TBB Dergisi 2024 (171) s. 355-370

İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ MOBBİNG NEDENİYLE FESİH HAKKI

THE RIGHT OF EMPLOYEE TO TERMINATE THE EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO MOBBING

Alptekin Burak BOYDAK*

Özet: Son yıllarda işçi ve işveren arasındaki çalışma barışını tehdit eden en önemli unsurlardan biri olarak işyerinde mobbing (psikolojik taciz) olgusu karşımıza çıkmaktadır. Mobbing kavramının sebep ve sonuçları itibariyle doğru bir değerlendirmeye tabi tutulması ise kavramın içeriğindeki hukuki ve psikolojik unsurlar değerlendirilerek disiplinlerarası bir bakış akışını gerektirmektedir. **İşçiyi manevi açıdan çalışamaz hale getiren bu psikolojik hal karşısında işçinin iş sözleşmesinin fesih hakkının incelenmesi de önemli ve gereklidir.** Bu itibarla çalışmamızda işyerinde psikolojik taciz olgusu hukuki açıdan bir tetkike tabi tutulup, **çalışma barışını tehdit eden bu olguyla ilgili** olarak, işçi tarafından iş sözlemesinin feshi hali için **iş hukuku**, yargı kararları ve diğer teknik veriler ışığında görüş ve önerilerimiz sunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz, Çalışma Barışı, İşçi ve İşveren

Abstract: In recent years, the phenomenon of mobbing (psychological harassment) in the workplace has emerged as one of the most important factors threatening the labor peace between the employee and the employer. The correct evaluation of the concept of mobbing in terms of its causes and consequences requires an interdisciplinary perspective by evaluating the legal and psychological elements in the content of the concept. It is also important and necessary to examine the employee's right to terminate the employment contract in the face of this psychological state that renders the worker morally incapable of working. In this respect, in our study, the phenomenon of psychological harassment in the workplace has been subjected to a legal examination and our opinions and suggestions have been tried to be presented in the light of labor law, judicial decisions and other technical data regarding the

* Av. Dr., İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği, alptekin_burakb@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9136-4621, Makalenin Gönderim Tarihi: 12.02.2024, Kabul Tarihi: 06.04.2024

termination of the employment contract by the employee regarding this phenomenon that threatens the work peace.

Keywords: Psychological Harassment, Work Peace, Worker And Employer

GİRİŞ

Çalışma hayatında son yıllarda en çok duydumuz kavramlardan biri üzülerek görülmektedir ki mobbingtir. Halbuki gerek bireylerin gerekse toplumun hedeflediği ve en çok ihtiyaç duyduğu alanlardan biri ise çalışma barışının bir başka deyişle iş yaşamında huzurun tesisidir. Bu hedef için ağır ve yoğun bir tehdit oluşturan mobbing olgusu mikro ölçükte gününün önemli bir kısımın işyerinde geçiren işçi için makro ölçekte ise toplum için irdelenmesi gereken bir unsur olarak öne çıkar.

Mobbing ya da psikolojik taciz bir çok işçi açısından sürekli dile getirilen bir olgu olmasına rağmen işçiyi koruma ilkesi ile şekillenen ve bu kapsamda çoğunlukla işçi lehine sonuçlanan iş yargısında dahi gerek kavramın psikolojik ve hukuki açıdan netleşme sorunu gerekse ispat sorunu gibi nedenlerle diğer işçilik davalarının aksine işçi aleyhine sonuçlanabilecek bir hukuki uyuşmazlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim konuyla ilgi yapılan bir çalışmada 2010-2015 yılları arasında mobbing iddiası içeren 221 davadan sadece 54'ünde manevi tazminat talebinde bulunulmuş, bunlardan da yalnızca 11'i manevi tazminat talebinin kabulü ile sonuçlandığı tespit edilmiştir.[1]

Bu durum ise bize öncelikle mobbingin doğru bir kavramsal analizinin yapılmasını bu durumun sebeplerinin anlaşılarak konunun işçi ve işveren arasındaki adil denge gözetilerek doğru bir zeminde çözülebileceğini göstermektedir.

