

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

Mobbing Nedir, Unsurları Nelerdir?

Mobbing: İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, karşısındakini pasifize etme, işten soğutma, iş yaptırmama veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar toplamıdır. Mobbing'i, aynı düzey ve seviyedeki kişiler de birbirlerine karşı yapabildiği gibi, özellikle; hiyerarşik gruplarda ve güçlü-güçsüz ayrımının açıkça yapılabildiği işyerlerinde çok sık görülmektedir.

Dünyada kullanımlarına göre Mobbing, “Zorbalık”, “Duygusal Taciz”, “Kurban Etme”, “Gözdağı Verme”, “Sözlü Taciz”, “Yatay Şiddet”, “Dikey Şiddet”, “Psikolojik Taciz”, “Psikolojik Şiddet”, “Psikolojik Terör” gibi farklı isimlendirilmektedir. Türkçede de TDK deyişle “Bezdiri”, “Yıldırkaçır” veya “Yıldırma” anlamları vardır. Türk Hukukunda da “Psikolojik Taciz” genel bir kullanım olarak yerini almıştır.

Terminoloji ne olursa olsun sonuç; tüm insanların yaşamlarının devamını sağlayan ve hayatta kalma aracı olan iş ilişkisinin, içinde bulunan ve sistemin devamını sağlayan kişilerin psikolojik baskı ve tacize uğramalarını anlatmaktadır.

Mobbing'in Unsurları

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşmesi mümkündür.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır. (Doktrin (Leymann) *Mobbing en az 6 aydır sürmeli* demektedir)
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiyeye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.

Mobbing Sayılan Haller

- Konuşurken Sözü'nün Kesilmesi
- Küskünlükler
- Yok Sayılma

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

- İş Performansının Engellenmesi
- Dedikodu Yapılması
- Lakap Takılması
- Görmezden Gelinme
- Yapılan İşin Sabote Edilmesi
- Sürekli Suçlanma ve Eleştirilme
- Gereksiz Görevler Verilmesi
- Uygunsuz Şakalar Yapılması
- Statünün Küçümsenmesi
- Cinsel Tacize Maruz Bırakılması
- Sözlü ya da Yazılı Tehdit
- Kaba ve Kötü Sözlerle Rencide
- Motivasyon Kırılmaya Çalışılması
- İş Performansının Aksi Yönde İşler Verilmesi
- Alışılmış Düzenin Bozularak Farklı İşlere Yönlendirilmesi

gibi durumlar Mobbing'in varlığını kesin ispatlamaz ancak mağdurun Mobbing'e uğrayıp uğramadığı hakkında bize yardımcı olur. Malumdur ki Mobbing ispatı zor bir konudur. Mobbing'e uğradığını iddia eden kişi olduğu kadar, aksine yapılanların Mobbing olmadığını söyleyen bir de karşı taraf mevcut olabilir. Örnek kabilinde yazılmış bu durumların bir ya da birden fazlasına mevcudiyeti halinde Mobbing'in varlığı kuvvetle muhtemeldir.

Mobbing, son zamanlarda gittikçe artmış, iş yaşamının bir parçası haline gelmiş ve çoğu yurtdışı kaynaklı hukukta da bir "meslek hastalığı" olarak nitelendirilmeye başlamıştır.

Mobbing Süreci (Doktrinde Leymann Sınıflandırması)

Mobbing, başlangıcından bitişine bir sürecin ürünüdür. Doktrinde de sürecin kısa süreli olmadığı ve devam eden bir durumun sonucunda gerçekleştiği ve açığa çıktığı savunulmaktadır. En temel süreç sınıflandırması şöyledir;

- **Kritik Olay:**

Süreç henüz çatışma boyutundadır, Mobbing aşamasına gelmesi muhtemeldir.

- **Saldırgan Eylem:**

Süreklilik arz eden bir durum söz konusu olmaktadır, mağdur bu baskıyı hissetmeye başlamıştır.

- **Yönetimin Devreye Girmesi:**

Mağdur kişinin haksız ya da suçlu olduğunun yönetim tarafından da destek görmesi başlamıştır.

- **Dışlama, Damgalama:**

Mağdurun psikolojik yardım aldığı ve artık ruhsal bozuklukların açığa çıktığı dönemdir

- **İşten Çıkış:**

Mağdur yaşadıklarına dayanamaz ve işten çıkmak zorunda kalır, bunun üzerine belirli sağlık sorunları ve travmalar yaşar.

Mobbing İle İlişkili Olmasına Rağmen Mobbing Sayılmayan Kavramlar

İşyerinde olumsuz olarak nitelendirilen her davranış Mobbing teşkil etmez. Bazı durumlar Mobbing ile karıştırılabilmekte veya Mobbing'e benzeyebilmektedir. Doktrinde temelde 4 davranış biçimi Mobbing sayılmamaktadır. Bunlar karşımıza; Çatışma, Şiddet, Kabalık, Cinsel Taciz olarak çıkar. İlk olarak;

- **Çatışma:**

Çatışma, temelde statü ve güç çekişmesi olarak adlandırılan, taraflar arasındaki etkinlik, ilişki ve davranış uyumsuzluğudur. Çatışma esas olarak kişiliği hedef almamakta, daha çok işin nasıl yapılacağına dair düşünülen fikir ayrılıklarıyla alakalıdır. Çatışma iki aşamalıdır; çatışmayı doğuran nedenlerin varlığına anlam kazandıran önkoşulların varlığı ile mevcut potansiyel nedenlerin anlaşılması ve benimsenmesi seviyesinde gerçekleşen bir durumdur.

Normal bir çatışmayla Mobbing arasındaki fark; taraflar arasındaki güç dengesizliği ile söz konusu davranışların hangi sıklıkta gerçekleştiği ve ne kadar zamandır devam ettiği. Mobbing'de, sürekli tekrarlanan ve istikrarlı şekilde devam eden davranışlar söz konusudur, bu nedenle, sıradan, bağımsız çatışma davranışları, Mobbing değildir. Mobbing, çatışmanın çok daha fazla abartılmış hali olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısa ve küçük bir çatışmanın uzun bir dönüşüm ve değişim sürecinden sonra Mobbing olduğu varsayılmaktadır.

Çatışma Belirtileri:

- Farklı pozisyon ve hiyerarşik kademe arası iletişim problemleri
- Nedensiz asabiyet
- Haksız eleştiri
- Katı, duyarsız ve hissiz davranışlar
- Acımasız rekabet
- Verimlilikteki sürekli düşüş
- Görüş ayrılıkları
- Üstüne düşen işi üstlenmeme
- Olası bir hatada aşırı tepki verme
- Belirsiz roller
- Örgütsel aksaklıklar
- İşbirliğinden kaçınmalar

gibi durumlar yakın zamanda bir çatışmaya işaret etmektedir.

