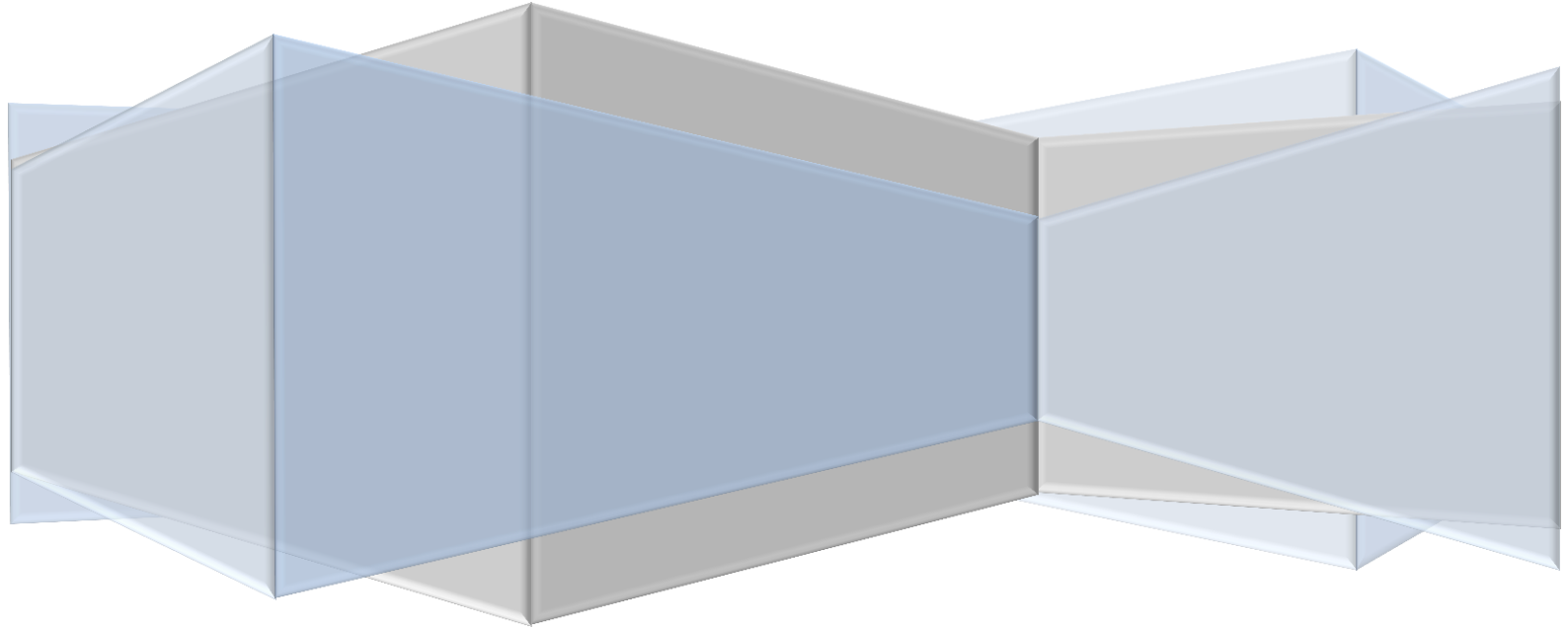


6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU ÇERÇEVESİNDE MOBBİNG

Avukat Ümit Işıl Gültekin
Gültekin Hukuk Bürosu



GİRİŞ

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, hukukumuzda yeni bir kavram olan MOBBİNG hakkında düzenlemeye yer vermiş ve bu kavramı Türkçeleştirerek “Psikolojik Taciz” olarak adlandırmıştır.

“İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417.madde mobbingi yani diğer bir deyişle psikolojik tacizi şu şekilde düzenlemiştir;

“ İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Görüleceği üzere 417. Maddenin 1. fıkrası mobbing kavramına işaret ederek, işverene işçinin kişiliğini koruma, kişiliğine saygı gösterme, sağlığını gözetme, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü getirmiştir.

Maddenin gerekçesinde; işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla, hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama yükümlülüğü olduğunu belirterek işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortam yaratılması amaçlandığı ifade edilmiştir. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde “ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğün bir diğer görünümü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır.