I. KAVRAM VE UNSURLAR

A. Kavram

Kavrama etimolojik olarak baktığımızda kalabalık, sürü ve güruh gibi anlamları ifade eden "mob" kelimesinden "rahatsız etme" kavra-

[1] Ahmet Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016, C. XX, S. 2, s. 392.

mı oluşturulmuş[2] bunun sistematik hale gelmesi de "mobbing" olarak yani süregelen rahatsız edilme hali olarak nitelenmiştir.[3]

İsveçli endüstri psikoloğu H. Leymann tarafından çalışanlar arasında süregelen benzer tipte hasmane davranışların incelenmesi sonucu çalışma yaşamında mobbing kavramı bir olgu olarak yer bulmaya başlamıştır.[4] Öğretide de mobbing; işyeri gibi bir topluluk içerisinde aynı yazgıyı paylaşan iki kişiden birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet veya terör olarak tanımlanmıştır.[5] Çalışma psikolojisi yönüyle de çalışanların birbirilerine yönelik rahatsız ve husursuz edici eylemlerde bulunması "mobbing" olarak nitelenmektedir.[6]

İşyerinde psikolojik taciz süreci, çalışanların, işveren veya yöneticiler ya da meslektaşları tarafından sistematik olarak psikolojik şiddet içeren zarar verici nitelikteki olumsuz davranışlara maruz kalmasıyla başlamaktadır.[7] Bununla birlikte, çalışan ile doğrudan iletişimi reddetmekten, kişiyi baskı altına almak, devamlı denetlemek ve nihayetinde işveren ile işçi arasında tamemen iletişim kopukluğuna neden olan bir süreç psikoljik tacizde görülmektedir.[8]

Ülkemizdeki hukuk uygulamasına ve öğretisine bakıldığında yabancı kökenli "mobbing" kavramının "işyerinde psikolojik taciz" kavramı ile çevrilerek dile getirildiği müşahede edilmektedir; nitekim mobbing olgusunda işçiye bir taciz uygulanmakla birlikte bu taciz öğretide belirtildiği üzere fiziksel bir taciz olmaktan ziyade, muhatabına

---

2 M.France Hirigoyen, Manevi Taciz (Günlük Hayatta Sapkın Şiddet), İletişim Yayınları, 2021, s. 69.

3 Ayrıntılı etimolojik köken için ayrıca bkz. , Gülnur Erdoğan , "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)", *TBB Dergisi*, Sayı 83, 2009, s. 318-352.

4 Lerzan Erkan, "Mobbing (Psikolojik Taciz)'in Önlenmesi İçin Neler Yapılmalı", Çimento İşveren , C. 36, S. 6, Kasım 2022, s. 21. Sabahattin Şen, "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu", *Çimento İşveren,* Eylül 2009, s. 47.

5 Ali Güzel/Emre Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış:Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk", *LİSGHD,* 2007, S. 14, s. 511.

6 Pınar Tınaz,"Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", *Çalışma ve Toplum,* 2006/3, s. 12.

7 Nuray Gökçek Karaca, "AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü", *Çimento İşveren,* Eylül 2009, s. 27.

8 M.France Hirigoyen , Manevi Taciz, s. 70.

karşı hakeretamiz bir yönü olan ve muhatabını dışlayan ve hedefi o kişinin psikolojisini bozmaya yönelik olan bir taciz türüdür.[9]

Konuyla ilgili yargı kararları incelendiğinde; bir kişinin hukuken psikolojik tacize maruz kaldığının söylenilebilmesi için; kişiye karşı kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre devam eden, kişiliğin ve saygınlığın zedelenmesine yol açacak eylemlerin varlığı gerekmektedir.[10] Uluslararası Çalışma Örgütü de psikolojik tacizi, müteaddit defalar yapılmak suretiyle, bir veya bir grup işçiyi sabote etmek veya baltalamak için icra edilen, zalimce, kötü niyetli, kinci, aşağılayıcı ve eleştirel tavırlarla kendini gösteren hareket olarak tanımlamaktadır.[11]

Yüksek Mahkeme bir kararında "İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan kişinin şeref, kişilik, karakter, inanç, değer, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. … Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz

---

9 Arzu Aslan Ertürk, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,* Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 289.

10 Konuyla ilgili makalede, Türkiye'de yargı kararlarında mobbing kavramının "işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışan ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir" şeklinde ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarih 2006/19 E. ve 2006/625 K. sayılı ilamında yer aldığı belirtilmektedir. S. Yunus Lokmanoğlu, "İşyerinde Psikolojik Taciz", *TAAD,* Yıl:7, Sayı:30 (Nisan 2017) s. 381.