- **Şiddet:**

Şiddetin kesin ve sınırları olan bir tanımını yapmak çok mümkün görünmemektedir. Öyle ki şiddet dediğimiz kavram, birçok şekilde, birçok yerde, farklı görünümlere bürünebilmektedir. Bazen saldırı, bazen hakaret, bazen de psikolojik olarak gündeme gelebilmektedir. Genel kabul gören bir tanıma göre şiddet: fiziksel güç ya da kuvvetin, bir birey ya da bir grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi problemlere yol açabilecek şekilde, bir bireye ya da bir gruba karşı olarak kullanılmasıdır.

İşyerinde şiddet ve Mobbing kavramlarının her ikisinde de güç ve yetki kötüye kullanılmaktadır. İşyerinde şiddet davranışları genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, küfür ve cinsel taciz gibi suç oluşturan davranışlarla açıklanırken; iş yerinde psikolojik davranışlarının

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

nadiren ağır suç teşkil ettiği öne sürülmektedir. Diğer taraftan Mobbing, tekrar eden bir dizi davranış olarak tanımlanırken, işyeri şiddetine ise tek bir davranış bile yeterli olabilmektedir. Mobbing, daha çok psikolojik temelli davranışlar bütünü iken, şiddet tek bir davranışla bile ortaya çıkabilen bir durum olarak Mobbing'den ayrılır.

Şiddet belirtileri:

- Cinayet
- Tecavüz
- Eziyet Etmek
- Kaba Davranışlar
- Kin Gütme
- Aşağılayıcı Davranmak ve Konuşmak
- Bağırma
- Diğerini hep eleştirmek

gibi durumlar şiddet belirtileri olarak göze çarpar.

- **Cinsel Taciz:**

Bir kişinin kendi isteği dışında cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hakaretlere ve/veya bunları içeren görsel, sözlü ya da fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır. Cinsel taciz her ne kadar Mobbing'le birlikte anılabilecek bir kavram gibi dursa da tam olarak birlikte oldukları söylenemez. Şöyle ki; her cinsel taciz Mobbing olmadığı gibi, her Mobbing de cinsel tacizi barındırmaz. Ancak birbirlerinden kesinkes ayrıldıkları da söylenemez. İş yerinde cinsel tacizin Mobbing'le birlikte görüldüğü alanlar da vardır.

Cinsel Taciz Belirtileri:

- İş durumuyla ilgili tehdit, şantaj
- Makam veya mevki için zorlama
- Terfi veya zam karşılığında teklifler
- Cinsel içerikli mesaj, görüntü, ses
- Rüşvet vererek cinsel tekliflerde bulunma
- Cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak
- Argo sözcükler kullanmak,
- Flört etmek için olağanın ötesinde ısrarcı davranışlarda bulunmak,
- Pornografik materyal (e-posta yollamak, poster asmak, göstermek vb.) ile rahatsız etmek
- Uygunsuz cinsel jestler yapmak,
- Kişinin cinsel yaşamıyla veya cinsiyet kimliğiyle ilgili açıklama yapmaya zorlamak veya dedikodu üretmek,
- Cinsel yönelimi nedeniyle dışlanan bireyler aleyhinde, düşmanca, ayrımcı ve nefret belirten ifadeler kullanmak,
- Cinsel içerikli teklife uymadığı durumlarda kişinin iş hayatıyla ilgili bedeller ödeyeceğinin, uyduğu takdirde ise hak etmediği kazançlar sağlanacağını açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği gibi durumlar cinsel taciz belirtileri olarak göze çarpar.

- **Kabalık:**

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

Çalışanların saygı kurallarına aykırı biçimde hareket etmeleri işyerinde kabalık olarak tanımlanır.

İşyerinde kabalık kavramının, Mobbing'den ayrıldığı nokta, daha genel bir davranış biçimi olmasıdır. Mobbing, bir veya birkaç kişiye yönelik olarak gerçekleştirilebilmekte iken, işyerinde kabalık herkese yönelik olabilmektedir. Mobbing'de, kötü muameleye maruz kalan kişi mağdur olarak tanımlanırken, işyeri kabalığında kötü muameleye maruz kalan, hedef olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, kaba davranışlar kişiyi rahatsız etmekle birlikte, Mobbing'in yarattığı etkilere neden olmamaktadır.

Kabalık Belirtileri:

- Kışkırtıcı hareketler
- Disiplin altına almak için zorlayıcı davranış
- Amaçsız ve bilinçsiz güç gösterisi
- Hedef haline getirilme

Mobbing Çeşitleri ve Tarafları

Mobbing, tek taraflı ve tek yönlü bir olgu değildir. İş ilişkisinin bir sonucu olduğu için taraflar ve yapılanlar çeşitlenmektedir. Aşağıda belirttiğimiz Mobbing çeşitleri ve tarafları Mobbing'in ayrıntılarını anlamak için bize yardımcı olacak birer kaynak olacak niteliktedir.

Mobbing Çeşitleri:

- *Düşey Mobbing*

Üst konumda yer alanların astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri vakalarıdır. Üstler sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezerek, onları kurumun dışına iterek kullanmasıdır.

- *Dikey Mobbing*

Çalışanın yöneticiye psikolojik şiddet uygulamasıdır. Nadir görülen bir durum olarak karşımıza çıkar.

- *Yatay Mobbing*

İşyerinde psikolojik tacizin fail veya failleri mağdur ile benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşlarıdır.

Mobbing'in Tarafları

Mobbing işyerinde uygulanırken, bu durumun belli tarafları vardır. Mobbing'i uygulayan; uygulayıcılar, Mobbing'e maruz kalan; mağdurlar ve Mobbing'e tanık olup onu fark edenler; izleyiciler olarak adlandırılır.

Uygulayanlar (Tacizciler, Uygulayıcılar)

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

İş yerinde Mobbing'i uygulayanlar genelde tacizci veya zorba adıyla adlandırılır. Bu kişiler saldırgan yapılı olup ortamın kızışmasını sağlayan, umursamaz, bilinçli hareket eden ve bu durumdan haz duyduğu gibi suçluluk duygusuna sahip olmayan kişilerdir.

Mobbing uygulayıcıları, genellikle nevroitik, egoist, megaloman, zayıf karakterli kişiler olarak tanımlanır. Zevk arayışı, can sıkıntısı, çekememezlik, bencillik gibi davranış tiplerini bünyelerinde barındırırlar.

Mobbing uygulayıcılarının genel özellikleri böyle olmakla birlikte; öne çıkan birkaç Mobbing'ci tipini sınıflandırmakta yarar var. Şöyle ki bunlar;

- Narsist Mobbingci
- Hiddetli Mobbingci
- İki Yüzlü Mobbingci
- Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingci
- Kıskanç Mobbingci
- Hırslı Mobbingci gibi.

Mobbing Mağdurları

Mobbing'e maruz kalan ve çoğu zaman hedef olan tarafa Mobbing mağduru veya Mobbing kurbanı denmektedir. Leymann'ın tanımı mağdur için yeterli ve sade bir tanımdır; "kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir." Mağdur, kendisine yönelen bu hareketi anlamış ve hedef olduğunun farkına varan kişidir.