Yine maddenin gerekçesinde, işverenin bu amaçla, işçilerin derhal yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi cinsel taciz ile karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri alması yükümlülüğünde oldukları ifade edilmiştir.

Bununla birlikte, 19 Mart 2011 tarihli, 27879 sayılı Resmi Gazete’de Başbakanlık tarafından yayınlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi” kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde karşılaşılan mobbing sorununa değinerek, işyerlerinde alınması gereken tedbirleri şu şekilde sıralamıştır;

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.

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 amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Şu an için, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmemiş olmasına karşın, işçi mobbing eylemleri ile karşılaşması halinde mevcut Borçlar Kanunu ve Medeni Kanun kapsamında kişilik haklarını koruyan hükümlere ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II maddesindeki ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hükümlerine her hâlükârda başvurulabilir.

Bununla birlikte, mobbing mağduru işçi, işverenin mobbinge neden olan eylemleri dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri hareketlere dayalı ayrımcılık olarak addedilmesi halinde Anayasa'nın 10.maddesi ve İş Kanunu'nun 5. Maddesine istinaden 'ayrımcılık tazminatı' talebinde de bulunabilir.

Mobbing Türkiye'de yeni bir kavram olmakla birlikte, Türk Hukuk Sistemi'ne ilk olarak 2006'da girmiş ve Yargıtay Kararları' na konu olmaya başlayarak, mobbing mağdurlarının tazminat talebinde bulunmasının önünü açmıştır.

Aşağıdaki Yargıtay Kararları, henüz sınırlı sayıda görülmekte olan mobbing davaları için emsal teşkil etmekte ve mobbing kavramının daha iyi irdellememize yardımcı olmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.05.2008 Tarih, 2007/9154 Esas, 2008/13307 sayılı onama kararı;

“... Dava, disiplin ve işyerinde duygusal nedeniyle istenen talebine ilişkindir. nedenlerle davacı çalışmasını kendisinden bir yıl savunma talep gözetme uymayarak davacıyı iş sürekli olarak küçük işleri beceremediğini mesai sonrası ağlama psikolojik tedavi

Mobbing kavramı işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar içermektedir

cezalarının kaldırılması taciz (mobbing) manevi tazminat İşveren, kişisel işçinin yanında istememekte olup, içinde 5 kez yazılı etmiştir. İşveren işçisini yükümlülüğüne arkadaşları önünde düşürmüş, bağırması, ve ifade etmiştir. Davacı krizleri geçirmiş, görmüştür. Mobbing

kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir...”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 4.11.2010 Tarih, 2008/37500 Esas, 2010/31544 Karar numaralı kararı;

“... Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vahameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen, bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.07.2006 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...”

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 10.05.2009 Tarih,
2008/10408 Esas, 2009/26968 Karar numaralı kararında;**

“... Davacının işyerinin (bölümünün) çok sık değiştirildiği ve yıldırma politikası uygulandığı iddia edilmiştir. Davacının işyerinin hangi tarihlerde ve hangi sıklıkta değiştirildiği belirlenerek mobbing unsurlarını taşıyıp taşımadığının araştırılması gerekmektedir...”

SONUÇ

Yargıtay Kararları ve doktrin ışığında bir eylemi mobbing olarak değerlendirebilmek için işçinin, işveren yahut diğer çalışma arkadaşları tarafından süreklilik arz edecek şekilde yıldırılmaya çalışması, işveren yahut diğer çalışma arkadaşlarının kasten işçiye güçlük çıkarması, işçiyi küçük düşürücü hareketlerde bulunması ve bunun sistemli ve süreklilik arz eden bir davranış olması aranmıştır.

Her ne kadar mevcut kanunlarda birebir bir mobbing kavramından bahsedilmemiş olsa da, yukarıda izah ettiğimiz gibi, Medeni Kanun, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu çerçevesinde, mobbing mağdurları haklarını tazmin edebilmektedirler.

Bununla birlikte, gerek Başbakanlık tarafından yayınlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi” , gerekse “Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu Kanun Tasarısı”, mobbing kavramına yer vermektedir. 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan Borçlar Kanunu ile birlikte ise mobbing kavramı hukukumuzda tamamen yerleşmiş olacak ve buna ilişkin davalar büyük bir hızla yaygınlaşacaktır.