11 ILO, Work-related violence and its integration into existing surveys, 19th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 2-11 October 2013, s. 15.

veya etik dışı davranış mobing olarak nitelendirilemez."[12] içtihadıyla hangi psikolojik ve maddi eylemlerin mobbinge götüreceği noktasında genel bir çerçeve çizmiştir.

B. Unsurlar

Konuyla ilgili tanımlar ve yargı kararları tetkik edildiğinde bir olayda psikolojik tacizden bahsedebilmek için işçiyi yıldırma amacını taşıyan davranışların varlığı olarak "sebep unsuru" ile bu davranışların belirli bir süreye yayılarak sistematik olarak gerçekleşmesi bağlamında "zaman unsuru" olmak üzere iki temel unsurdan bahsetmek gereklidir.

1. Sebep Unsuru

Yargıtay bir kararında sebep unsurunun varlığını ve yıldırma amacının nasıl olabileceğini, "Aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin, bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir".[13] tanımıyla ifade etmiştir. Mobbing kavramı çalışma psikolojisini ilgilendiren bir kavram olması hasebiyle mobbing olgusunda işverenin ya da ona bağlı bir başka kişinin işçi üzerinde kurduğu psikolojik bir yıldırma politikası söz konusudur. Bu politikanın vasıtaları ise yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlardır. Yine karardan da anlaşılacağı üzere psikolojik taciz doğrudan işverenden gelebileceği gibi o işverene bağlı bir veya birden fazla kimse tarafından da gerçekleştirilebilecektir.

2. Zaman Unsuru

Psikolojik tacizin bir diğer şartı ise zaman unsurudur. Belirli bir zaman dilimi içerisinde söz konusu yıldırıcı davranışların sistema-

12 Y. 22. H.D., T. 08.07.2020, E. 2017/6719 K. 2020/9153, www. yargitay.gov.tr
13 Y. 9. H.D., T. 02.11.2020, E. 2017/17931, K. 2020/14104,www. yargitay.gov.tr

tik bir biçimde devam etmesi psikolojik tacizden bahsedebilmek için esastır. Yargıtay kararları irdelendiğinde psikolojik tacizin varlığından bahsedebilmek için işçiye yönelik davranışların uzun bir süreden beri ve sistematik olarak devam etmesi gerekliliğinin arandığı görülecektir.[14] Nitekim bir başka kararda da "... psikolojik taciz anlık bir olay olmayıp, sistemli olarak sürekli tekrarlanan davranışlardan oluşan bir süreçtir. Başka bir deyişle, bu davranışlardan oluşan taciz süreci hukuka aykırıdır. Diğer taraftan, yapılan görevlendirme itibariyle verilen talimatların sırf küçük düşürme amaçlı olduğuna ilişkin iddiaya yönelik olarak psikolojik tacizin başlangıç tarihinin 2008 yılı Mayıs ayı olduğuna ilişkin davacının beyanı ile iş sözleşmesinin feshedildiği tarihin 10.11.2008 olduğu hususu dikkate alındığında sürenin kısalığı itibariyle bahsi geçen eylemin belli bir süreye yayılmasının ve bu durumun sistematik bir hâl almasının mümkün olmadığı açıktır. Bu aşamada belirtmek gerekir ki; davacı tanığının ara sıra meydana gelmiş birkaç davranıştan bahsederek genel ifadeler ile davacının psikolojik tacize maruz kaldığına ilişkin başkaca delillerle desteklenmeyen beyanı olayın ispatı açısından yeterli görülmemiştir".[15]

Karardan anlaşılacağı üzere Hukuk Genel Kurulu, ara sıra gerçekleşen davranışları sistematiklik şartına, taciz başlangıç tarihi ile iş sözleşmesinin sona ermesi arasındaki altı aylık süreyi ise uzun bir süre devam etme şartına uygun görmemiştir. Yüksek mahkemenin bir başka kararında ise "... Bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi her somut olayın kendi bütünlüğü içinde değerlendirilmesiyle mümkündür. Müdahalelerin işyeri ile ilgili işyerinde çalışan diğer şahıslar tarafından süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanan, sistemli ve kasıtlı, yıldırma ve dışlama amaçlı; mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda ve sağlığında zarar ortaya çıkaran nitelikte olması gerekir. Müdahalelerin neden olduğu sonuçların boyutu; mağdurun

14 Y. 9. H.D. , T. 21.03.2017, E. 2015/14424, K. 2017/4612, www. yargitay.gov.tr

15 Yarg. H.G.K.,09.02.2021 T, 2016/9-1427 E., 2021/53 K., İlkay Tüysüzoğlu, Psikolojik Tacize İlişkin Emsal Kararlar, https://www.adaso.org.tr/Content/Files/Sunumlar/2022/3/33c9fd82-341f-43be-8dda-0f2292220976_PSI%CC%87KOLOJI%CC%87K%20TACI%CC%87Z%20SLAYT-son%20%C4%B0lkay%20T%C3%9CYS%C3%9CZO%C4%9ELU.pdf

konumuna, muamelelerin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğine, mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumuna kadar birçok faktöre göre değişebilmektedir (AYM, Fecir Ergün Turan kararı, para.50). Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hâl alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır" ifadelerine yer verilerek sistematik olarak belirli bir süre devam eden yıldırıcı davranışların aynı zamanda bir zarar neden olması gerekliliğinin de arandığı görülmektedir.[16]

Öğretide, psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi için saldırıya uğrayan işçinin bundan zarar görmesinin gerekip gerekmediği üzerinde tanımlarda tam bir fikir birliği olmamasına rağmen, "işçinin psikolojik olarak etkilenmediği veya etkilenmeyeceği durumlarda davranışların taciz olarak nitelendirilmesi mümkün olmayacağından, saldırganın bu davranışlarla manevi değerlerinin zarar görmeye başlamış olması da unsurlardan biri kabul edilmelidir"[17] perspektifine ilişkin zarar şartı bağlamındaki görüşe iştirak etmekteyiz.

II. İLGİLİ DÜZENLEMELER

Mobbing konusunda işçiyi koruyucu hükümler gerek ulusal gerekse uluslararası mevzuatta görülmektedir. Uluslararası düzenlemelere bakıldığında bu anlamda zikredilmesi gerekenlerden biri İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 164 numaralı Öneridir. İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 164 numaralı Öneri'nin 3/e bendinde, 155 nolu Sözleşme'nin 4. Maddesi çerçevesinde taraf devletleri "çalışanları iş koşullarından kaynaklanan fiziksel ya da zihinsel tehlikelere karşı korumakla" yükümlü kılmıştır.[18] Av-

16 YHGK, T. 04.10.2018, E. 2015/2274, K. 2018/1428, , www. yargitay.gov.tr

17 S. Alp Limoncuoğlu, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı", Karar İncelemesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt: 15, s.547-571 (Basım Yılı: 2014), s. 524-525

18 Ece Göztepe Çelebi , "Anayasa Mahkemesi'nin "Mobbing" Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Anayasa Yargısı,* 32 (2015) , s. 329-330.

rupa Konseyi Ekonomik ve Sosyal Haklar Komitesi Gözden geçirilmiş Sosyal Şart'ın 26. maddesinde de tüm çalışanların onurlu çalışma hakkına sahip olduğu belirtilerek şarta taraf olanlar tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı ve çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ile bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri alma taahhüdüne girmişlerdir.[19] Burada ayrıca ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin de zikredilmesi yerinde olacaktır. Sözleşmede, insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanması adına işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin önemini vurgulamak suretiyle insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanması adına barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulması; işçinin ve yakınlarının ruhsal, fiziki ve cinsel sağlıklarının gözetilmesi hususu ilk elde göze çarpan noktalardır.[20]

İç hukukumuza baktığımızda konuyla ilgili normatif hükmün Türk Borçlar Kanunuda düzenlendiği görülmektedir. TBK'nın 417. maddesinde "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik[21] ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür". hükmüne yer verilerek, işverenin yükümlülükleri arasında sayılan işçiyi psikolojik tacize karşı

19 Gülnur Erdoğan; Mobbing (Işyerinde Psikolojik Taciz), *TBB Dergisi,* 2009, Sayı 83, s. 318-352, s. 343.

20 Seher Demirkaya/Ceyhun Güler, Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum* , 2021/4, s. 2778.

21 Mevzuatımızda psikolojik tacizin tanımının yapılmamış olmasının kanun tekniği açısından yerinde olmadığı haklı olarak tenkit edilmiştir. (Bkz. Namık Hüseyinli/Hatice Aslan Atabay, "Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt:8 Sayı:2 Yıl 2017, s. 607.

koruma yükümlülüğü normatif bir hal almıştır.[22] Görüleceği üzere işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında; işçinin kişiliğini korumak[23] ve saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak ve işçiye ait kişisel verileri korumak işverene kanunun yüklediği sorumluluklar demeti olarak karşımıza çıkmaktadır.[24]

İşverenin kendisine yönelik sorumluluklarına aykırı davranması halinde işçinin hukuken korunacağı ve tazminat talepleri ile karşı karşıya kalacağı bilinmektedir.

III. MOBBİNG NEDENİYLE İŞÇİNİN FESİH HAKKI :

Mobbing nedeniyle işçinin fesih hakkı denilince ilk elde incelenmesi gereken husus, psikolojik taciz olgusunun işçi açısından iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanıyıp tanımadığıdır.

Haklı nedenle fesih hakkı 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi ile 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu 435. maddede, "Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır" hükmü düzenlenmiş, 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinde ise maddede belirtilen sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepleri işçi açısından sözleşmenin feshinde haklı nedenler olarak zikredilmiştir. Söz konusu sebepler tetkik edildiğinde mobbing kavramına en uygun hallerin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri olduğu görülmektedir.

---

22 Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, 2022, s. 357.

23 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Murat Özveri, İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları, (2023), *Çalışma ve Toplum,* Cilt 4, Sayı 79, 2023, 3255 – 3296

24 A. Burak Boydak , Kamu Kuruluşlarının İşçilik Haklarından Sorumluluğu, Adalet Yayınevi , 2017, s.45.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri arasında zikredilen, 4857 sayılı İş Kanun'un 24/1-b maddesinde; "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunması" işçi açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hallerinden biri olarak kabul edilmiştir. Her ner kadar bu maddede psikolojik tacizle ilgili doğrudan bir ifade olmasa da "işçinin şeref ve namusuna dokuncak sözler ve davranışlar" ifadesinin içerisine psikolojik tacizin de girmesi maddenin ruhuna uygun bir yorum olacaktır.[25] Bu nedenle kişinin sistmeatik olarak saygınlığını zedeleyecek davranışların vukuunda işçinin haklı nedenle iş sözleşmesinin feshedebileceğinin kabulü gerekmektedir.

Yine, 4857 sayılı Kanun'un 24/1-c maddesinde belirtilen durumlar içerisinde, işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi, yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunması halleri de haklı nedenle fesih halleri arasında düzenlenmiş olduğu gözetildiğinde; bu hallere benzer hallerin sistematik olarak ve işçinin manevi dünyasını yıpratacak bir biçimde gerçekleştirilmesi halinde mobbingin varlığı ve haklı nedenle fesih halinin varlığının kabulü gerekecektir.[26]

Bu noktada Yargıtay'ın verdiği kararda;[27] "Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur. Kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı yeterlidir. Ayrıca, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde

---

25 Aynı yönde, bkz. Fuat Bayram, Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) , *LİSGHD,* 2007, S. 14, s. 564.

26 Aynı yönde, S. Alp Limoncuoğlu, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı", Karar İncelemesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 2013, Cilt: 15, Özel S., s.547-571 (Basım Yılı: 2014), s. 560-561, Sarper Süzek ,İş Hukuku, Beta, 22. Baskı, 2022, s. 417. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta, 35. Baskı, 2022, s. 363, Didem Yardımcıoğlu, "Türk İş Hukuku'nda işyerinde Şiddet ve Uygulanılacak Hukuki Yaptırımlar", *International Journal of Social And Humanities Sciences*, Cilt 2, Sayı 2, 2018, 144 – 160, s. 154.