Mağdurlar suçu olmadığına inanırken, aynı zamanda psikolojik olarak kendilerini güçsüz ve iş yapmayı bilmeyen kimseler olarak görmektedirler. Olumsuzluklar kendilerinden kaynaklı gibi davranırlar ve yalnızlaşırlar.

Mobbing İzleyicileri

Mobbing'ci veya mağdur olmayan, ortam izleyicisi ve Mobbing'e ses çıkarmayan kimselerdir. Çalışma ortamında meydana gelen psikolojik taciz olgusunun farkına vardıkları andan itibaren izleyici olarak nitelendirilirler. Bu izleyiciler bazen, Mobbing Ortağı, Çözümçü ya da İlgisizler olarak karşımıza çıkar.

Mobbing izleyicilerinin de aynı şekilde Mobbing'ciler gibi sınıflandırmaları vardır. Genel kabul görmüş öne çıkan Mobbing İzleyicileri şunlardır;

- Nötr İzleyici
- Diplomatik İzleyici
- İki Yüzlü İzleyici
- Yardakçı İzleyici
- İlgisi Fazla İzleyici

Mobbing'in Etkileri

Kişi Üzerinde Etkileri (Mağdur)

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

Mobbing etkileri genellikle Mobbing mağdurları ekseninde ortaya çıkmaktadır. Ancak tabii mağdur özelinde, çalıştığı kuruma ve dolaylı olarak topluma da etkileri mevcuttur.

Bireysel anlamda mağdur üzerinde birikimli şekilde oluşan;

- Uyku Bozuklukları,
- Ağlama Nöbetleri,
- Konsantrasyon Bozukluğu,
- Gerginlik Ve Öfke, Alınganlık,
- Yüksek Tansiyon,
- Kalıcı Uyku Bozuklukları,
- Mide Ve Bağırsak Sorunları,
- Aşırı Kilo Alma Veya Verme,
- Alkol veya İlaç Bağımlılığı,
- Tedavi Masrafları,
- İşyerinden Kaçma Veya Uzaklaşma,
- Şiddetli Depresyon,
- Panik Ataklar,
- Kalp Krizleri ve Diğer Ciddi Hastalıklar,
- Kazalar,
- Üçüncü Kişiye Yönelik Şiddet,
- İntihar Girişimleri

bu etkilerden bazılarıdır. Bu etkiler çoğu zaman fizyolojik ve biyolojik etkiler olarak göze çarpmaktadır ancak sosyal ve ekonomik yönden de büyük çöküşler yaşanabilmektedir. Mobbing hareketlerinin devamlı ve istikrarlı biçimde sürmesi mağdurun kendini yalnız hissetmesine neden olduğu gibi, özgüven zedelenmesi, korku, utanma ve çekinme duygularının fazlaca yaşanmasına sebep olmaktadır.

Toplumsal Etkileri

Mobbing olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar toplum üzerinde de etkileri vardır. Mobbing'in toplumsal etkileri, öncelikle ekonomik niteliktedir. Deneyimli çalışanların işten ayrılmaları nedeniyle yeni işe alma ve eğitim masrafları artar. İşletmede sık sık hastalık izinlerinin alındığı görülür. Uygulanan Mobbing nedeniyle, işyerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri maliyetleri artırır; buna karşılık verimliliği düşürür. Mobbing'e maruz kalanların, istifaya zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri yasal mücadelenin de, işverenlere daha fazla mali yük getirmesi, beklenen sonuçtur.

Diğer taraftan toplumun ödemesi gereken sosyal bedellerin ağırlığı da önemli boyuttadır. Bir işyerinde çalışanlar, çalışma koşullarından memnun değilse ve bir takım taciz edici davranışlara maruz kalıyorlarsa, iş ortamında yaşadıklarını dışarıda anlatmaları olasıdır. Toplum içinde ekip çalışması ve birliktelik ruhunun bozulması sonucunda başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkmasının engellenmesiyle, işletmenin saygınlığının ve adının lekelenmesi, marka değerine verilecek zarar da söz konusu olmaktadır. Nitekim işletmeler, işyerlerinde uygulanan Mobbing'in sürmesine göz yummaları halinde önemli çalışanları kaybedebilmektedirler. İşyerindeki olumsuz ortamın oluşmasıyla istenmeyen bir işyeri yapısı meydana gelmektedir. Genel saygı çerçevesinde azalma gözlenirken işyerinin içyapısında da çöküş yaşanır.

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

Mobbing'in örgütlere, verimlilik ve çalışanların iş doyumları açısından çok olumsuz etkileri olabilir. İşyerinde yaşanan Mobbing sonucunda çalışanların dikkati, örgütün amaçlarından ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden uzaklaşır. Yalnız Mobbing'e maruz kalan çalışanlar değil, süreç içerisindeki olaylara tanık olan çalışanlar da, bir gün kendilerinin de Mobbing'e maruz kalacaklarını düşünerek işyerine olan güvenlerini yitirirler.

İşyerlerinde Mobbing'in ekonomiye verdiği zararlar alakalı yapılmış bir araştırma sonucu;

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 2000 yılının Ekim ayında yayımladığı rapora göre, Almanya'da her yıl psikolojik sağlık problemleri nedeniyle alınan izinler 2,2 milyon dolar maliyete neden olmaktadır.
- Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre, 1,5 milyon çalışan işyerinde Mobbing'e maruz kalmaktadır. İşyerinde yaşanan Mobbing ekonomik bakımdan yaklaşık olarak 13 milyar Euro hacminde zarara sebebiyet vermektedir.
- Alman Federal Çalışma Bakanlığı verilerine göre ise intiharların yüzde 10'u işyerinde Mobbing nedeniyle gerçekleşmektedir.
- Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı bir rapora göre işyerinde Mobbing gibi işyeri sorunlarının neden olduğu iş stresinin ülke ekonomisine yıllık maliyeti yaklaşık 4 milyar sterlindir.
- Doktrinde (Leymann'ın) İsveç'te yaptığı bir araştırmaya göre, işyerinde Mobbing'in kişi başına düşen maliyeti 30.000 ile 100.000 dolar civarındadır.

Mobbing'in Varlığı ve Ortaya Çıkış Nedenleri

Mobbing son dönemde yargı kararlarıyla da sübut bulmuş ve iş yaşamında kaçınılmaz bir olgu olarak doktrinde yerini almış bir durumdur. Mobbing, 1980 yılından sonra doktrinde Leymann'la başlayan araştırmalarla gün yüzüne çıkmış ve Mobbing'in varlığı herkesçe konuşulmaya başlanmıştır. Mobbing'in iş yaşamının yoğunlaşmasıyla artık yadsınamaz bir gerçek olduğu da kabul edilmektedir.

