

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING)KONUSUNDA İŞVERENLERİN SORUMLULUK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Lütfi İNCİROĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdür Yardımcısı

GİRİŞ

Ülkelerin sanayileşmesine paralel bir biçimde, çalışanların sağlıklı ve güvenli biçimde çalışmalarının sağlanması, en önemli konulardan biri olarak ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte insan hayatının kutsallığı açısından, çalışanları işyerlerindeki tehlikelerden korumak da öncelikli bir husustur.

İşyerinde psikolojik taciz ya da İngilizce deyiimiyle mobbing, çok eski bir olgu olmakla birlikte, son yıllarda gün ışığına çıkarılan ve birçok ülkede yoğun bir biçimde tartışılan önemli bir sorundur. Alman Çalışma Psikoloğu Heinz Leymann tarafından 1980 yıllarda ortaya atılan psikolojik taciz (mobbing); şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi çalışanlar ile işveren/işveren vekili arasında ya da çalışanların kendi aralarındaki psikolojik şiddeti ifade eden bir kavram olarak da nitelendirilmektedir.¹ Avrupa hukuku kaynaklarının bazılarında ise psikolojik tacizin iş kaynaklı psiko-sosyal bir risk olduğundan söz edilmektedir.²

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇO) psikolojik tacizi; “intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış” olarak tanımlamıştır.³

¹ İNCİROĞLU, Lütfi, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Yaklaşım Dergisi, Mayıs 2011, sh. 135

² GÜZEL, Ali, ERTAN, Emre, İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 14/2007sh.536.

³İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 2006/54/EC sayılı Direktifin Tanımlar başlığının 2'nci md/1-c bendi.

Psikolojik taciz yani mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak Türk Dil Kurumu “bezdiri” kelimesini önermektedir.⁴

Bu yazıda işyerinde çalışanların itibarını ve onurunu zedeleyen, verimliliğini azaltan, ruh ve beden sağlığını bozan davranış ve davranışlar olarak tanımlanabilecek olan psikolojik tacizin, yani “bezdiri”nin hukuki dayanakları, uygulamada yaşanan sorunlar, iş sağlığı ve güvenliği ile olan ilişkisi ve işverenlerin konuyla ilgili sorumluluk ve yükümlülükleri incelenecektir.

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ(BEZDİRİ) KAVRAMI

Psikolojik taciz kavramı, uygulamada işverenler ve çalışanlar tarafından henüz tam anlamı ile üzerinde mutabakat sağlanmış bir kavram değildir. Bunun nedeninin ise hangi tavır ve davranışın ne kadar süreyle uygulanması halinde bunun psikolojik taciz sayılacağı hususunun henüz açıklığa kavuşturulamamış olmasıdır.

Bununla birlikte, psikolojik taciz, özellikle işyerlerinde çalışanı tazminatsız işten çıkarmayı planlayan bazı işverenlerce sıkça başvuru- rulan bir uygulamadır. Örneğin çalışanı iş arkadaşları yanında küçük düşürücü sözlerle azarlamak, yalnızlaştırmak, dışlamak, işçilere eşit davranmamak, iş vermemek ya da aşırı iş vermek gibi söz, hal ve davranışlar, işçiyi yıldırarak işten istifa etmesi için uygulanan yöntem-lerden bazılarıdır⁵. Bazen de psikolojik tacize uğrayan mağdur işten atılma korkusu ve kaygısıyla kendisine yönelik bu tip saldırıları adli ya da idari makamlara bildirmekten kaçınır. Ancak psikolojik tacize uğrayan kişinin sistematik olarak bu duruma maruz kalması gerekir. Başka bir anlatımla, işvereninden bir kez azar işiten kişiden ziyade, sürekli tekrarlanan hakaretler, sistematik bir biçimde devam eden baskılar, işçiyi görmezlikten gelme, onu yok sayma gibi davranışların sürekli işçi üzerinde yinelenmesi hali psikolojik tacizi oluşturmaktadır. Psikolojik taciz, kamu-özel ayrımı olmaksızın tüm işyerlerinde çalışanların ortak sorunu olarak değerlendirilmektedir.

Psikolojik taciz, kamu-özel işyerlerinin dışında okullarda, eğitim yerlerinde, kurslarda, sağlık merkezlerinde ve kısaca insanların belli amaçlarla bir arada faaliyette buldukları hemen her yerde söz konusudur⁶.