27 Yargıtay 22. HD, 2015/11958 E., 2016/15623 K., 31.05.2016 T. www.kazanci.com

mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir. Somut olayda, davacı işçi, 21.3.2007-22.8.2012 tarihleri arasında, en son, uzman (baş proje direktörü) ünvanıyla çalışmış, iş sözleşmesi mobbing uygulandığı iddiasıyla işçi tarafından feshedilmiştir. … Dosya kapsamındaki delillerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, işçi uzmanlığına ve İstanbul işyerinin önemine vurgu yapılarak, işçinin Ankara'dan İstanbul'a süresiz görevlendirildiği, ancak yeni görev yerinde, tecrübesine ve işyerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev verilmeyerek pasifize edildiği, işyerinde işe yaramayan personel algısının oluşturulduğu ve bu suretle davacı işçiye, kendi isteğiyle işten ayrılmasını sağlamak amacıyla mobbing uygulanmış olduğu anlaşılmaktadır. Mobbinge maruz kalan davacı işçi, iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu halde, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı sabittir. İhbar tazminatı talebine gelince, her ne kadar fesih işçi tarafından yapılmış ise de, işverenin uyguladığı mobbing sonucu işçinin iradesinin feshe yönlendirildiği sabit olduğundan, ihbar tazminatına da hak kazanılmıştır. Mahkemenin, mobbing şartlarının oluşmadığına yönelik gerekçesi isabetsiz ise de, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması, sonuç itibariyle doğru görülmüştür." ifadeleriyle mobbing nedeni ile işçi tarafından yapılan fesih işlemini haklı nedenle fesih saymış ve kıdem ile ihbar tazminatına hükmedilmesi gerektiği içtihadına varmıştır.

6631 sayılı Kanun'un 13/4. maddesinin ilk cümlesinde, "İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir" hükmüne yer verilmiş olması karşısısında iş sağlığı ve güvenliği bakımından psikolojik taciz halinin işçinin işini sağlık ve güvenlik içinde icrasına engel olacak bir hal alması ve işverenin bununla ilgili gerekli önlemleri almaması halinde 6331 sayılı Kanun'daki prosedür[28] dahilinde bu durum da işçi açısısndan iş sözleşmesinin

[28] 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesi kapsamında işçi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya olduğu kanaaatiyle iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebileceğin-

haklı nedenle fesih hali olarak değerlendirilebilecektir.[29] Bu noktada akla gelebilecek bir soru; işyerinde çalışan diğer işçi tarafından gerçekleşen psikolojik taciz halinin mağdur işçi tarafından haklı nedenle fesih hali olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık nedeniyle gerçekleşecek fesihlerde yukarıda verilen soruya olumlu yanıt verilebilecek iken 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinin 24/1-b ve 24/1-c maddelerinde salt işverenden bahsedildiği için işveren veya onu temsile yetkili kişi haricindeki kimseler tarafından yapılacak eylemler maddenin kapsamına girmediği için verilecek yanıt olmusuz olacaktır.[30]

IV. İSPAT SORUNU

Psikolojik taciz iş hukukunda işçi açısından ispatı en zor alanlardan birini oluşturmaktadır. Zira mobbing, maddi olgulardan ziyade manevi olgulara yönelik bir saldırı hali olduğundan diğer işçilik taleplerine nazaran ispatı hayli zor olmaktadır. Bu zorluk, yargı organlarını ispat noktasında farklı yaklaşımlar benimsemek durumunda bırakmıştır.

İspat noktasında Yargıtay›ın bir kararında, "... Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur. İş Hukukunda ispat kurallarının es-

---

den işyerinde psikolojik taciz konusundaki bu talebinin gereğinin yerine gelmemesi hali işçiye fesih hakkı verecektir. (Gül Gün/Burcu Gün Evin, "Mobbingin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi*, C. 3, S. 4, s. 101 ve aynı sayfada belirtilen kaynaklar).

29 Burcu Savaş Kutsal, "Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)", İÜHFM, 2016, C. 74 , S. 2 ,s. 637, Ayrıca bkz. Limoncuoğlu, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı", s. 561.

30 S. Alp Limoncuoğlu, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı", Karar İncelemesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel S., 2013, s.547-571 (Basım Yılı: 2014), s. 561. Burcu Savaş Kutsal, Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing), İÜHFM, 2016, C. 74 , S. 2, ,s. 637.

nekleştirildiği bazı düzenlemeler de bulunmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin son fıkrasında belirtildiği üzere işçi, işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. Aynı şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin yedinci fıkrasında fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlü olduğu, ancak işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması hâlinde işverenin davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacağı açıkça düzenlenmiştir." ifadelerine yer vermek suretiyle somut olayın safahatı ve tecrübe kuralları bir bütün olarak değerlendirildiğinde işçinin yaklaşık ispat olarak değerlendirilebilecek emareler ortaya koyması halinde artık işverenin bunun aksini iddia etmesi gerektiği noktasında bir yaklaşımın benimsendiğini söyleyebiliriz.[31]