Kişisel Nedenler

İşyerinde Mobbing sürecinde Mobbing'e maruz kalan kişi/mağdur ve Mobbing faili ve/ya faileri olarak iki taraf bulunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar göstermektedir ki mağdurlar ve failin/failerin bazı özellikleri Mobbing'e uygun bir ortam yaratmaktadır. Mobbing olayında sadece Mobbing'e uğrayan mağdur değil, Mobbing'ci de bu olayın bir tür kurbanı olmaktadır. Mobbing bir anlaşmazlıkla başlayıp, bu işin akışına ilişkin ya da bir davranışa ilişkin olabilmektedir.

- **Mobbing Uygulanan Yönünden (Mağdur)**

Psikolojik şiddete uğrayan kişinin ya işine son verilmekte ya da kişi işinden ayrılmak zorunda kalmaktadır. Ancak ayrılmak ya da işe son verilmesi de çoğunlukla psikolojik şiddetin bitmesine izin vermemekte, çünkü genellikle benzer bir iş kolunda çalışılacağından artık referanslar olumsuz olmakta, sonuçta ya kötü huylu ya asi ya da işten anlamaz olarak artık damgalanmaktadır. Mobbing mağdurlarının kişilikleri ve Mobbing'in psikolojik nedenlerine odaklanan çalışmalarda, mağdurların hakkını aramaktan çekinen, çatışmadan kaçan, dürüst ve iyi niyetli kişiler oldukları görülmektedir.

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

Sosyal davranışlarında sorunlar olan bu bireylerin meslektaşlarından daha düşük sosyal becerilere sahip olmaları nedeni ile Mobbing'e hedef olma olasılıkları yüksektir. Bu konuda yapılan bazı başka araştırmalar ise; Mobbing mağdurlarının genellikle **dürüst, çalışkan, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken, nitelikli, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, kişilerle ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı seven insanlar** olduğunu ortaya koymaktadır. Doktrinde, yaratıcı insanların, ürettikleri yeni fikirlerin diğerlerini rahatsız etmesi nedeniyle Mobbing davranışlarına maruz kalma olasılıkları daha fazladır. Çoğu durumda mağdurlar, daha yüksek mevkilerdekilere tehdit oluşturdukları için seçilmiş kişilerdir. Duygusal zekâları yüksek, dolayısıyla, esnek, hassas ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen, başkalarının davranış ve duygularını yüksek seviyede hissedebilen, yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açıları ile dünyayı yorumlayabilen kişilerin Mobbing'e daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmektedir.

- **Mobbing Uygulayan Yönünden (Uygulayıcı, Fail)**

Bireylerin neden Mobbing davranışlarına başvurdukları üzerine yapılan araştırmalar, bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek amacıyla Mobbing'e başvurduklarını göstermektedir. Başka bir ifade ile Mobbing failleri; **genellikle ilgiye susayan, övgüye aşırı ihtiyaç duyan, kendi konularını destekleyenlere karşı övücü davranan ve yapıcı eleştirilerine asla tahammül edemeyen ve ayrıca kötü bir çocukluk geçirmeleri, toplumsal ve aile baskısı yaşamaları veya başa çıkamadıkları çeşitli olayların kurbanı olmaları** ve bunu Mobbing davranışları olarak dışarıya yansıtmaları da söz konusu olabilmektedir. Ayrıca **tacizcinin kötü kişiliği, yönetici olması nedeniyle kendisinde hak görmesi, şişirilmiş benmerkezci, narsist ve nevrotik kişilik yapısı**, Mobbing uygulaması için neden oluşturabilmektedir.

Kurumsal Nedenler

Kurumlardaki hiyerarşik bir örgüt yapısı çoğu zaman otoriter bir yönetim tarzını da beraberinde getirmekte ve bu durum Mobbing için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Diğer taraftan, bu örgütlenme, Mobbing failinin kendisini saklaması açısından da elverişli bir zemin oluşturmaktadır. Böylece uzun dönemde psikolojik taciz, yönetim biçimini bir parçası haline gelebilmektedir.

Yatay örgütlenmede ise, hiyerarşik örgüt yapısında bulunan tabiiyet ilişkisi söz konusu olmadığından, geniş bir esneklik söz konusu olabilmektedir. Bazı durumlarda çalışan aynı anda birden fazla yöneticiye bağlı olarak çalışabilmektedir, bu nedenle yetki çatışmalarının yaşanması oldukça doğaldır. Bu tür örgütlerde, hiyerarşik örgütlere nazaran daha fazla belirsizlik hâkimdir.

Yatay örgütlenmede, psikolojik tacize zemin hazırlayan aslında örgüt içindeki belirsizlik ortamıdır. Kötü yönetim, yetersiz iletişim, zayıf liderlik yapısı, stresli ortamın varlığı, insanların kendilerinden beklenenleri yerine getirememesi, yeniden yapılanma, kendi işini kaybetmekten korkma, durumunu koruma çabası, yeni fikirlerin ortaya çıkmaması, monotonluk gibi davranışlar Mobbing'e yol açabilmektedir. Yöneticilerin Mobbing'in varlığına inanmamaları söz konusu davranışın sürmesine neden olabilmektedir.

Sosyal Nedenler

İş yaşamında Mobbing vakalarının görülme sıklığı, toplumun sosyo-ekonomik kültürüyle, ahlaki norm ve değerleri ile yakından ilgilidir. Son yıllarda artan göç, yabancılaşma, özgüven yetersizliği, işyerlerinde liyakate önem verilmeyişi Mobbing davranışlarını besleyen bir zemin

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

oluşturmaktadır. Mobbing zemin oluşturan toplumsal norm ve değerler başında güçlü olanın zayıf olanı yok etme algısı, bireylere kapasitesinin üzerinde iş yüklenmesi, ortak çalışma kültürünün yok sayılması, değişim ve yeniliklerin çalışanların aleyhine kullanılması gelmektedir.

Mobbingin Görüldüğü Alanlar

Bu çalışma Mobbing'in ülkemizde görüldüğü alanlar ve Mobbing'in nerelerde yoğunlaştığına dair yapılan araştırmalar üzerine yazılmıştır. Önceki yazılarımızda da Mobbing'in yadsınamaz bir gerçek olarak iş yaşamında var olduğunu anlatmıştık. Ancak iş yaşamı çok geniş kapsamlı bir alan olduğu için, yoğunlaşmanın hangi sektörde daha fazla görüldüğü bizler için önemli.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Mart 2011-Mart 2013 tarihleri arasında Alo 170'e gelen yaklaşık 6000 işyerindeki Mobbing başvurusu üzerine çıktılar şunlar;

Sektörel Bazda Mobbing Ayrıntıları

Ülkemizde yaşanan Mobbing vakalarının 2/3'ü özel sektörde görülürken 1/3'ü kamu sektöründe görülmektedir. Özel sektördeki bu oranın fazlalığı daha katı ve iş odaklı çalışmanın sebebidir. Özel sektördeki bu katı yapılanma Mobbing'in varlığını artırıcı ve keskin yapılanmasına sebep olmaktadır.