⁴ Bknz. TDK Türkçe Sözlük

⁵ İNCİROĞLU, Lütfi, agm.sh. 137

⁶ TAŞKIN, Ahmet, Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı,SİCİL, İş Hukuku Dergisi 2012, sh. 59

Avrupa hukuku kaynaklarının bazılarında psikolojik tacizden, iş kaynaklı psiko-sosyal bir risk olduğundan bahsedilerek, işverenler iş baskısının nedenlerini ve kaynaklarını araştırmak, risk değerlendirmesi yapmak ve uygun önlemleri almakla yükümlü kılınmışlardır.

Psikolojik tacizin yol açtığı kronik stres, olumsuz fiziksel sonuçların yanında; aşırı gerilim, depresyon ve post-travmatik stres bozukluğu gibi ruhsal rahatsızlıklara yol açabilmektedir. Bu durum, hastalıktan kaynaklanan uzun süreli devamsızlığı ve iş göremezlik ödeneklerinden doğan harcamalarda önemli bir artışı beraberinde getirmektedir.⁷ Örneğin Hollanda'da iş göremezlik ödeneğinden yararlananların %14'ünün iş göremezlik nedeninin iş kaynaklı psikolojik şikâyet olduğu tespit edilmiştir.⁸

Öte yandan Hollanda İş Koşulları Yasası, psikolojik ve cinsel tacizi, psiko-sosyal iş baskısı üst kavramının altında birlikte düzenlemiştir. Çünkü her iki tacizin ortak özelliği, işçinin insanlık onuruna ve işini rahatsız edilmeden yapma hakkına bir müdahale olarak görülmesidir. Bu kapsamda işveren, işçiye bu konuda yeterli eğitim ve bilgi vermekle, işçilere yardım ve destek prosedürlerini sağlamakla ve ayrıca risk analizi ve değerlendirmesini yapmakla yükümlü kılınmıştır.

Uygulamada psikolojik taciz, ağırlıklı olarak işveren/işveren vekillerince işçilere uygulanmakla birlikte, işçilerin birbirlerine karşı gerçekleştirdikleri psikolojik taciz de azımsanamayacak boyutlardadır. Bu kapsamda, işverenler işyerinde kendileri adına hareket eden ve işyerinin/işletmenin sevk ve idaresinden sorumlu olan işveren vekillerini bu konuda eğitmesi gerektiği ölçüde, çalışanlarına da yeterli eğitim ve bilgi vermekle yükümlüdür. Burada elbette ki işverenin, çalışanı psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğünün sınırlarının belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Öğretiye göre işverenin, işçiyi psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğü, Borçlar Hukukundan doğan "işçiyi koruma ve gözetme borcu"ndan kaynaklanmaktadır. Öyleyse işveren psikolojik taciz olgusuyla kendisinin bizzat mücadele etmesi gerektiğini düşünerek işyerinde çalışan bir işçinin psikolojik tacize uğradığını veya psikolojik tacize maruz kalma tehlikesi içinde bulunduğunu bildiği veya hissettiği andan itibaren gerekli önlemleri almalıdır. Bu yaklaşım biçimi, işçinin Anayasal hakkı olan "kişilik haklarının korunması" ilkesine de uygun bir yaklaşım biçimidir. Aynı zamanda bu yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliği hukukunda öngörülen "önleme öncelikli" bir yaklaşım tarzıdır.

⁷ GÜZEL, Ali, ERTAN, Emre, agm. sh.536.

⁸ GÜZEL, Ali, ERTAN, Emre, agm. sh.536.

Bununla birlikte işveren, psikolojik taciz sonucu mağdur olan işçinin bir hastalığa tutulma olgusu ile karşı karşıya kalabilecek veya hastalığın ortaya çıkmasından sonra işverenin uygun tedbirleri alma yükümlülüğü ortaya çıkabilecektir. Ancak burada asıl olan, yangın çıkmadan gerekli tedbirleri alarak, yangının vereceği zararı kaynağında yok etmektir. Böylece “önlemek ödemekten daha insancıl ve ucuzdur” sözü uygulamada yer bulacaktır. Burada psikolojik tacize uğradığını iddia eden çalışanın hangi prosedürleri takip etmesi gerektiği ile ilgili gerekli altyapının oluşturulması gerekmektedir. Uygulamada ispatı oldukça zor olan psikolojik taciz kavramının öncelikle iş mevzuatında tanımının yapılması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında da çalışan ve işverenlere ne tür yükümlülükler getireceğinin sınırlarının çizilmesi gereklidir.

