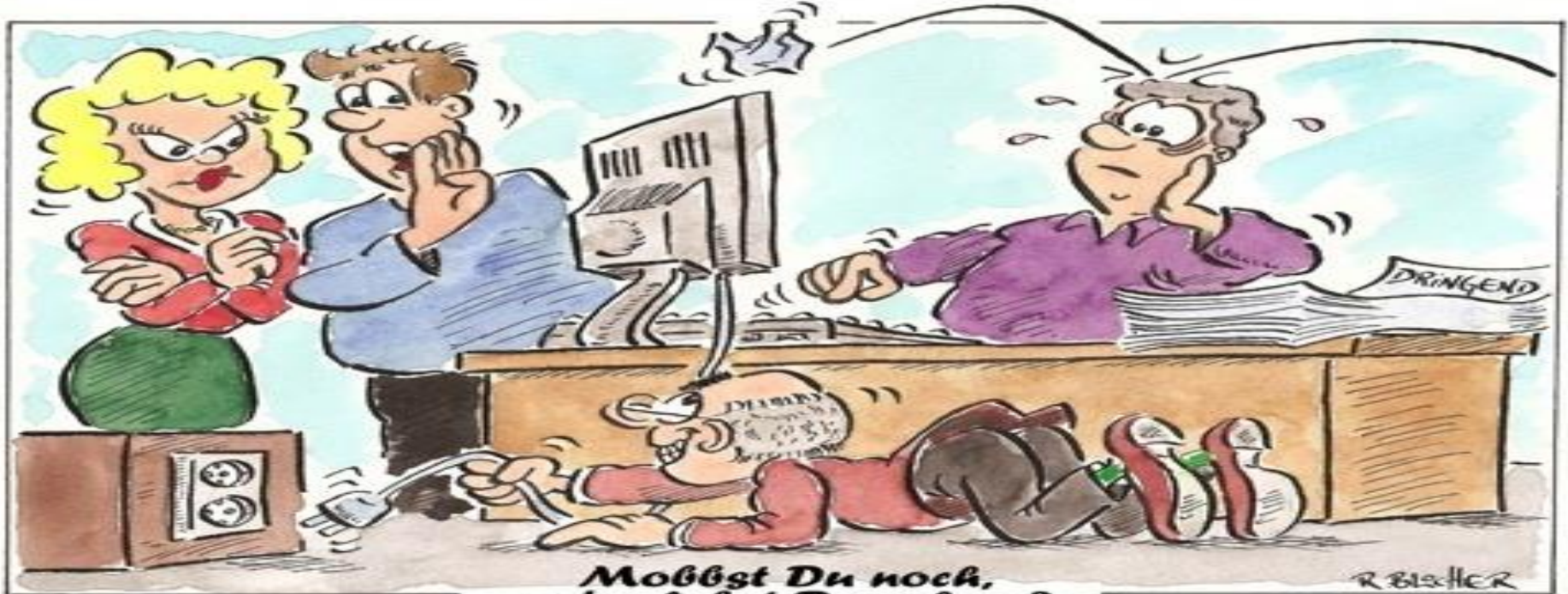


## MOBBING=BEZDİRİ

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, DIŞLAMA, GÖZDEN DÜŞÜRME)



- Mobbing; aşırı şiddetle ilişkili ve yasal olmayan kalabalık anlamındaki İngilizce "mob" kökünden gelir.
- Bir kimseyi sıkıştırmak, çevresini kuşatmak, rahatsız etmek ve sıkıntı vermek anlamında kullanılır.
- Yakın geçmişte, Avrupa'dan Kuzey Amerika'ya, oradan Japonya'ya kadar kabul görmüş ve 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 kullanılmıştır.





**MOBBİNG: PSİKOLOJİK ŞİDDET, DUYGUSAL ŞİDDET, MANEVI BASKI, KUŐATMA, TACİZ, RAHATSIZ ETME, YILDIRMA VEYA SIKINTI VERME ANLAMINA GELMEKTEDİR.**

MOBBİNG OLGUSUNUN BİRİNCİ DEĐİŐMEZ ÖZELLİĞİ İŞYERİNDE (ŐALIŐMA veya TOPLULUK ORTAMINDA) GERŐEKLEŐMESİDİR.



## AVRUPALI ÇALIŞMA PSİKOLOGLARINA GÖRE MOBBİNG:

“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 MOBBİNG:

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



**19.03.2011 TARİHLİ**

**İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG)  
ÖNLENMESİ HAKKINDA BAŞBAKANLIK  
GENELGESİNE 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.**



## TANIMI

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 sistemli bir şekilde
7. Kasıtlı yapılan bir çeşit psikolojik baskı, taciz ve terördür.