Özel sektördeki şikâyetlerin yüzde 60'ı erkekler üzerinde yoğunlaşırken kamuda bu oran yarı yarıya olmaktadır. Özel sektörde Mobbing'e uğrayanlarda erkek oranının fazlalığı Mobbing'e uğrayan kişilerin özelliklerinden anlaşılabilir.

Kamu sektöründe ve özel sektörde, destek alanlarda Mobbing'in çokça görülmesi bize, yardımcı elemanların özellikle statü yokluğundan kaynaklanan durumlarının Mobbing'e ne kadar açık olduğunu göstermektedir.

Kamu sektöründe Mobbing'e uğrayanların büyük çoğunluğunu sağlık sektörü oluşturmaktadır; sağlık sektörü içerisinde de *hemşirelerin* bu alanda en çok Mobbing'e uğrayan meslek olduğu göz ardı edilemeyecek bir gerçektir.

Kamu sektöründeki sağlık sektöründen sonra en çok Mobbing görülen alan Milli Eğitim ve Üniversiteler olmak üzere genelde eğitim sektöründedir. Bunu da TSK ve Emniyet sektörleri takip etmektedir. Son dönemdeki *Astsubay yürüyüşleri* ve *Emniyet mensuplarının* psikolojik sıkıntılardan intiharları Mobbing'in hangi boyutlara ulaşabildiğinin göstergeleridir. Bu çıkarımlardan anladığımız üzere Mobbing sadece özel sektörün ortaya çıkardığı bir durum değildir, kamu sektöründe de Mobbing, fazlasıyla görülebilir bir durumdur. İçerisinde iş yaşamı olan, hiyerarşinin de var olduğu alanlarda çokça görüldüğü açıktır.

Özel sektör Mobbing'inde de destek alandan sonra başı çeken; sanayi sektörü olmaktadır. Ardından mağaza, restoran, market sektörü, özel sağlık kuruluşları, turizm sektörü ile taşeron hizmetler takip etmektedir. Aslında sonuç olarak özel sektörün hemen hemen her alanında Mobbing'e rastlanmaktadır. Çünkü özel sektörün yapısında ve temelinde rekabetçi ve tutunmacı bir yapı vardır, bu da insan ilişkilerinin daha sert ve agresif olmasına, bu sayede de Mobbing'i çağrıştıran bir hal almaktadır.

Mobbing, Cinsiyet ve Yaş İlişkisi

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

Kamu ve özel sektörde Mobbing'e uğrayan yaş aralığı karşımıza 29-33 yaş aralığı olarak çıkıyor. Bu da gösteriyor ki belirli para eşiklerinin ve iş yaşamında rahata kavuşulabilecek yaşlar aslında mağdurların en çok görüldüğü yaşlar. Bu yaş grubunu erkeklerde 34-38 yaş aralığı izlerken, kadınlarda 24-28 yaş aralığı izliyor. Mobbing'e kamu sektöründe ve özel sektörde uğrayanların yaş aralığının zirvesi yine 29-33 yaş aralığı, ardından 34-38 yaş aralığı ile Mobbing devam ediyor.

Mobbing ve Eğitim Durumu

Kamu sektöründe Mobbing'e uğrayanlardan hangi eğitim düzeyinde bu durumun fazla olduğu anlaşılabilir olmaktadır. Şöyle ki; Kamuda belirli görevlere gelmek için lisans düzeyinde olmak gerektiğinden buradaki Mobbing oranı yüzde 40 ile lisans mezunlarına yöneliyor, bunu yüzde 24 ile yüksek lisans izlerken, yüzde 20 ile de lise mezunları izliyor. Lisans ve yüksek lisans düzeyinde toplamda yüzde 64'lük bir Mobbing oranı bizlere, eğitilmiş olmanın herhangi bir ihlale uğramaya engel olmadığına aksine Mobbing mağduru hedefi olabilme durumunu da artırabildiğini gösteriyor.

Özel sektörde Mobbing'de başı çeken alanların destek alan ve sanayi sektörü olması, Mobbing'e en çok maruz kalan eğitim düzeylerinin lise ve ilköğretim olmasını açıklar nitelikte. Şöyle ki; özel sektördeki Mobbing'in yüzde 37'si lise düzeyi, yüzde 29'u ilköğretim eğitimi almış kişilerde görülmekte. Yapılan araştırma Lisans ve yüksek lisans düzeyinde oranların azalması bu sektördeki daha iyi eğitim almış kişilerin Mobbing'e daha az uğradığını göstermekte ancak; *Beyaz Yakalı* çalışanların da yadsınamayacak derecede Mobbing'e maruz kaldıkları açık bir gerçek. Bu da sektördeki yükselmeler ve kendini gösterme durumlarının çokça yaşandığını gösteriyor. (*Genel kullanıma göre de özel sektördeki lisans ve yüksek lisans düzeyinde ve iyi maaş alan kişilere "beyaz yakalı" çalışanlar diyoruz.*)

Mobbing En Çok Hangi Şekilde Ortaya Çıkar?

Araştırma gösteriyor ki; Mobbing'in en çok ortaya çıkan görünümü, *"istifaya zorlama"* şeklinde ortaya çıkıyor. Her 5 Mobbing mağdurdan birisi istifa etmek zorunda kalıyor. Bu da kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş yaşamından kaynaklanan tazminatlarla birlikte, manevi tazminat alan kişilerin temelde neden işten çıktıklarını veyahut çıkmak zorunda bırakıldıklarını bizlere gösteriyor. *"Hakaret"* ve *"İstifaya Zorlama"* yüzde 14'lük kısımlarla önemli yer tutuyor. İstenmeyen görevlere verilerek yapılan *"Görev Değişikliği"* ve her türlü yapılabilen *"Ayrımcılık"* da Mobbing'in görünümünden.

Şikâyet konuları yukarıda belirttiğimiz gibi olmasına rağmen, şikâyetin çıkış sebebi en başta *"İş Yükünün Artırılması"* olarak karşımıza çıkıyor. Mobbing'in temelinde olan bezdirinin iş yükünün fazlaca artırılmasıyla ortaya çıkışını gösteriyor. *"İş Yapmaya Engel Olma"*, *"Ceza Verme"*, *"İletişim Kesme"* gibi başlıca konular da şikâyet etme durumunu artırıcı nitelikten.

Mobbing mağdurlarından 5 kişiden 4'ü, amirini şikâyet ediyor. Bu da Mobbing'e uğrayanların en fazla dikey Mobbing dediğimiz alt-üst ilişkisine dayalı hiyerarşinin varlığını bizlere gösteriyor.

Mobbingle Nasıl Mücadele Edilmelidir?

Mobbing'in etkililiği bireysel ve toplumsal anlamda mevcut olmaktadır, önceki yazılarımızda da belirttiğimiz gibi bu durum yadsınamaz bir gerçek halini almıştır. Mobbing insan hayatında

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

bazen de kaçınılmaz sonuçlara neden olduğu için bu konuyla mücadele önemli bir hal almaktadır. Mücadele kimi zaman bireysel çapta kalırken kimi zaman da toplumsal yolla olmaktadır.