PSİKOLOJİK TACİZİN İÇ HUKUKUMUZDAKİ YASAL DAYANAKLARI

Anayasamızda, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçinin, onur ve saygınlığını koruyacak koruma kalkanı mevcuttur. Anayasamızın kişi dokunulmazlığını düzenleyen 17/I madde hükmüne göre, “ Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. İnsan onuruna saygıyı düzenleyen 17/III maddesinde ise, “Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz” denilmektedir. Bu düzenleme ile herkesin sağlıklı yaşama hakkı ve ruh sağlığının korunması Anayasamız tarafından güvence altına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanununda yeni bir kavram olarak cinsel taciz düzenlenmişken, psikolojik taciz henüz düzenlenmemiştir. 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun “işverenin genel yükümlülüğü” başlıklı 4'üncü maddesinde, “işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu gibi sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla, ayrıca işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla, öte yandan çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlü” kılınmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda her ne kadar psikolojik taciz düzenlenmemiş olsa da psikolojik taciz, çalışanın ruh ve beden sağlığını bozan, iş verimini düşüren, iş kazalarına yol açan, kişinin sosyal hayatını da olumsuz yönde etkileyen bir olgu olması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği konusunun kapsama alanında olduğu pekâlâ söylenebilir. Çünkü 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417'nci madde-

sinde; “psikolojik taciz” kavramı birebir kullanılmış ve bundan doğabilecek zararların sorumluluğu işverene yüklenmiştir. Maddenin birinci paragrafında şöyle denilmiştir: “İşveren hizmet ilişkisinde işçinin sağlığını 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”.

Bununla birlikte 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun “işçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417’nci maddesi hariç Türk iş hukukunda psikolojik tacizle ilgili doğrudan bir düzenleme olmamasına rağmen, iç mevzuatımızda bu davranış biçimlerini yaptırma bağlayan hukuki düzenlemeler mevcuttur. Türk Borçlar Kanunu’nun kişiliğin korunması kavramına, “sözleşmeden doğan sorumluluk” çerçevesinde yaklaşmasından hareketle, Türk Mevzuatında psikolojik tacizin kıyasen yer aldığı sonucuna varılabilir, kanaatindeyiz.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda da psikolojik taciz düzenlenmiş değildir. Ancak, Türk Ceza Kanunu’nun 105’inci maddesinin gerekçesinde “cinsel taciz, kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlarla gerçekleşebilir. Cinsel taciz, cinsi yönden, ahlak temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesinden ibarettir” ifadesine yer verilmiştir.

Bu yaklaşımın özü cinsel taciz eyleminin, aynı zamanda maruz kalanın kişilik haklarına bir tecavüz olduğunu da ifade eder. Buna bağlı olarak 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 24 ‘üncü maddesinde, “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebileceği”, aynı Kanunun 25’inci maddesinde de, “Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir...” denilmek suretiyle, kişilik hakları saldırıya uğrayan kimselere yapılan her türlü saldırıyı önleme, yok etme, etkisizleştirme ve yaptırma bağlama hususları hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla psikolojik taciz de saldırı kavramına girmektedir. Dolayısıyla Türk Medeni Kanunu’nun, kişilik haklarına, hukuka aykırı olarak yapılan saldırılara karşı korumayı amaçlayan bir düzenleme yapmış olmasından hareketle, psikolojik taciz konusunun Türk medeni Kanunu açısından da düzenlenmiştir, sonucuna varabiliriz.

Ayrıca, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” ile ilgili bir Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır.⁹ Başbakanlık Genelgesi ile psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda olduğu ve işverenlerin çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri almaları gerektiği vurgusunun yanında bütün çalışanların da psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak durmaları gerektiği öngörülmüştür.

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ İLE PSİKOLOJİK TACİZARASINDAKİ İLİŞKİ

Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliği sistemi çalışanın ruh ve beden bütünlüğünü korumayı amaçlayan multidisipliner bir sistemdir. Yeni iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı da önleme önceliği olan bir mantık üzerine kurgulanmıştır. Çalışanların beden sağlıkları kadar ruh sağlıklarının da korunmasından sorumlu olan işverenlerin, iş ortamında risk oluşturan maddi unsurların meydana getireceği tehlikeleri önlemenin yanı sıra çalışanları, etkileşim içinde buldukları tüm varlıkların olumsuz etkilerinden de korumakla yükümlüdürler. Psikolojik taciz, insan sağlığı açısından önemli sonuçlar doğuran bir olgu olması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği ile çok yakın ilişki içerisinde.