- 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 taşımalıdır. 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 kiŒiye yönelik sözlü ya da fiziksel tacizle baŒlar, dıŒlama, dŒmanca tavır ve iŒ etiğine aykırı davranıŒlarla devam eder. İspatı çok kolay olmayan bir atıŒma sürecidir.
- Genellikle nitelikli kiŒilere karŒı niteliksiz üstlerin uyguladığı kötü, istenmeyen bir davranıŒtır.
- Çoğunlukla kr amacı gütmeyen kuruluŒlarda, hizmet sektöründeki alanlarda faaliyet gösteren iŒkollarında (sağlık, eğitim sektörü ve üniversitelerde) yaygındır.
- YaŒ, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmez, herkes için söz konusu olabilir.

- Düşmanca, alaycı ve onur kırıcı davranışlarla kişiyeye 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 kişiyeye psikolojik ve ekonomik hasarlarla dolu bir uçuruma sürükleyerek intihara bile yol açabilir.
- Genellikle çalışma ortamını çekilmez (katlanılmaz) duruma getirmek suretiyle çalışanı (işçiyi, memuru) işyerinden uzaklaştırma, dışlama ya da yalnızlaştırma amacı taşır.

## SEBEPLERİ

- 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 nedenlerdir



BU İŞLERİ BUGÜN  
BİTİREMEZSEN KOVULURSUN,  
BİTİREBİLİRSEN YARIN  
DAHA ÇOK İŞ VERİRİM...



# 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.

- Öncelikle mobbing, bir ve birden fazla kişi tarafından ağırlıklı olarak bir kişiye yönelik düşmanca ve iş etiğine aykırı davranışları içeren bir çatışma sürecidir. Fakat her çatışma mobbing değildir.
- Mobbing içeriği tam olarak anlaşılamadığından, Çatışma, şiddet ve kabalık davranışları ile karıştırılmaktadır.

# 1. İŞYERİNDE ÇATIŞMA

- Çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan bir anlaşmazlıktır. Çatışma, faaliyetleri engelleyen, doğal olmayan, kontrol edilmesi ve değiştirilmesi gereken davranışsal bir sapmadır; burada olayın ne olduğu veya nasıl olduğu önemlidir.
- Mobbingde ise, 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 mobbing, iki yönden, çatışmadan ayrılır. Birincisi, mobbing ahlak dışıdır. İkincisi ise, mobbingin yararı yoktur, aksine büyük zararlara yol açıcı bir etkisi vardır.
- Normal bir çatışmayla mobbingi ayıran temel nokta, taraflar arasındaki güç dengesizliği ve söz konusu davranışların hangi sıklıkta gerçekleştiği ve ne kadar zamandır devam ettiğidir. Mobbingte, ısrarla tekrarlanan ve sürekli devam eden davranışlar vardır.
- Sağlıklı bir çatışma ortamında doğrudan bir iletişim, işbirliğine dayanan ilişki, ortak hedef ve paylaşımlar bulunur. Mobbing ortamında ise, işbirliği yoktur, rol ve sorumluluklar açık ve net tanımlanmamıştır, düşmanca davranışlar söz konusudur ve çatışmanın gizlendiği bir ortam vardır.



## 2. İŞYERİNDE ŞİDDET

- Şiddet; güç ve kontrol kazanmak amacıyla birey ya da bir grup üzerinde oluşturulan, psikolojik, fiziksel, ekonomik, cinsel ve sözel hareketlerin tümüdür.
- Farklı ortamlarda ve kültürlerde neyin şiddet olduğu farklılık gösterir.
- İşyeri şiddeti olarak tanımlanan başlıca davranışlar; cinayet, tecavüz, soygun, silahla yaralama, dayak, dışlama, tehdit, sinir gösterileri, bağırma, isim takma, küfür etme, kaba davranışlardır. İşyeri şiddetinin en hızlı yayılan şekli mobbingtir.
- Şiddet ve mobbingte, güç ve yetkinin kötüye kullanılması vardır.

- İşyerinde şiddet davranışları genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, açık saçık konuşma ve cinsel taciz gibi ağır suç oluşturan davranışlardır. Ancak mobbing davranışları nadiren ağır suç teşkil eder.
- Mobbing, tekrar eden bir dizi davranıştır. Şiddet ise tek bir davranıştan ibaret de olabilir.
- Özellikle kamu kurumlarında kaba şiddet kabul edilemez olduğu için mobbing uygulaması yaygınlaşmakta, mobbinge maruz kalan bireyler; bıktırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerde yararlandırılmama, zorla tayin gibi tutum ve davranışlara maruz kalabilmektedir.