Yüksek Mahkeme kararlarında her ne kadar tam anlamıyla bir istikrar oluştuğu söylenemese de kimi kararlarda mobbingin varlığının ispatı noktasında kesin ağırlıkta deliller aranmadığı; davacının bu olguyu öne sürüp davalının davranışlarının ve eldeki delillerin psikolojik tacizin varlığı noktasında karine oluşturduğu durumlarda davacı lehine karar verilebildiği görülmektedir. Nitekim bu noktada yüksek mahkeme önüne gelen bir uyuşmazlıkta; "Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"[32] ifadeleriyle davacının iddia ettiği psikolojik taciz olgusu bakımından makul bir şüphe oluşturacak vakaları ileri sürmesi halinde ispat yükünün davalıya geçeceğini içtihat

31 Y. H. G. K. , T. 04.10.2018, E. 2015/2274, K. 2018/1428, , www. yargitay.gov.tr
32 Yargıtay 22. H.D. E. 2013/693 K. 2013/30811 T. 27.12.2013 (www.kazanci.com)

etmiştir.[33] Yine bu kararda çalışanın kişilik haklarına ağır ve yoğun bir müdahalenin mobbing olgusu için şart olmadığı kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu hükmüne de varıldığı görülmektedir. Bu çerçevede mobbingini ispatı noktasında birbirini destekleyen delillerin ceza hukukundaki gibi tam anlamıyla ispat aranmadan psikolojik taciz olgusunun kabulüne götüreceğini kabul etmek gerekmektedir.[34]

SONUÇ

İşçinin maddi anlamda en önemli borçlarından biri olarak ücret ödeme borcu gösteriliyorsa, manevi anlamda en önemli borçlarından biri olarak da işçinin psikolojik tacizlere karşı koruma borcunu zikredebiliriz. Bu manevi borcun ifasında işveren işçiyi aşağılayıcı, küçük düşürücü, iş motivasyonunu kaçırıcı her türlü eylemden kaçınması iş barışının tesisi açısından önemli ve gereklidir.

İşveren işçinin manevi yapısına yönelik bu borcunun gereği gibi ifa etmemesi çalışma barışı açısından ağır ve yoğun bir tehdit oluş-

---

33 "Tanıkların, şube müdürü olan davacıya toplantılarda azarlamaya varacak ölçüde küçük düşürücü ifadeler kullanılarak eleştiride bulunulduğunu belirttikleri, davacının bölge müdürü M.K.'ya gönderdiği e-postada, birçok şubeden daha başarılı olmalarına rağmen toplantılarda başarısız olarak gösterilmesi ve personelin önünde başarısız olarak itham edilmesi sebebiyle başka bir şubeye tayini istediği, davacıya "işyerinde sorunlar olduğu için mutsuzluk, düzen bozulması" hikayesi ile "anksiyete bozuklukları, gastrit" tanısı konduğu ve ilaç tedavisi önerildiği, tanık anlatımları, sağlık raporları ve e-posta içerikleri birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmaktadır. Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına ilişkin güçlü olgular karşısında, davalı işveren davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edememiştir. Bu durumda, işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatının kabulüne karar verilerek mobbinge bağlı manevi tazminat talebi hakkında da bir değerlendirme yapılması gerekirken yazılı gerekçelerle mobbing iddiasının ispatlanamadığı kabul edilerek kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Y. 9. H. D. T. 15.12.2021 , E. 2021/12218 K. 2021/16601 , İlkay, Tüysüzoğlu, "Psikolojik Tacize İlişkin Emsal Kararlar" https://www.adaso.org.tr/Content/Files/Sunumlar/2022/3/33c9fd82-341f-43be-8dda 0f2292220976_PSI%CC%87KOLOJI%CC%87K%20TACI%CC%87Z%20SLAYT-son%20%C4%B0lkay%20T%C3%9CYS%C3%9CZO%C4%9ELU.pdf.

34 Namık Hüseyinli, Hatice Aslan Atabay, "Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:8 Sayı:2 Yıl 2017 s. 617.

turacağından ve bu kapsamda işçi açısından iş sözleşmesinin devamı beklenemeyeceğinden işçi açısından mobbinge maruz kalmanın haklı nedenle fesih hali olarak kabulü gerekecektir. Bu bağlamda, İş Kanun'undaki işçi açısından haklı nedenle fesih halleri de buna imkan verecek şekilde geniş yorumlanmalıdır.

Bununla birlikte işçiye yönelik belirli bir zaman dilime yayılmayan ve sistematik olarak tekrar etmeyen her nezaket dışı davranışın da işçi açısından haklı nedenle fesih neden olarak görülemeyeceği de söylenmelidir.

Sistematik olarak devamlı bir psikolojik saldırıya maruz kalan işçinin ispat yükü ise mümkün olduğunca yumuşatılmalı belirli karineler ve hayat tecrübeleri ışığında böyle bir saldırıya işçinin maruz kaldığı kanaati ilk elde uyanıyorsa artık bunun aksini ispatın işverene geçtiği kabul edilmelidir.

Kaynakça

Aslan Ertürk Arzu, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,* Cilt 20, Sayı 1, 2014, 285 – 340.

Bayram Fuat, Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) , *LİSGHD,* 2007, S. 14

Boydak Alptekin Burak, Kamu Kuruluşlarının İşçilik Haklarından Sorumluluğu, Adalet Yayınevi, 2017.

Çelik Nuri /Caniklioğlu Nurşen /Canbolat Talat/ Özkaraca Ercüment; İş Hukuku Dersleri, Beta, 35. Baskı, 2022.

Erdoğan Gülnur, "Mobbing (Işyerinde Psikolojik Taciz)", *TBB Dergisi,* Sayı 83, 2009, S. 318-352.

Erkan Lerzan , "Mobbing (Psikolojik Taciz)'in Önlenmesi İçin Neler Yapılmalı", Çimento İşveren, C. 36, S. 6, Kasım 2022

Göztepe Çelebi Ece, "Anayasa Mahkemesi'nin "Mobbing" Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Anayasa Yargısı* 32 (2015) , S. 329-330.

Gün Gül/ Gün Evin Burcu, "Mobbingin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi*, C. 3, S. 4, 2019.

Güzel Ali/ Ertan Emre, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış:Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk", *LİSGHD*, 2007, S. 14.

Hirigoyen M.France; Manevi Taciz (Günlük Hayatta Sapkın Şiddet), İletişim Yayınları, 2021.

Hüseyinli Namık, Aslan Atabay Hatice, "Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2017, Cilt:8 Sayı:2

Karaca Nuray Gökçe, "AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü", Çimento İşveren, Eylül 2009

Lokmanoğlu S. Yunus, "İşyerinde Psikolojik Taciz", *TAAD*, Yıl:7, Sayı:30 (Nisan 2017)

ILO; Work-Related Violence And Its Integration Into Existing Surveys, 19th International Conference Of Labour Statisticians Geneva, 2-11 October 2013.

Tınaz Pınar,"Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", Çalışma ve Toplum, 2006/3

Tüysüzoğlu İlkay, Psikolojik Tacize İlişkin Emsal Kararlar, https://www.adaso.org.tr/Content/Files/Sunumlar/2022/3/33c9fd82-341f-43be-8dda-0f2292220976_PSI%CC%87KOLOJI%CC%87K%20TACI%CC%87Z%20SLAYT-son%20%C4%B0lkay%20T%C3%9CYS%C3%9CZO%C4%9ELU.pdf

Limoncuoğlu S. Alp, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı", Karar İncelemesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 2013, Cilt: 15, s.547-571.

Özveri Murat, "İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları", (2023), *Çalışma ve Toplum,* Cilt 4, Sayı 79, 2023, 3255 – 3296

Taşkın Ahmet, Mobbing Davalarında İspat Sorunu, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. Xx, Y. 2016, Sa. 2.

Savaş Kutsal Burcu, "Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)", İÜHFM, 2016, C. 74 , S. 2,

Süzek Sarper, İş Hukuku, Beta, 22. Baskı, 2022.

Şen Sabahattin, "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu", Çimento İşveren, Eylül 2009

Yardımcıoğlu Didem , Türk İş Hukuku'nda işyerinde Şiddet ve Uygulanılacak Hukuki Yaptırımlar, *International Journal of Social And Humanities Sciences*, Cilt 2, Sayı 2, 2018, 144 – 160

www.yargitay.gov.tr.

www.kazanci.com