Bireysel Mücadele

İşyerlerinde Mobbing'e maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirip, bu süreç hakkında kanaate varırsa bazı hususlara dikkat etmelidir, bunlar;

- Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınılmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.
- Mobbing üst yönetim tarafından gerçekleştirilmeyorsa konuyu üst yönetime iletmelidir.
- Mobbing'e uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeleri saklamalıdır.
- Yaşanılan Mobbing sürecine ilişkin günlük tutulmalıdır.
- Yaşanılan sürece şahit olan / olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmelidir.
- Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İletişim Merkezi Alo 170'i arayarak, işyerlerinde psikolojik taciz konusunda uzman psikologlardan destek almalıdır.
- Kişi, ihtiyaç duyduğunda tıbbi, psikolojik ve hukuki destek almalıdır.
- İşyerlerinde Mobbing'e maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu hukuki alana taşımalıdır.

Kurumsal Mücadele

İşyerlerinin sektörel farklılıkları, farklı özelliklere sahip olması ve farklı üretim yöntemleri kullanarak faaliyetlerini sürdürüyor olmaları nedeniyle Mobbing'le mücadele yöntemleri farklılık gösterir. İşyerleri, Mobbing unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır ki kamuoyundaki itibarları, saygınlıkları ve marka değerleri zarara uğramasın.

Mobbing'in işyerlerinde yaşanmaması veya önlenmesi için işyerlerinin aşağıda belirtilen tedbirleri öncelikle hayata geçirmesi gerekmektedir;

- İşyerleri, Mobbing'i önleyici ve engelleyici politikalar geliştirmelidir.
- İşyerlerinde Mobbing konusunda tehlikeleri anlatan broşürler dağıtılmalı, işçilere ve yöneticilere yönelik eğitim ve bilgilendirme çalışmalarının yapılmalıdır.
- İşyerleri, kendi işletme yapısına uygun olarak, Mobbing olaylarının incelenmesi için yöntemler geliştirmeli, işyerinde Mobbing'e teşebbüs eden kişiler için disiplin cezaları ve iyileştirme önlemleri alınmalıdır.
- İşyerlerinde Mobbing şikâyetleri dikkate alınmalı, önemsenmeli ve adil çözüm yolları geliştirilmelidir.

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

- İşyerlerinde Mobbing'i önlemek için alınacak tedbirlerde, bu yöndeki iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında "gizliliğin korunması" konusunda hassasiyet gösterilmelidir.
- Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliklerine konuyla ilgili hükümler konulmalıdır.

Mobbing'de İspat Konusu

Mobbing, temelinde psikolojik baskı ve tacizi barındırdığı için ispatı haliyle zor bir konudur. Hiç anlamadığınız işlere yazılı olarak yönlendirilmeniz, isminizin farklı ifşa amaçlarıyla işyeri panolarına asılması gibi hareketler belgelenebilir ihlaller olabilmektedir. Ancak somut olmayan verilerle, bakışlarla, davranışlarla uğradığınız bir baskıyı anlatmanız ve bu konuda mağdur olduğunuzu söylemeniz haliyle sizi çok inandırıcı kılmayabilir. Bu konu doktrinde çokça tartışılmıştır. Bu yüzden Mobbing davaları genelde kıdem tazminatı gibi iş davalarının temelini oluşturan davalar yanında açılmaktadır. Ne yazık ki işinde çalışan birinin yaşadıklarından dolayı Mobbing davası açmasından sonra işyerinde barınması ve çalışmaya devam etmesi çok zor görünmektedir.

Mobbing'e uğradığını ve emarelerin gerçekleştiğini düşünen mağdur, yukarıda da belirttiğimiz gibi bireysel mücadeleyi elden bırakmamalıdır. Bu durumu yaşadığı anları gerekirse not almalı, belgeleyebileceği somut şeyleri kayda almalı, tanık beyanlarıyla bunu destekleyebilmelidir.

Tabi bu anlatılanlar Mobbing'e uğrayan mağduru umutsuzluğa düşürmemeli. Çok eski zamanlardan beri var olan ancak son dönem yüksek yargı kararlarıyla desteklenen ve var olan Mobbing, birçok insanın yaşadığı bir durum olup bireysel ya da kurumsal mücadeleyle düzeltilemediği anda yargı yoluna taşınmalıdır.

Mobbing'in bir de uygulayan veya uyguladığı iddia edilen tarafı vardır. O da şöyledir ki; işyerinde Mobbing uyguladığı için kendisine dava açılan bir işveren de eğer Mobbing uygulamadığını iddia ediyorsa bu konuda o da gerekli doneleri elinde bulundurmalıdır. Mobbing davalarından yarar elde edildiğini, kendisi bilerek ve isteyerek işten çıkmasına rağmen Mobbing altında zorla işten çıkmak zorunda kalmış gibi dava açan bir işçinin Mobbing'e uğradığından söz etmek mümkün gözükmemektedir. Burada kötü niyetli bir tavır söz konusudur. Bu durumda işveren, Mobbing'e uğradığını ve sadece kendisine yönelik bir şeye maruz kaldığını söyleyen işçiye, bu durumun ona özgü değil herkese uygulanan bir sistem olduğunu belgeleyebilirse, yaptığı işleri yazılı ve kaydını tutarak yaparsa, Mobbing'e yönelik durumları bertaraf etmesi muhtemeldir.

Mobbingle İlişkili Mevzuat

Mobbing Türk yasalarında açıkça zikredilmiş bir olgu değildir, bu yüzden Mobbing, ispatı ve kanıtlanabilirliği zor bir durum olduğu için mevzuatta ilişkili olabilecek hükümleri iyi değerlendirip gerekçeyi de buna göre temellendirmek gerekmektedir. Aşağıda Mobbing'le ilgili olabilecek mevzuatlara dair bir çalışma yapılmıştır.

T.C. ANAYASASI

Madde 12 - Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

Madde 17 - 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.

Madde 24 - Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse, ibadete, dinî âyin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.

Madde 25 - Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.

Madde 48 - Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.

Madde 49 - Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Madde 50 - Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

T.C. Anayasası'nın iş yaşamı ve çalışma hayatıyla ilgili bu hükümleri, çalışanların kişiliğini ön planda tutarak, onur, kişilik ve haysiyet kırıcı muamelelere maruz kalmanın kabul edilemeyeceğini, ayrımcılığın kesinkes reddedildiğini göstermesi açısından bizler için önem arz etmektedir.

İŞ KANUNU (4857 Sayılı)**Madde 5 - Eşit davranma ilkesi**

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî 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 kararlaştırılmaz.

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.

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

20.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.