### 3. İŞYERİNDE KABALIK

- Kabalık olgusu, mobbingle en fazla karıştırılan kavramdır. Çalışanların, kurum içi birbirleriyle iletişim ve davranışlarında asgari saygı kurallarına uymaları gerekir. Çalışanların saygı kurallarına aykırı biçimde hareket etmeleri işyerinde kabalık olarak tanımlanır.
- Kabalık daha genel bir davranış biçimi olması yönüyle mobbingten ayrılır.
- ***"Arkadaşın gelmiş, odada seni bekliyor. Biz önemli bir konu üzerinde çalışıyoruz. Sen ona çay kahve ikram et. Sen ikramı çok güzel yaparsın."***

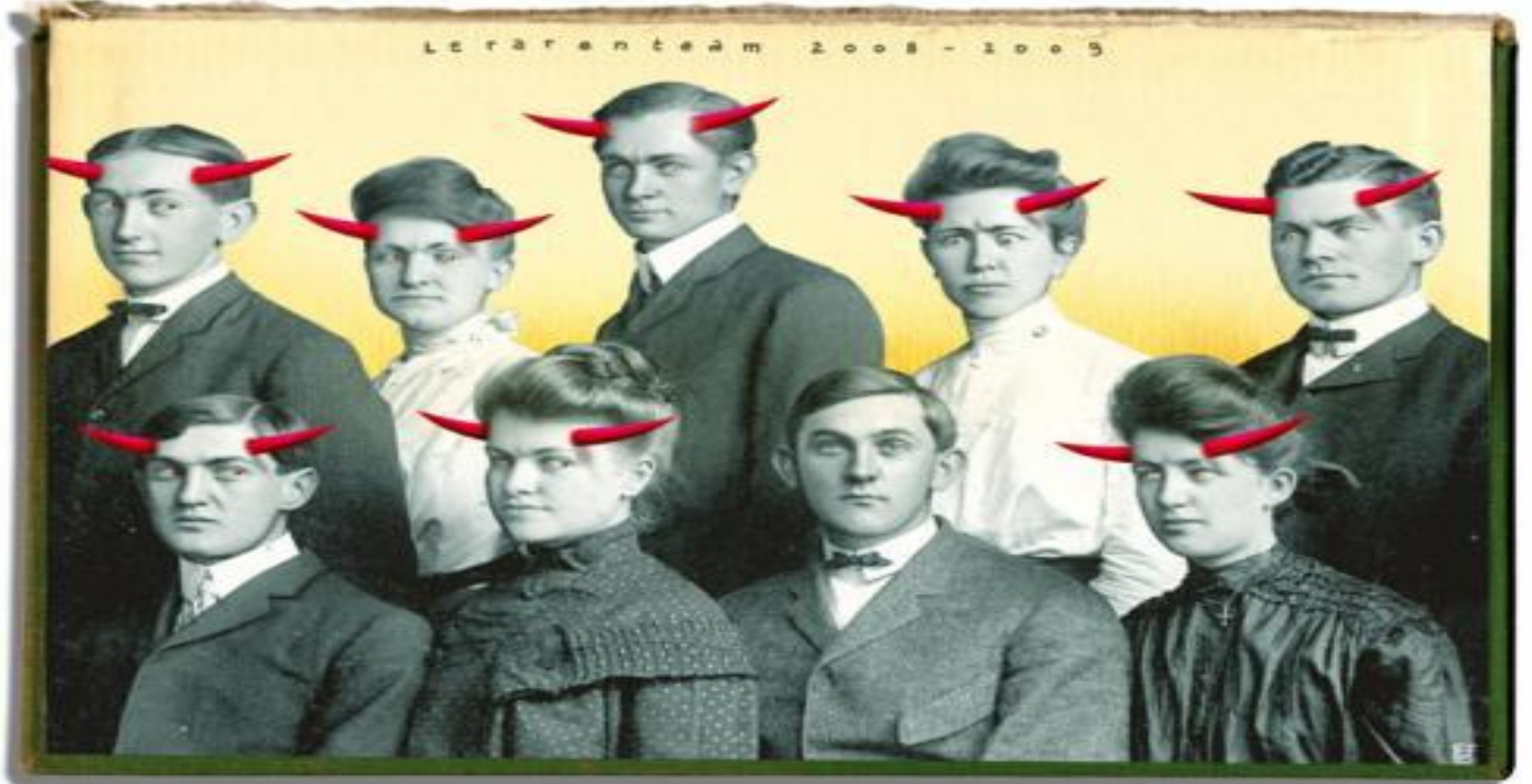
- Mobbing bir veya birkaç kişiye yönelik olabilirken; kabalık herkese yönelik olabilmektedir.
- Mobbingte, kötü muameleye maruz kalan kişi «mağdur»; kabalıkta ise «hedef» olarak tanımlanır. Kaba davranış kişiyi rahatsız eder ancak sonuçta mobbingin yarattığı etkilere neden olmaz.
- ***" Odamı üç kişi ile paylaşıyorum. Oda arkadaşlarımdan biri, odamıza bir misafir geldiğinde hemen telefona sarılıp, yüksek sesle konuşmaya başlıyor."***

# MOBBİNG TÜRLERİ

- **Düşey Mobbing:** Üst konumda yer alanların astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri mobbingdir. 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 durumlarda söz konusu olur.
- **Yatay Mobbing:** Mobbingin faili veya failleri ile mağdurun benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip olmaları halinde söz konusudur. Örneğin; eşit koşullar içinde bulunan çalışanların çekememezliği, rekabet, çıkar çatışması, kişisel hoşnutsuzluklar gibi durumlarda söz konusu olabilir.



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



# MOBBİNG DAVRANIŞLARI



- Bağıırıp çağırarak iş yaptıırma,
  - Sürekli eleştiri ve gereksiz sorularla rahatsız etme,
  - İşçiyi aşırı iş yükü altına sokma,
  - Yetenek veya uzmanlık alanına girmeyen işler verme,
  - Özel kutlama ve sosyal etkinliklere kasıtlı olarak davet edilmeme,
  - Dış görünüş ve giyim tarzıyla alay edilme,
  - Güvensizlik nedeniyle yetki verilmeme,
  - Ayrımcı işlemlere muhatap kılınma.
- Sayılan bu davranışlar teker teker ele alındığında hukuka aykırı bir fiil oluşturmayabilir ancak mobbing sürecinde bunlar hukuka aykırılık oluşturur. Çünkü mobbing anlık bir olay değildir; **sistemik olarak tekrarlanan davranışlardan oluşan bir süreçtir.** Bu davranışlardan oluşan **taciz sürecinin kendisi, hukuka aykırıdır.**

# MOBBİNG SÜRECİ

- Mobbing bir anlaşmazlıkla başlar, işin akışı ya da bir davranış bunda etkilidir.
- Daha sonra mobbing failinin (ve/veya yönetim veya iş arkadaşlarının katılımıyla) saldırgan eylemler devam eder.
- Bir sonraki aşamada; 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.

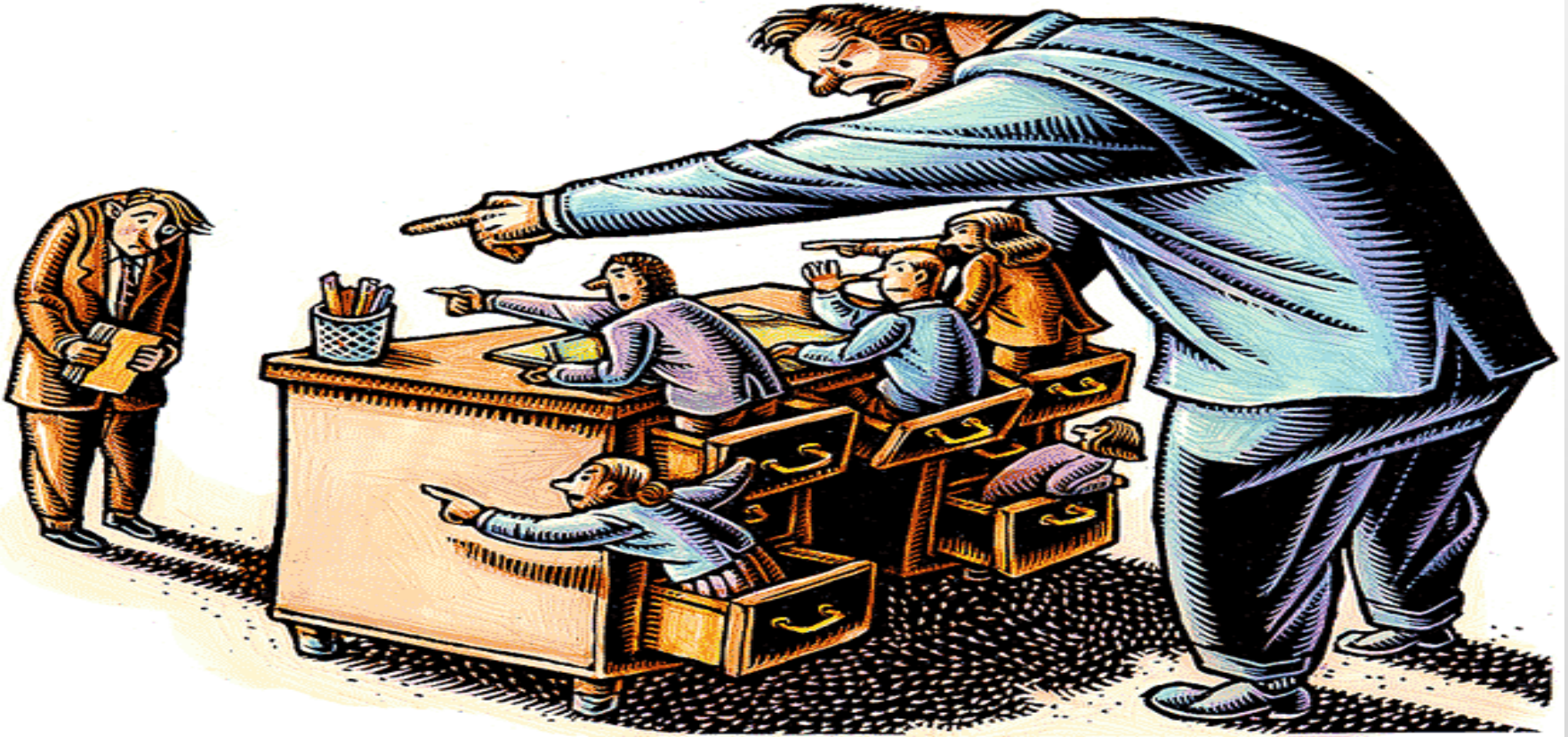
## (PSİKOLOJİK ŞİDDET TÜRLERİ - HEINZ LEYMANN)

- Mağdurun kendisini göstermesini ve diğer grup üyeleri ile iletişim kurmasını engelleyen davranışlar
- Mağdurun sosyal ilişkilerine yönelik davranışlar
- Mağdurun karakteri ve kişiliğine yönelik davranışlar
- Mağdurun yaşam kalitesine ve meslek konumuna yönelik davranışlar
- Mağdurun sağlığına yönelik fiziksel davranışlar



## KENDİNİ GÖSTERMESİNE ENGEL DAVRANIŞLAR

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 TEHDİT ETMEK.



## SOSYAL İLİŞKİLERİNE YÖNELİK DAVRANIŞLAR

DİĞER GRUP ÜYELERİNİN SANKİ MAĞDUR ORADA YOKMUŞ GİBİ DAVRANMASI ve DİĞER ÇALIŞANLARIN MAĞDUR İLE İLETİŞİM KURMASININ ENGELLENMESİ.





## KARAKTERİ VE KİŞİLİĞİNE YÖNELİK DAVRANIŞLAR

ARKASINDAN KÖTÜ KONUŞMAK, ASILSIZ SÖYLENTİLER ÇIKARMAK, GRUP İÇİNDE GÜLÜNÇ DURUMA DÜŞÜRMEK, 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



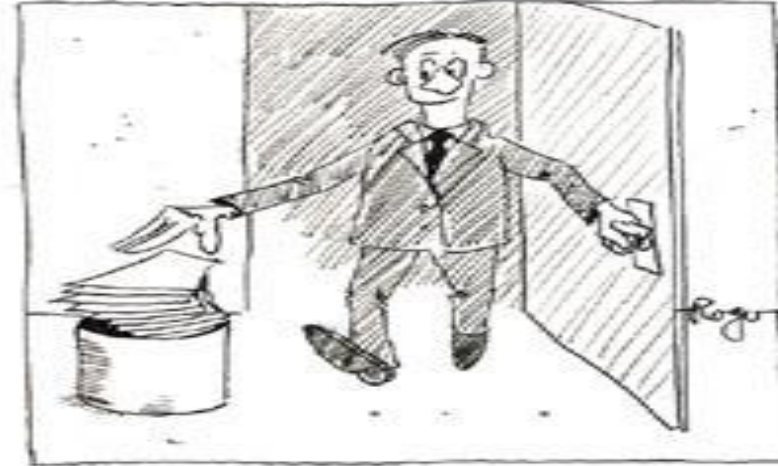


# YAŞAM KALİTESİNE VE MESLEK YAŞAMINA YÖNELİK DAVRANIŞLAR

VASFINA UYMAYAN, KÜÇÜK DÜŞÜRÜCÜ, AMAÇSIZ VE ÖZGÜVENİ OLUMSUZ ETKİLEYECEK GÖREVLER VERMEK



[www.ohmpage.de](http://www.ohmpage.de)



## FİZİKSEL DAVRANIŞLAR

OFİS GEREÇLERİNİ (ZIMBA, KALEM) FIRLATMAK VE FİZİKSEL OLARAK AĞIR İŞLER YAPMAYA ZORLAMAK, DOĞRUDAN CİNSEL TACİZDE BULUNMAK



Bu davranışlar mobbing failinin kişilik özelliklerine bağlı olarak farklı şekillerde kategorize edilebilir.

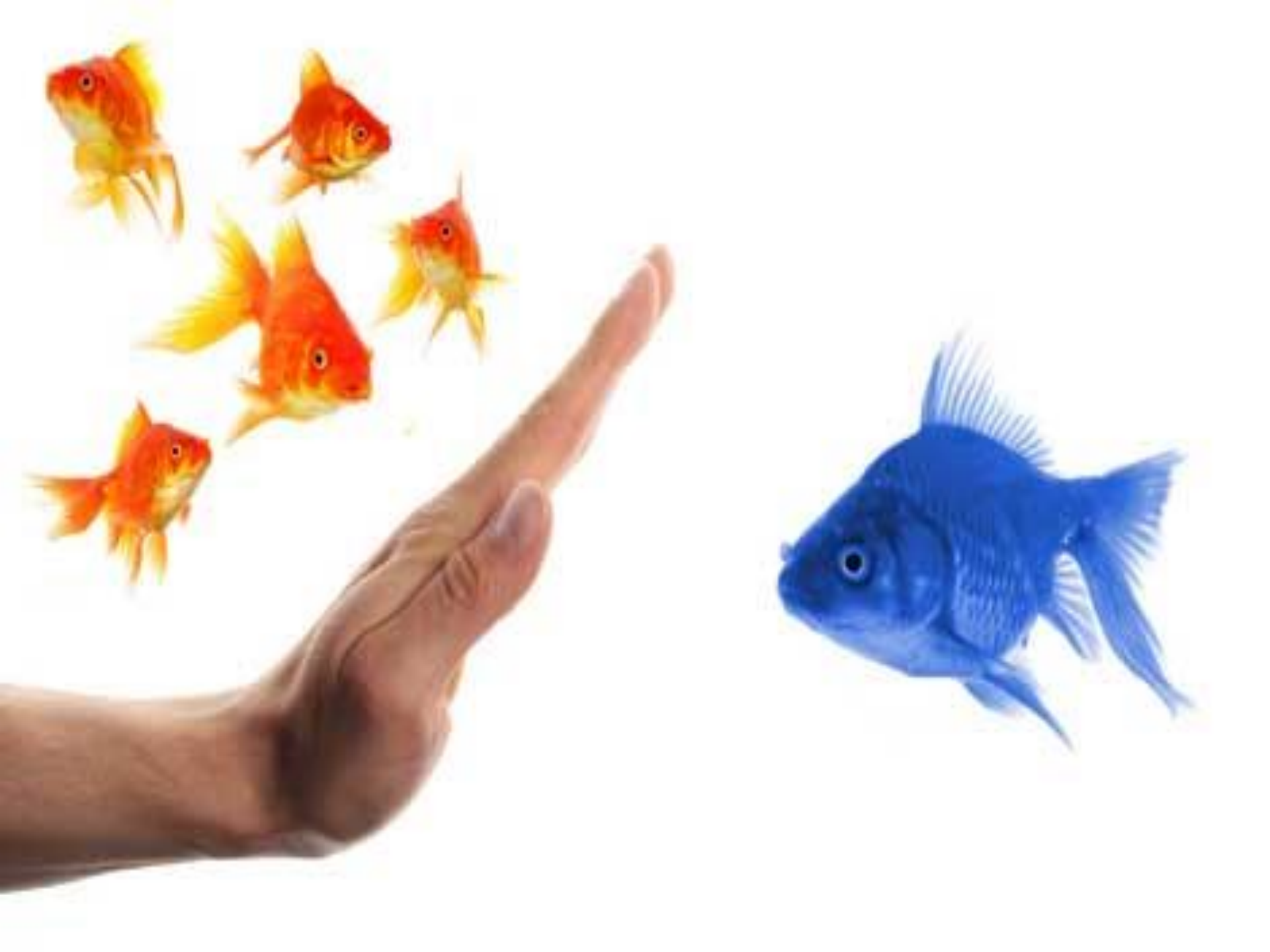
**1- İzolasyon;** yok sayma, görmezlikten gelme, dikkate almama, söz yöneltmeme, mağdurun sorduğu bir soruyu başkasına dönerek ya da ortaya cevaplama.

**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 yöneltilir.







#### **4- Aşağılama ve kendini gösterme olanaklarının**

**kısıtlanması:** Mağduru işi ya da kişiliği üzerinden küçük görerek, mobbing failiyle eşit olmadığını 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 mobbing faili 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.
- «İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar. (YHGK, 25.09.2013, E. 2012/9-1925, K. 2013/1407).

## MOBBİNGE MARUZ KALMA ORANLARI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünden alınan bilgiye göre;

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 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 sektördekilerin %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.

## 2013-2014 yılları arasında

- Türkiye'de mobbing dolayısıyla "Alo 170" hattına son bir yılda (2014 Şubat'ına kadar) 5093 kişi; son üç yılda ise (2011-2014) toplam 9994 kişi mobbing çağrısı yapmıştır.
- Şikayetlerin % 69'u özel, % 31'i de kamu sektöründen yapılmış; özel sektörde başvuranların %42'si kadın, %58'i erkek, kamudaysa kadın ve erkek oranı eşittir.
- Alınan çağrılarda, mobbingin en fazla uygulanma nedenleri ise oran sırasına göre şu şekilde sıralanmıştır:
- «istifaya zorlama»; daha sonra «kötü muameleye maruz kalma», «sözlü taciz», «ayrımcılık», «hakaret», «görev yeri değişikliği», «tutanak tutulması», «yasal hakların kullandırılmaması», «iftira», «fiziksel şiddet» ve «cinsel taciz».

- Türkiye genelinde iŖyerlerinde mobbing oranı %40'tır.
- Mobbing uygulamaları, sağlık personeli, askerlik, polislik ve akademisyenlik gibi üniformalı mesleklerde daha yaygındır.
- Amerika'da Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından yapılan bir araŖtırmada, alıŖanların yaklaşık yarısının (%49) mobbinge maruz kaldığı anlaşılmıŖtır.

# EN ÇOK YÖNETİCİLER MOBBİNG YAPIYOR





MOBBING?  
COS'E'?





- 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, şişirilmif 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 bezdiriyeye **daha çok bankalarda** rastlandığını söyledi.

- **Atatürk Üniversitesi'nde** yapılan bir araştırmada, akademisyenlerin **%82'sinin** mobbing davranışına maruz kaldığı belirlendi. Araştırma kapsamında ankete, 114'ü kadın, 261'i erkek olmak üzere 375 öğretim elemanı katıldı.
- Ülkemizde **hemşireler arasında** yapılan bir araştırmada son bir yıl içinde mobbing davranışına maruz kalma oranının **%86,5 olduğu** belirtilmiştir.
- **ABD'de** Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından yapılan bir araştırmada, 1158 üniversite çalışanı ile yapılan çalışmada katılımcıların **%55'inin** psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı belirlenmiştir.
- ABD'de son iki yılda 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, **kadın çalışanların %42'si**, erkek çalışanların ise **%15'i** mobbinge uğramış, verdiği zarar, zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolar olarak tespit edilmiştir.

- **İsveç'te** intiharların %15'i mobbing kaynaklıdır.
- **AB ülkelerinde** gerçekleştirilen araştırmada, mobbinge 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 çalışanlarının %76'sının** mobbing davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır.

## EĞİTİM DÜZEYİ ARTTIKÇA ŞİDDETE MARUZ KALMA ORANI AZALİYOR

- 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.



# **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.



# 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, anksiyite, 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, mobbing failini 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.

# MEVZUATTA MOBBİNG KAVRAMI



# İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ HAKKINDA BAŞBAKANLIK GENELGESİ (19.03.2011)

- 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.

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

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütölen 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.

# SAYIŐTAY DENETÇİLERİNİN MESLEKİ ETİK KURALLARINA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR

(RG. 17.12.2011, S. 28145)

- Yöneticilerin denetçilere mobbing uygulamayacak, uygulanmasını önleyici tedbirler alacaktır.
- Yönetici konumunda bulunanlar; 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 (m.15/e).

## AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE EŞİTLİK KANUNU TASARI TASLAĞI

«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. (m. 2/f).

## 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU (m. 417)

- 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK.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”.



# DÜNYADA MOBBİNG



- **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 anlaşılacak profesyonel bir danışmanın görevlendirilmesi, işyerinde önleyici ve şikayet mekanizmalarının 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 gibi 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 mobbinge 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 itibaren bu konuya önem verilmiş ve mahkeme kararlarında yer almıştır. İlk olarak yasal düzeyde 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nda (m.417) ifadesini bulmuştur.



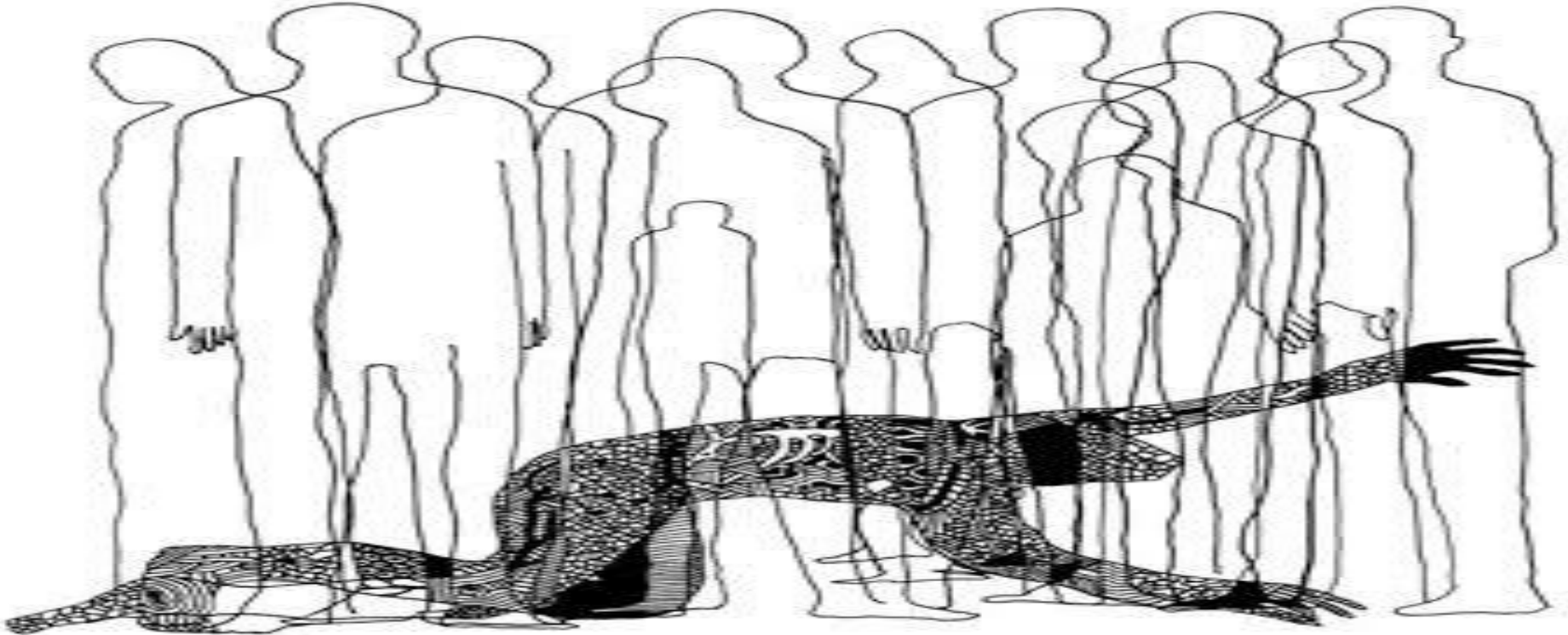
# MOBİNGTEN KORUNMA YOLLARI VE YARGISAL BAŞVURU





## 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.





- İngiltere'deki Deutsche Bank'ta Helen Gren (36) 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'in 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.

## ÜLKEMİZDEKİ İLK MOBBING DAVASI

- Türkiye'de ilk mobbing davasını **Tülin Yıldırım isimli bayan çalışan** Şubat 2006'da Jeoloji Mühendisleri Odasına karşı açmış ve bu davayı Aralık 2006'da kazanarak ilk örneği oluşturmuştur.
- JMO tarafından temyiz edilen karar, Yargıtay tarafından da Temmuz 2008'de onanmıştır.

**Anayasa:** «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.» (Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı kenar başlıklı 17. maddesi)

**Türk Ceza Kanunu:** 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: “*Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.*” (TMK.m.24).



## 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, 2011 yılında aldığı karardan beri, mobbingden şikâyet eden devlet memurlarına idari yargı yolu gösterilmektedir.

- Anayasa m.129/5 ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m. 13/1. gereğince; memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlu eylemleri nedeniyle oluşan zararlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve yasada gösterilen biçim ve koşullara uygun olarak idare aleyhine açılabilir. Kamu görevlisi hakkında adli yargı yerinde dava açılmayacağına göre; kamu görevlisi hakkında adli yargıda açılan tazminat davasında kast ve kusur aranmaksızın husumet nedeni ile davanın reddine oyçokluğuyla 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. **(Y4HD., 24.11.2011)**

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

- Mobbing, bir 'hizmet kusuru' değil, kişinin iş ve görev ilişkisi içinde olduğu kişiye karşı kasıtlı olarak işlediği kişisel bir suçtur.
- Mobbing uygulayan kamu görevlilerine karşı adli yargıda dava aılamaması, 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. 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... 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 ...-TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, fazlaya ilişkin tazminat isteminin ise reddine karar verilmiş olması isabetlidir.

## **YARGITAY HUKUK GENEL KURULU**

(25.09.2013, E. 2012/9-1925, K. 2013/1407)

- **ÖZETİ: 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamında anlaşılmaktadır.**
- **Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir.**

YARGITAY 9HD., 24.03.2014, E. 2014/6325, K. 2014/9396

12.02.2013, E. 2010/38293, K. 2013/5390

- Davacının kişilik haklarının ihlal edildiğini ispat etmesi gerektiği,
- Verilen talimatların işin gereği, bankanın işleyişi için gerekli olduğu,
- Mobbingde herşeyden önce sürekliliğin esas olduğu,
- Yöneticinin görevini yapmak için otoriter olması mobbingin uygulandığı anlamına gelmeyeceği,
- Davacının 4857/22 uyarınca iş koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle bu tür görevlendirmeleri kabul etmeme hakkının bulunduğu,
- Davacının tek tanığının beyanlarının da olayların ispatı açısından yetersiz olduğu
- Gerekçeleriyle mobbing gerçekleşmediği sonucuna ulaşmıştır.



# 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.

Y9HD, 01/04/2011, E.2009/8046, K. 2011/9717

- 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.

## 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).

**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, aşğılama gibi küçültücü ve yıldırıcı tekrarlanan davranışlarla, işçinin kişilik haklarına ve onuruna müdahale** niteliğı taşıyan bir tür psikolojik şiddettir.
- Psikolojik taciz, cinsel tacize oranla **daha geniş** ve yaygın şekilde ortaya çıkan **üst bir kavramdır**.

## • İŞVERENİN KORUMA VE 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”.

- 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)



## 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 işçiyi 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 işçiyi bağlamaz.»

## MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT DAVASI AÇILABİLMESİ

- Mobbing, akde aykırılık ve haksız fiil oluşturduğu için, akdi sorumluluk ve 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 ÷lkelerden biridir.
- ÷lkemizde mobbing, kavram olarak bilinmemekte, çoğu zaman günlük iş çatışmalarıyla karıştırmaktadır.
- Mobbing, daha çok işverenin, işçinin kendiliğinden işten ayrılmasını sağlamak için başvurduğu yöntemler olarak gör÷lmektedir.
- Haksız eleştiri, hata bulmak, dışlamak, yok saymak, sosyal toplantılara çağırılmamak, odaya girdiğinde konuyu değıştirmek, 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.



TEŞEKKÜR EDERİM...