İşverenin, koruma ve gözetme borcu kapsamına, işçinin kişiliğinin korunmasının yanı sıra işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması da girmektedir. Hatta işverenin koruma ve gözetme borcu ile daha ziyade iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kastedilmekte, bu kapsamda iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı gereken önlemlerin alınması suretiyle çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli bir şekilde düzenlenmesi amaçlanmaktadır. İşveren işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır.¹⁰

Çalışanın işyerinde iş edimini sunduğu sırada herhangi bir sebeple işveren/işveren vekilinden ya da diğer çalışanlar tarafından psikolojik saldırıya uğratılması nedeniyle ruhsal bunalıma girmesi ve bunu hekim raporu ile belgelemesi halinde, bu durumun bir meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu incelenmesi gereken bir konudur. Çünkü sigortalının ruhen özüre uğraması

⁹ 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Başbakanlık Genelgesi.

¹⁰ ŞEN, Murat, İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları, SİCİL, İş Hukuku Dergisi 2012, sh. 134

hali, iş kazası ve meslek hastalığının tanımında yer almaktadır.¹¹ Psikolojik tacize maruz kalan bir çalışanın ruh sağlığının bozulması sonucunda iş göremez hale gelmesiyle birlikte, psikolojik taciz ile iş kazası ve meslek hastalığı arasında neden-sonuç ilişkisi kurulması halinde, işverene bu konuda da sorumluluk yüklenebilecektir. Örneğin psikolojik taciz nedeniyle intihar eden bir çalışanın ölümü halinde, buna sebep olan etmenler araştırılarak tedbir almayan işveren hakkında hukuki ve cezai yaptırımlar uygulanabilecektir, kanaatindeyiz.

İŞVERENİN PSİKOLOJİK TACİZLE İLGİLİ SORUMLULUK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşverenin değişik kanunlardan kaynaklanan hukuki ve cezai sorumluluk ve yükümlülüğü bulunmaktadır. Anayasa başta olmak üzere, İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve Türk Ceza Kanunu açısından sorumlulukları vardır.

Psikolojik taciz, işveren tarafından yapılır veya yaptırılır ise, işveren sorumlu olabileceği gibi, işveren vekilleri, tacizde bulunan veya izleyen öteki çalışanlar ve alt işveren ile alt işveren çalışanlarının yaptıkları psikolojik taciz eyleminden de sorumlu ve yükümlü olacaktır.¹²

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında, "çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır" denilmek suretiyle işvereninden veya üçüncü kişilerden psikolojik taciz görmesi nedeniyle hastalığa tutulan çalışanla ilgili gerekli tedbirleri almayan işyeri hekiminin yetki belgesinin askıya alınabileceği unutulmamalıdır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesine göre, "işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla,

¹¹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13'üncü maddesinde iş kazası, ...sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özürle uğratan olay meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürsüzlük halleri " olarak tanımlanmaktadır.

¹² İNCE, Ergun, Yıldırı Olgusu ve Tarafların Sorumlulukları, SİCİL, İş Hukuku Dergisi 2012, sh. 96

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” denilerek işveren, gözetme borcu kapsamında ve iş sözleşmesi çerçevesinde işçinin kişiliğini korumak ve işyerinde maruz kalabileceği tehlikelere karşı her türlü tedbiri almak ve yine işçinin kişisel menfaatlerinin zedelenmesine yol açacak davranışlardan kaçınmakla yükümlü kılınmıştır.

Bu kapsamda işveren psikolojik tacize uğrayan çalışanın yakınmalarına karşı gerekli önlemleri almamışsa ve gerekli yaptırımları uygulamamışsa, tacize uğrayan kimseye karşı gözetme borcuna aykırı davranmış olacaktır.

Türk Borçlar Kanunu'nun yeni getirilen ve yukarıda verilen düzenlemesiyle, “genel kişilik hakkı teorisi” uyarınca işverenin gözetme borcu kapsamına işçinin tüm kişilik değerlerinin (maddi-manevi) dâhil edilmiş olduğunu söylemek mümkündür.

4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 24'üncü maddesinde, “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” denilmektedir. Aynı Kanunun 25'inci maddesinde ise, “Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir...” denilerek kişilik hakları saldırıya uğrayan kimselere yapılan psikolojik saldırıyı önleme, yok etme, etkisizleştirme ve yaptırıma bağlama amaçlanmıştır.