Madde 22 - Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi

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. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi. (1)

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savaşaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17.maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

İş Kanunu'nda da diğer kanunlar gibi Mobbing düzenlemesi olmadığından Mobbing'le ilişkili olabileceğini düşündüğümüz maddelerin irdelenmesini uygun bulduk. İlk başta eşit davranma ilkesi önemli çünkü bu ayrımcılık olmadan iş yaşamının devamının gerekliliğini savunan bir ilke, bu ilkenin dikkate alınması ve uygulanması ile iş yaşamı gerekli duruma kavuşmakta. Çalışma koşullarında değişiklik yapılacağında bu tüm işçiler için eşit şekilde yapılması, kişiye özel ve kişiliğe saldırgan tavrılarda değişikliklerden kaçınılması doğru bir yaklaşım olacaktır.

TÜRK CEZA KANUNU**Madde 81 - Kasten öldürme**

(1) Bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.

Madde 86 - Kasten Yaralama

(1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbi müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

Madde 94 - İşkence

(1) Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanması yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan oniki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(2) Suçun;

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,

b) Avukata veya diğer kamu görevlisine karşı görevi dolayısıyla, işlenmesi halinde, sekiz yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(3) Fiilin cinsel yönden taciz şeklinde gerçekleşmesi halinde, on yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(4) Bu suçun işlenişine iştirak eden diğer kişiler de kamu görevlisi gibi cezalandırılır.

(5) Bu suçun ihmali davranışla işlenmesi halinde, verilecek cezada bu nedenle indirim yapılmaz.

Madde 96 - Eziyet

(1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(2) Yukarıdaki fıkra kapsamına giren fiillerin;

a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,

b) Üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa ya da eşe karşı, işlenmesi halinde, kişi hakkında üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Madde 102 - Cinsel Saldırı

(1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlal eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle işlenmesi durumunda, yedi yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Bu fiilin eşe karşı işlenmesi halinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikâyetine bağlıdır.

Madde 105 - Cinsel Taciz

(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunur.

(2) Bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

Mobbing uygulanırken, Türk Ceza Kanunu açısından suç sayılan fiiller de araç olarak kullanılabilir. Bazı fiillerin Mobbing'le karıştırılabilmesi de mümkün olup, ayırımın iyi yapılması gerekmektedir. Yukarıda örnek kabilinde yazılmış fiiller Mobbing'le birlikte de kullanılabilir, bu durumda cezai sorumluluk söz konusu olmaktadır. Mobbing'in hukuki sonuçlarının yanında bu tip cezai alanlarda da eğer ihlal varsa, yararınıza olacaktır.

TÜRK BORÇLAR KANUNU

Madde 417 - İşçinin Kişiliğinin Korunması

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

Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerinde de işçinin kişiliğinin korunmasına yönelik hükümler vardır. İş kanunu kapsamına girmeyen iş sözleşmelerinde Türk Borçlar Kanunu uygulanacağından bu doğrultuda düzenlemeyle iş yaşamının diğer alanlarında da ihlallerin önüne geçilmeye çalışılmıştır.

TÜRK MEDENİ KANUNU

Madde 24 - Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, 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.

Mobbing temelde bir kişilik hakkı ihlalini doğurmaktadır. Psikolojik tacize uğrayan kişinin, kişilik hakkı ihlali gündeme gelmektedir. Medeni kanunun ilgili hükmü kişilik hakkı saldırıya uğrayan kişileri korumaya yöneliktir.

DEVLET MEMURLARI KANUNU

Madde 8 - Davranış ve işbirliği

Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.

Madde 10 - Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları

Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırımdan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır.

Devlet Memurları Kanunu da davranış ve işbirliğine vurgu yaparak, amirlerin nasıl davranacağına yönelik hükümlerle, kamu sektöründe yaşanacak Mobbing türü ihlallerin önüne geçmeyi amaçlamıştır.

YARGITAY KARARLARI

Mobbing doktrinde çokça konuşulmaya başlamasına rağmen yüksek yargı kararlarına çok fazla yansımış bir ihlal değildir. Kazanılan ilk Mobbing davası, 2006 yılında olmuştur. 2006 yılından bu yana Yargıtay'ca onanmış Mobbing davası çok az sayıdadır. Günden güne yaşanan gelişmeler ve hukuki yola gidilme isteği Mobbing davalarının artacağına ve Mobbing mağdurlarının gerekli haklarını alacağına dair umut vermektedir. Yargı kararlarına yansımış 5 Mobbing davasını burada derleyip yayınlamayı uygun bulduk.

HAKSIZ YERE ALINAN SAVUNMALARLA VERİLEN DİSİPLİN CEZALARI İLE İSTIKRARLI PSİKOLOJİK TACİZE VARAN HAREKETLER MOBBİNG TEŞKİL EDER

-Türkiye’de Mağdur Lehine Sonuçlanan İlk Mobbing Davası

Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 gün, 2006/19 E., 2006/625 sayılı kararı ile haksız yere alınan savunmalarla verilen disiplin cezaları ile istikrarlı psikolojik tacize varan hareketlerin Mobbing teşkil edeceğine hükmetti.

“... Davacıdan son dönemde 5 kez savunma istenmiş, 02.02.2005 tarihinde uyarı, 23.11.2005 tarihinde de kınama cezaları verilmiştir. İlgili TİS ekinde işten çıkarmayı gerektirir koşullar başlığında "Bir yıl içinde aynı disiplin suçundan 3 kez kınama cezası almak" hükmü mevcuttur. Mahkememizce yargılama sürerken, açıklanan koşulun oluşması nedeniyle davacının iş akdi feshedilmiş, davacı işe iade davası açmış, işe iade davası halen devam etmektedir. MK 2. maddesine ilişkin iyi niyet kuralları, 4857 sayılı yasanın işverenin çalışanlara eşit davranmasına ilişkin olgular birlikte değerlendirildiğinde işverenin işçisini koruma-gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır.

Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırılarak "sen bu işi beceremiyorsun" gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanıyla doğrulanan, davacının 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 vb., davranışları içermektedir. Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS’de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır. Davacının üzüntüsünü bir ölçüde hafifletebilmek amacı ile davacı lehine ... TL manevi tazminata hükmedilmiştir...”

MOBBİNG’E MARUZ KALMAK İŞYERİNİ TERK ETMEK İÇİN HAKLI BİR NEDENDİR

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 18.03.2010 gün, 2008/22535 E., 2010/7225 sayılı kararı ile Mobbing’e maruz kalarak işyerini terk etmenin haklı bir neden olacağına hükmetti.

“...Davacı, davalı yanında üretim müdürü olarak çalıştığını, işyerinde son zamanlarda davacıyı dışlayan davranışlar olduğunu, en son prim alacağını istediğinde hakarete uğrayarak iş sözleşmesini feshetmek zorlandığını belirterek kıdem, ihbar tazminatı ve bazı işçilik alacakları iş

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

isteğinde bulunmuştur. Davalı davacının birkaç dönem halinde çalışıp son dönemde kendinin istifa ederek ayrıldığını savunmuştur. Davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alındığı bu şekilde huzursuz edildiği, işverence psikolojik tacize maruz kaldığı (Mobbing) tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının işyerini terk etmesi haklı nedene dayanmaktadır. Mahkemece ibranameye değer verilmediği ve davalı tarafından da hükmün gerekçesi temyiz edilmediğine göre davacının kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozulmasına karar verilmiştir”

İŞÇİNİN İŞYERİNDE HUZURSUZ EDİLDİĞİ VE MOBBİNGE UĞRAMASI KIDEM TAZMİNATINI ALMA İSTEĞİNDE DİKKATE ALINMALIDIR

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 14.03.2008 gün, 2008/3122 E., 2008/4922 sayılı kararı ile tanık ve çeşitli ispat yollarıyla belirli olan, işyerinde Mobbing'e uğradığı için istifa eden davacının kıdem tazminatı almasında haklılığına hükmetti.

“...Davacı işçi, davalı vekili tarafından darp edildiği, rapor aldığı ve bu nedenle iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğinden söz edilerek kıdem tazminatı isteminde bulunmuştur. Davalı taraf davacının istifa ederek ayrıldığını ileri sürerek davanın reddini savunmuştur. Mahkemece ilk kararda 4857 sayılı İş Kanununun 26.maddesinde belirtilen altı iş günlük sürenin geçirildiği belirtilmiş dava reddolunmuştur. Dairemizce anılan karar rapor tarihinden sonra işçinin huzursuz edilip edilmediği araştırılması gerekçesiyle bozulmuştur. 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...”

MOBBİNG YOLU İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHEDEN İŞÇİ KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANIR

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 01.04.2011 gün, 2009/8046 E., 2011/9717 sayılı kararı ile Mobbing yolu ile iş sözleşmesini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmetti.

“...Davacı işçi 07.09.2005 günlü dilekçe ile davalı işyerinden ayrıldığını bildirmiş ve 30.09.2005 tarihli ibraname ile kanuni hak ve alacaklarını aldığını belirterek işvereni ibra etmiştir. Davacının işyerinden ayrılmasından sonra davacı ile davalı işveren yetkilileri arasında davacı işçinin işyerinden ayrılma nedenlerini analiz etmek için hazırlanan 03.10.2005 tarihli işten ayrılış formunda davacı, davalı işyerinden ayrılma nedeni olarak sağlık nedeni ile istifa ve çalışma ortamına uyumsuzluk olarak belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına “ortamdaki aşırı huzursuzluk ve dolayısıyla sağlığımın bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım.” ibaresi yazılmıştır.

Temyiz dilekçesi ekinde davacı tarafından dosyaya sunulan 22.08.2005 tarihli doktor raporunda 22.08.2005 tarihinde muayene edildiği hipoglisemi ve hipotansiyon teşhisi konulduğu ve 3 gün istirahat verildiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı A'nın davacıya zaman zaman bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir.

MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?

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.

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, karar verilmiştir...”

KANITLANABİLEN MOBBİNG, MANEVİ TAZMİNAT İSTEME HAKKINI DOĞURUR

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 30.05.2008 gün, 2007/9154 E., 2008/13307 sayılı kararı ile kanıtlanabilen ve delillerle açıkça yapıldığı görülen Mobbing’in, manevi tazminat isteme hakkını doğuracağına hükmetti.

“...İşveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte olup, kendisinden bir yıl içinde 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir. Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA karar verildi...”

Çalışmamızın son kısmını Mobbing davaları oluşturuyordu. Mobbing ihlalleri kadar hukuki yolların da çoğaldığı ve mağdurların haklarını alabildiği günleri umut ediyoruz.

Detaylı bilgi için:**ÇETİNKAYA HUKUK BÜROSU**

Mecidiye Cad. Cevher Apt. No: 3/6 Mecidiyeköy 34387 Şişli – İstanbul

| www.cetinkaya.av.tr | Ofis Tel: +90 212 212 99 55 | Fax: +90 212 212 79 71

Av. Oğuz ÇETİNKAYA | oguzcetinkaya@cetinkaya.av.tr

Stj. Av. Emre ALICI | emrealici@cetinkaya.av.tr

İçindekiler Tablosu

Mobbing Nedir, Unsurları Nelerdir?.....	1
Mobbing'in Unsurları.....	1
Mobbing Sayılan Haller.....	1
Mobbing Süreci (Doktrinde Leymann Sınıflandırması).....	2
Mobbing İle İlişkili Olmasına Rağmen Mobbing Sayılmayan Kavramlar	3
Mobbing Çeşitleri ve Tarafları	5
Mobbing Çeşitleri:	5
Mobbing'in Tarafları.....	5
Uygulayanlar (Tacizciler, Uygulayıcılar).....	5
Mobbing Mağdurları	6
Mobbing İzleyicileri	6
Mobbing'in Etkileri	6
Kişi Üzerinde Etkileri (Mağdur).....	6
Toplumsal Etkileri	7
Mobbing'in Varlığı ve Ortaya Çıkış Nedenleri.....	8
Kişisel Nedenler	8
Kurumsal Nedenler.....	9
Sosyal Nedenler	9
Mobbingin Görüldüğü Alanlar	10
Sektörel Bazda Mobbing Ayrıntıları.....	10
Mobbing, Cinsiyet ve Yaş İlişkisi	10
Mobbing ve Eğitim Durumu	11
Mobbing En Çok Hangi Şekilde Ortaya Çıkar?	11
Mobbingle Nasıl Mücadele Edilmelidir?.....	11
Bireysel Mücadele	12
Kurumsal Mücadele.....	12
Mobbing'de İspat Konusu	13
Mobbingle İlişkili Mevzuat.....	13
T.C. ANAYASASI	13
İŞ KANUNU (4857 Sayılı).....	14
TÜRK CEZA KANUNU	17
TÜRK BORÇLAR KANUNU	19
TÜRK MEDENİ KANUNU	19

<i>MOBBING NEDİR, NE DEĞİLDİR?</i>	24
DEVLET MEMURLARI KANUNU.....	19
YARGITAY KARARLARI.....	20
HAKSIZ YERE ALINAN SAVUNMALARLA VERİLEN DİSİPLİN CEZALARI İLE İSTİKRARLI PSİKOLOJİK TACİZE VARAN HAREKETLER MOBBİNG TEŞKİL EDER.....	20
-Türkiye’de Mağdur Lehine Sonuçlanan İlk Mobbing Davası	20
MOBBİNG’E MARUZ KALMAK İŞYERİNİ TERK ETMEK İÇİN HAKLI BİR NEDENDİR.....	20
İŞÇİNİN İŞYERİNDE HUZURSUZ EDİLDİĞİ VE MOBBİNGE UĞRAMASI KIDEM TAZMİNATINI ALMA İSTEĞİNDE DİKKATE ALINMALIDIR.....	21
MOBBİNG YOLU İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHEDEN İŞÇİ KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANIR	21
KANITLANABİLEN MOBBİNG, MANEVİ TAZMİNAT İSTEME HAKKINI DOĞURUR	22
İçindekiler Tablosu.....	23