İç mevzuatımızda yer alan bu düzenlemeleri istinaden; İşçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında yükümlülüklerini yerine

getirmeyen işveren, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüğünü yerine getirmemiş olacağından sözleşmeye aykırı davranmış olur ve kendisinden öncelikle maddi ve manevi zararların giderilmesi istenebilir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417/III Maddesinde, "işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir" denilerek, çalışanların psikolojik tacizine bağlanabilecek bu tür sonuçların ortaya çıkması halinde işveren yükümlü tutulabilecektir. Dolayısıyla bu maddeye göre artık doğrudan işçinin kişilik haklarının ihlalinde işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi mümkündür.¹³

Bu bağlamda Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'ndaki genel hükümlerle iş mevzuatındaki özel hükümlerde, işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi halinde birçok hukuki imkân ve yaptırım söz konusu olabilmektedir. Ayrıca Türk Ceza Kanununun 132 ve devamı maddelerindeki "Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanlarına Karşı Suçlar" kapsamında kişilik haklarının ihlaline ilişkin yaptırımlarda söz konusu olabilir.¹⁴

SONUÇ

Özellikle işverenlerin işyerinde işveren adına hareket eden işveren vekillerini ve çalışanlarını psikolojik taciz konusunda eğitmeleri gereklidir. İşyeri barışı ve huzurunun sağlıklı bir biçimde sürdürülebilmesi açısından çalışanlar arasındaki iletişim kültürünün oluşturulması öncelikli bir konu olmalıdır. Üretimin en önemli bir unsuru olan emek faktörünün sağlıklı bir şekilde varlığını sürdürebilmesi için mesleki bilgi ve tecrübenin yanı sıra belki daha fazla iletişim teknikleri konusuna odaklanılması gerekmektedir. Çünkü gelişen teknoloji hayatımızı kolay kılmakla birlikte, insanlar arasındaki diyalogsuzluğu, bencilliği hatta anlayışsızlığı da beraberinde getirmiştir.

Uygulamada psikolojik tacize uğrayan ancak bunu ifade etmekten çekinen çok sayıda çalışanın olduğu unutulmamalıdır. Psikolojik tacizin odak noktasında çalışan, taciz sürecini oluşturan davranışların kaynağında ise işveren/işveren vekilleri vardır. İşveren,

¹³ ŞEN, Murat, agm. Sh135

¹⁴ ŞEN, Murat, agm. Sh135

yönetim hakkını kullanırken dürüstlük, eşit davranma ve gözetme borcuna aykırı davranmamakla mükelleftir.

Çalışanın ruh ve beden bütünlüğünün korunması, çalışanın kendisi, ailesi, çalıştığı işyeri hatta toplum açısından da büyük önem taşımaktadır. Çalışanın işyerinde iş edimini sunduğu sırada herhangi bir sebeple işveren/işveren vekilinden ya da diğer çalışanlar tarafından psikolojik saldırıya uğratılması nedeniyle ruhsal bunalıma girmesi ve bunu hekim raporu ile belgelemesi halinde, bu durumun bir meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu da ayrıca irdelenmelidir. Çünkü sigortalının ruhen özre uğraması hali, iş kazası ve meslek hastalığının tanımında yer almaktadır.¹⁵ Psikolojik tacize maruz kalan bir çalışanın ruh sağlığının bozulması sonucunda iş göremez hale gelmesiyle birlikte, psikolojik taciz ile iş kazası ve meslek hastalığı arasında illiyet bağı kurulması halinde, işveren bu konuda da sorumluluk altında kalabilecektir.

Öte yandan, açıkça ifade etmek gerekirse Türk mevzuatında net olarak tanımlanmamış ve yasal çerçevesi çizilmemiş olsa dahi, işyerinde çalışanların itibarını ve onurunu zedeleyen, verimliliğini azaltan, ruh ve beden sağlığını bozan psikolojik tacize maruz kalan çalışanların, “kişilik haklarının korunması” ve “işverenin işçisine karşı gözetme borcu” kapsamında değerlendirilerek gerekli tedbirlerin alınması en öncelikli konu olmalıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

GÜZEL, Ali, ERTAN, Emre, İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 14/2007

İNCE, Ergun, Yıldırı Olgusu ve Tarafların Sorumlulukları, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012

İNÇİROĞLU, Lütfi, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Yaklaşım Dergisi, Mayıs 2011

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 2006/54/EC sayılı Direktif

¹⁵ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13'üncü maddesinde iş kazası, ...sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay, meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürülük halleri " olarak tanımlanmaktadır.

Psikolojik Taciz Konulu Başbakanlık Genelgesi (19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı RG)

ŞEN, Murat, İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları, SİCİL, İş Hukuku Dergisi 2012,

TÜRK DİL KURUMU, Büyük Türkçe Sözlük

TAŞKIN, Ahmet, Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı, SİCİL, İş Hukuku Dergisi 2012,

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu