

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA YILDIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERDAR SERDAROĞLU

MAYIS-2013

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA YILDIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serdar SERDAROĞLU

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Celalettin VATANDAŞ

MAYIS - 2013

TRABZON

ONAY

Serdar Serdaroğlu tarafından hazırlanan “Türk İş Hukukunda Yıldırma” adlı bu çalışma 13/06/2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Celalettin VATANDAŞ (Başkan-Danışman)

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin ER (Üye)

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin ER (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım /2013

Prof. Dr. Ahmet Ulusoy
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması halinde her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Serdar SERDAROĞLU

23.05.2013

ÖNSÖZ

Çalışmamızda, iş hukuku uygulamasında aslında uzun süreden beri varlığını sürdüren ancak nispeten yeni bir kavram sayılabilecek yıldırma olgusu, iş hukuku uygulaması ağırlıkta olmak üzere irdelenmeye çalışılmıştır.

Yıldırma olgusunun, iş hukukunda yeni bir kavram olması nedeni ile hem literatüre, hem de yargı kararlarına erişimde önemli sınırlamalar mevcuttur.

Yıldırma ile ilgili farkındalığın arttığı bu günlerde, çok değerli bilim insanlarının bu konu ile ilgili çalışmaları, yıldırmanın iş hayatında ve iş yargısında tanınmasına ve buna karşı korunma önlemlerinin alınmasına vesile olacaktır. Bu çalışmamızın da, bu amaca naçizane destek olacağını umut ediyorum.

Tüm yüksek lisans eğitimim ve nihayetinde tez danışmanım olarak bu çalışmamda değerli fikirlerini ve katkılarını benden esirgemeyen hocam Prof. Dr. Celalettin VATANDAŞ'a, lisans eğitimimden itibaren ufkumuzu açan görüşleri ile bizlere yol gösteren hocam Prof. Dr. Osman PEHLİVAN'a, iş hukuku konusunda engin deneyimlerini benimle paylaşan Babam Emekli İş Mahkemesi Hakimi Av. İbrahim SERDAROĞLU'na, muhterem Anneme ve Ablama, bu zorlu çalışma döneminde fedakarlıkla yanımda olan eşime ve nihayet varlığı ile tüm sıkıntıları unutturan oğlum Taha İbrahim'e teşekkürü bir borç bilirim.

Trabzon, Mayıs 2013

Serdar SERDAROĞLU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET	IX
ABSTRACT	X
TABLolar LİSTESİ	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
KISALTMALAR LİSTESİ	XIII
GİRİŞ.....	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. YILDIRMANIN TANIMI, KAPSAMI VE YILDIRMA SÜRECİ.....	3-84
1.1. Mobbing Kavramı (Yıldırma).....	3
1.1.1. Mobbing'in Tanımı	3
1.1.2. Yıldırmanın Tarihsel Gelişimi	7
1.1.3. Yıldırmanın Tipolojisi.....	10
1.2. Yıldırma ile İlgili Benzer Kavramlar	16
1.2.1. Yıldırma ve Bullying (Zorbalık)	16
1.2.2. Yıldırma ve Cinsel Taciz	18
1.3. Yıldırmanın Nedenleri	21
1.3.1. Yönetimsel Nedenler	23
1.3.1.1. Yıldırma ve Çatışma.....	24
1.3.1.2. Yıldırma ve Şiddet.....	29
1.3.1.3. Yıldırma ve Duygusal Zekâ	32
1.3.2. Örgütsel Nedenler	36
1.3.2.1. Yıldırma ve Örgütsel İletişim.....	36
1.3.2.2. Yıldırma ve Örgüt Kültürü	40

1.3.2.3. Yıldırma ve Örgüt İklimi.....	45
1.3.2.4. Yıldırma ve Stres.....	49
1.4. Yıldırma Süreci.....	52
1.4.1. Leymann'ın Beş Aşamalı Modeli	56
1.4.2. Ege'nin Altı Aşamalı Modeli	58
1.4.3. Yıldırma Sürecinde Yer Alan Kişiler ve Roller.....	60
1.4.3.1. Yıldırma Uygulayanlar (Saldırganlar, zorbalar, tacizciler).....	61
1.4.3.1.1. Yıldırma Uygulayanların Kişilik Özellikleri	62
1.4.3.1.2. Yıldırma Uygulayan Kişi Tipleri.....	66
1.4.3.2. Yıldırma Mağdurları.....	68
1.4.3.3. Yıldırma Tanıkları.....	73
1.5. Yıldırmanın Türleri.....	76
1.5.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Uygulanan Dikey Yıldırma.....	76
1.5.2. Aşağıdan Yukarı Doğru Uygulanan Dikey Yıldırma.....	77
1.5.3. Yatay (Eş Değerler Arasındaki) Yıldırma.....	78
1.6. Yıldırmanın Sonuçları.....	80
1.6.1. Yıldırmanın Mağdur Açısından Sonuçları	80
1.6.2. Yıldırmanın Örgüt Açısından Sonuçları ve Yıldırma ile Mücadele	83

İKİNCİ BÖLÜM

2. ULUSLARARASI HUKUKTA VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞYERİNDE YILDIRMA 85-155

2.1. Uluslararası Hukukta İş Yerinde Yıldırma	85
2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	85
2.1.2. Avrupa Konseyi Hukukunda İş Yerinde Yıldırma.....	87
2.1.2.1. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	87
2.1.3. Avrupa Birliği Hukukunda Yıldırma	89
2.1.3.1. “İşyerinde Yıldırmaya Karşı Yükselen Bilinç” Başlıklı Rapor.....	91
2.1.3.2. Avrupa Parlamentosu'nun 2001/2339 Sayılı “İşyerinde Taciz” Başlıklı Tavsiye Kararı.....	92
2.2. Türk İş Hukukunda İşyerinde Yıldırma.....	92
2.2.1. İş Hukukununun Temel Kavramları.....	93

2.2.1.1. İşçinin Tanımı.....	93
2.2.1.2. İşverenin Tanımı.....	95
2.2.1.3. İşveren Vekili Tanımı.....	97
2.2.1.4. İş Sözleşmesinin Tanımı	99
2.2.2. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar	101
2.2.2.1. İşçinin Borçları	101
2.2.2.1.1. İş Görme Borcu.....	101
2.2.2.1.2. İtaat Borcu	101
2.2.2.1.3. Sadakat Borcu.....	102
2.2.2.1.4. Rekabet Etmeme Borcu.....	102
2.2.2.2. İşverenin Borçları	103
2.2.2.2.1. Ücret Ödeme Borcu	103
2.2.2.2.2. Alet ve Malzeme Sağlama Borcu	104
2.2.3. İşyerinde Yıldırma Sürecinde İhlal Edilen Borçlar.....	104
2.2.3.1. Eşit Davranma Borcu	104
2.2.3.1.1. Eşit Davranma İlkesinin Anlamı ve Nispiliği.....	105
2.2.3.1.2. Hukuki Dayanağı	108
2.2.3.1.3. Anayasal Dayanağı	109
2.2.3.1.4. Yasal Dayanağı	110
2.2.3.1.5. Eşit Davranma İlkesinin Uygulanma Koşulları.....	112
2.2.3.1.5.1. İşyerinin Aynı Olması (İşyerinde Birlik).....	112
2.2.3.1.5.2. İşyerinde İşçi Topluluğunun Var Olması.....	112
2.2.3.1.5.3. Kolektif Bir Uygulama Olması.....	113
2.2.3.1.5.4. İş İlişkinin Bulunması	113
2.2.3.1.6. Uluslararası Belgelerde Eşit Davranma İlkesi.....	113
2.2.3.1.7. Yıldırma ve Eşit Davranma Borcu Arasındaki İlişki.....	115
2.2.3.1.8. Cinsiyete Dayalı Ayrım Yasağı İhlali İle Yıldırma.....	116
2.2.3.1.9. Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davranışın Yaptırımı	119
2.2.3.1.9.1. Hukuki Yaptırımlar	120
2.2.3.1.9.1.1. Ayrımcılık Tazminatı	120
2.2.3.1.9.1.2. Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla İlişkisi....	121
2.2.3.1.9.1.3. Diğer Hukuki Yaptırımlar	123
2.2.3.1.9.1.4. Cezai ve İdari Yaptırımlar.....	124

2.2.3.1.9.1.5. İspat Yükü	124
2.2.3.2. Gözetme Borcu	125
2.2.3.2.1. Kapsamı ve Hukuki Dayanağı	125
2.2.3.2.2. Yıldırma Açısından İşverenin Gözetme Borcuna Dâhil Yasal Sorumlulukları	129
2.2.3.2.3. Gözetme Borcunun İhlali Sebebiyle Kişinin Başvurabileceği Hukuki Yollar	130
2.2.3.2.3.1. İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma	130
2.2.3.2.3.2. Maddi veya Manevi Tazminat Davası	132
2.2.3.2.3.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	133
2.2.3.2.4. İşverenin, “İşçinin Kişilik Hakkını” Gözetme Borcu	134
2.2.3.2.4.1. Kişilik Hakkının Tanımı ve Kapsamı	135
2.2.3.2.4.2. Hukuki Dayanağı	136
2.2.3.2.4.3. Kişilik Hakkının İhlali Sebebiyle Kişinin Başvurabileceği Hukuki Yollar	138
2.2.3.2.4.3.1. Koruyucu Davalar	139
2.2.3.2.4.3.1.1. Saldırının Önlenmesi Davası	139
2.2.3.2.4.3.1.2. Saldırıya Son Verilmesi Davası	139
2.2.3.2.4.3.1.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası	140
2.2.3.2.4.3.1.4. Maddi Tazminat	141
2.2.3.2.4.3.1.5. Manevi Tazminat	142
2.2.4. Yıldırma Sebebi İle İş Akdinin Feshi	143
2.2.4.1. İş Akdinin Haklı Sebeple Feshi	143
2.2.4.2. İşçinin İş Akdini Haklı Sebeple Feshetmesi	144
2.2.4.3. İşverenin İş Akdini Haklı Sebeple Feshetmesi	146
2.2.4.4. İş Akdinin Çalışma Şartlarındaki Değişiklik Sebebi ile Feshi	147
2.2.4.5. Fesih Sebebini İspat Yükü	155

SONUÇ VE ÖNERİLER 156

YARARLANILAN KAYNAKLAR 158

EKLER 167

ÖZGEÇMİŞ 157

ÖZET

Türk iş hukukunda son dönemlerde üzerinde önemle tartışılan yeni bir kavram oluşmaktadır, bu kavram işyerinde yıldırma kavramıdır. İşyerinde yıldırma, literatüre 1990'lı yıllarda girmiş olsa da, iş hukukunda farkındalığı son zamanlarda artmıştır.

İşyerinde yıldırma, teşhisi yeni konulmuş bir hastalık gibidir. Yıllarca varlığını sürdüren bu hastalık, işçi ve işveren arasındaki bir çok uyuşmazlığın sebebini oluşturmaktadır.

Kavramın, hukuk, psikoloji, işletme gibi birçok disiplin ile ilişkili olması, tanımlanmasını ve bu tanımın yerleşik hale gelmesini engellemektedir. Multidisipliner bir yaklaşım tarzı ile ele alınması gereken yıldırma olgusunun farkındalığına katkı yapmak için, bu konu incelenmeye alınmış ve elden geldiğince, konuyu ilgilendiren tüm disiplinlerin görüşlerine çalışmada yer vermeye gayret edilmiştir.

İş yaşamındaki barışın etkin olarak sağlanabilmesi için, yıldırma olgusunun özellikle iş akdinin fesih nedenleri arasında üst sıralarda olduğunun, uygulayıcılar tarafından tespiti, işçilerin bu haksız fiilden korunması için oldukça önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler : Mobbing, Yıldırma, İş Yerinde Psikolojik Taciz, İş Yerinde Psikolojik Baskı

ABSTRACT

Discussed recently on the importance of the Turkish labor law consists of a new concept, this concept is the concept of workplace bullying. Intimidation at work, in the 1990s entered the literature, though, has recently increased awareness of labor law.

Intimidation at work, put in new like a disease diagnosis. Has existed for many years, this disease is the cause of the dispute between employers and employees a lot.

The concept of law, psychology, business-like to be associated with a lot of discipline, identify and prevent it from becoming built-in definition. Need to be addressed with the style of a multidisciplinary approach to contribute to the awareness of the phenomenon of intimidation, were examined this issue and come hand in hand, in the study subjects given the views of all relevant disciplines, has been tried.

Work effectively in order to ensure peace in life, especially in cases of intimidation that rank high among the causes of termination of employment, is determined by the practitioners of the workers is very important for the protection of the tort.

Key Words : Mobbing, intimidation, Psychological Harassment in the Workplace, Psychological torture in the Workplace

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo Nr.</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Mobbing ile İlgili Tanımlar	6
2	Başlıca Çatışma Türleri	26
3	Sağlıklı Çatışma Ortamı ile Yıldırma Ortamının Farklılıklar	28
4	Örgütsel Toplumsallaşma Süreci Modeli	44

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil Nr.</u>	<u>Şeklin Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Yıldırmanın nedenleri ve sonuçları diyagramı	22

KISALTMALAR LİSTESİ

- a.g.e. : Adı Geçen Eser
AB : Avrupa Birliği
ABD : Amerika Birleşik Devletleri
AYM : Anayasa Mahkemesi
BK. : Borçlar Kanunu
E. : Esas
f. : Fıkra
HD. : Hukuk Dairesi
HGK : Hukuk Genel Kurulu
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
İş K. : İş Kanunu
K. : Karar
m. : Madde.
MK. : Medeni Kanun
Sa.Ka. : Sayılı Kanun
SSK. : Sosyal Sigortalar Kanunu
TBK : Türk Borçlar Kanunu
TCK. : Türk Ceza Kanunu
TMK : Türk Medeni Kanunu
vd. : ve devamı
WHO : Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

İş hukukunun gerekliliğinin önem kazandığı sanayi devriminden bu yana, iş hukuku uygulamasında işçi lehine birçok iyileştirmeler yapılmıştır. Geçen zaman içerisinde, çalışma koşullarında, çalışma ortamlarında, ücretlerde, tatil sürelerinde çok önemli ilerlemeler sağlanmıştır, ancak tüm bu zaman içerisinde değişmeyen tek ilke, işçinin, işveren karşısındaki güçsüz konumudur, işveren bazı durumlarda bu konumunu kullanarak, yıldırma fiili ile iş kanunundaki bazı hükümleri, işçinin aleyhine kullanma yoluna gidebilmektedir. Tezde, yıldırma fiilinin hukuki değerlendirmesi bu kapsamda yapılmıştır. Yıldırma, çok farklı kavramsal adlandırmalarla literatürde yer almaktadır ancak tüm adlandırmalar “mobbing” kavramından türediğini/çevrildiği bir gerçektir, ancak tezimizde, “mobbing” kavramı yerine, bu kavramı anlam ve bilimsel kapsam açısından karşılayacak Türkçe’deki “yıldırma” kavramı kullanılacaktır.

Tezin birinci bölümünde, yıldırma kavramı tanımlanmaya çalışılmış, yıldırma süreci, yıldırma çeşitleri, yıldırmaya maruz kalan mağdurların profilleri genel hatları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak, yıldırma kavramı, bilimsel ömrü açısından oldukça “genç” sayılabilecek bir kavram olduğundan, bu konuda yayınlanmış çok fazla eser bulunmamaktadır. Bu açıdan, elden geldiğince, ana kaynak kabul edilen tüm eserlerden ilk bölümde yararlanmaya çalışılmıştır.

Yıldırma iş hukukunda oldukça yeni bir kavramdır, yıldırma ile ilgili literatüre geçen ilk mahkeme kararı 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesinin kararıdır. Bu karardan önce, mahkeme içtihatlarında yıldırma “mobbing” kavramı kullanılmamıştır. Tezin ikinci ve üçüncü bölümünde, yıldırma fiilinin hukuki boyutu ele alınmış, özellikle üçüncü bölümde, uygulamada görülen yıldırma fiilleri Yargıtay kararları ile desteklenerek açıklanmaya çalışılmıştır. Konu ile ilgili emsal gösterilen Yargıtay içtihatlarının, yerleşik

olmasına özen gösterilmiş, böylece konu ile ilgili yüksek mahkemenin görüşünün de anlaşılması sağlanmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. YILDIRMANIN TANIMI, KAPSAMI VE YILDIRMA SÜRECİ

1.1. Mobbing Kavramı (Yıldırma)

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, örgüt bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir örgütten uzaklaşma olgusu tespit etmişlerdir. Başlangıçta örgütlerde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve büyüklüğünün önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek örgütten ayrılan çalışanlar arasında fazla görülen bu olguya, “mobbing” adı verilmektedir.¹

Günümüzde örgütlerde psikolojik taciz yani mobbing, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur.²

1.1.1. Mobbing'in Tanımı

Mob sözcüğü, Latince “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiş olup; bu kelime İngiliz diline 1584 yılında girmiştir³. İngilizce 'de mob sözcüğü; yasadışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete gibi anlamlar taşımaktadır. Mob kelimesinden türetilen ve bu kelimenin İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelen bir kavramdır.⁴

Mobbing (psikolojik taciz); örgütlerde kişi veya kişiler tarafından, farklı nedenlerle, direkt veya dolaylı olarak, aynı işyerinde çalışan bir başka kişiye yönelik süreklilik gösteren ve mağdurun psikolojisini olumsuz etkileyen sözlü veya sözsüz rahatsızlık verici

1 Pınar Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s.7

2 Sezer Ayan, “Üniversitelerde Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği”, **Akademik Bakış Dergisi**, 27, (2011), s.4

3 [http:// wikipedia.com](http://wikipedia.com). erişim tarihi 10/12/2012

4 Pınar Tınaz ve diğerleri, **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutları ile İşyerinde Psikolojik Taciz**, 1. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2008, s.3

saldırgan davranışlardır. Mobbing'in tanımında dikkat edilmesi gereken bir takım unsunlar vardır ;⁵

- Psikolojik saldırı bir kişi veya daha fazla kişi tarafından gerçekleştirilebilir.
- Saldırının birden fazla nedeni olabilir.
- Saldırı, hedeflenen kişiye direkt veya gizlice yapılabilir.
- Saldırı, aynı örgütte çalışana yapılmaktadır.
- Saldırı, sistemlidir ve süreklilik gösterir.
- Saldırı, sözlü ya da sözsüz olabilir.
- Mobbing uygulanan kişi, bu saldırılar sonucunda psikolojik olarak olumsuz etkilenmektedir.

Bir başka tanımda mobbing; çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her çeşit kötü davranış, tehdit, şiddet ve aşağılamadır. Yine mobbing; işyerindeki çalışanlar üzerinde düzenli baskılar oluşturarak, etik dışı yaklaşımlarla bu kişilerin emeklerini ve dayanma güçlerini yok etme suretiyle istifa etmelerini sağlamak şeklinde de tanımlanmaktadır. Ayrıca, bir davranışın mobbing olarak kabul edilebilmesi için, çalışanın en az haftada bir kez ve altı ay boyunca olumsuz bir psikolojik şiddetin altında olması gerekir⁶. Mobbing, hedef seçilen kişiye düşmanca ve ahlak dışı uygulanır. Bunun sonucunda kişi, örgüt içinde çaresiz kalır ve yardım alamaz. Bir iş yerinde mobbing söz konusu olunca, buna maruz kalan kişi karşılaştığı olumsuz davranışlardan kendini koruyamayacak duruma gelmektedir.⁷

Tim Field mobbing kavramını, mobbing kurbanlarının kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak ifade etmektedir. Bu anlamıyla mobbing, “mağdurun benliğini öldürme gayreti” olarak görülebilir. Bu davranışın altında yatan temel

5 Hüseyin Gün, **Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz**, 1. Baskı, Ankara: Lazer Yayıncılık, 2009, s.17

6 Bülent Tokat ve diğerleri, **Değerlerin Psikolojik Kuşatması**, 1. Baskı, Kütahya: Ekin Yayınevi, 2011,s.8-9

7 Asiye Toker Gökçe, “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, 18, (2012), s.273

sebepe; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusudur. Field'in mobbing tanımında, mobbing'cilerin davranışlarının sonuçlarını kabul etmemesi de vardır.⁸

Mobbing, bireyi yıpratarak, sindirerek ve çaresiz bırakarak istifa etmeye zorlayan kötü niyetli ve düşmanca bir girişimdir. Farklı tür ve düzeylerde ortaya çıkabilen mobbing eylemlerinin ortak tarafı, seçilmiş kişi veya kişileri rahatsız etmesi, soyutlaması ve aşağılamasıdır.⁹

Mobbing kavramının, bazı tanımlarda kişilerarası iletişim ve etkileşim süreçlerinde farklılaştırma kapsamı dâhilinde ele alındığı görülmektedir. Bu doğrultuda mobbing kavramı, “kurbanın kendisini ifade etme imkânının sınırlandırıldığı, sürekli olarak sözünün yarıda bırakıldığı, kişiliğinin aşağılanarak ve bu şekilde damgalanarak yeniden ifade edildiği, kimliğinin buna göre kurulduğu bir dışlama ve kara propaganda yürütme süreci” olarak tanımlanabilir.¹⁰

Mobbing'i farklı araştırmacılar farklı şekillerde tanımlamış, bu konuda tam bir anlaşma sağlanamamıştır. Bunun nedeni; tanımlama da farklı dil ve kültürel özelliklerin kullanılması olmuştur. Mobbing kavramını ifade etmek için kullanılacak kavramlar şunlardır:¹¹

İşyerinde dışlamak, psikolojik baskı, hakların gasp edilmesi, kötü davranmak, duygusal saldırı, ayrımcılık, örgütsel yıldırma, manevi işyeri işkencesi, örgütte duygusal linç, örgütte psikolojik terör, işyeri travması, işyerinde zorbalık, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, duygusal taciz, işyeri sendromu, psikolojik şiddet, işyerinde psikolojik azap, ruhsal taciz, rahatsız etme, işyerinden dışlama, biktırma, işyerinde psikolojik işkencedir.

8 Fatih Karcioğlu ve Ülke Hilal Çelik, “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 26, (2012), s.61

9 Hasan Gül ve Aliye Ağıröz, “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 13, (2011), s.33

10 Umut Avcı ve Ufuk Kaya, “Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 7, (2010), s.55

11 Gün, a.g.e., s.18

Tablo 1: Mobbing (Yıldırma) ile İlgili Tanımlar

REFERANS	TARİH	TERİM	TANIM
Brodsky	1976	Taciz (Harassment)	Bir kişi tarafından başkasını yıpratmak, işkence etmek, hayal kırıklığına uğratmak, engel olmak amacıyla yapılan davranışlardır. Bu tür davranışlar mağduru tahrik eder, baskı altında bırakır, korkuya, yılgınlığa veya en azından mağdurda huzursuzluğa neden olur.
Thylefors	1987	Günah Keçisi (Scapegoating)	Bir veya daha fazla kişinin belirli bir süre boyunca bir veya daha fazla kişiye negatif davranışlarda bulunmasıdır.
Matthiesen, Rakness, Rrökkum	1989	Yıldırma (Mobbing)	Bir veya daha fazla kişinin aynı işyerinde bulunan bir veya daha fazla kişiye karşı sürekli ve tekrarlayan olumsuz davranışlarda bulunmasıdır.
Leymann	1990	Psikolojik Terör (Psychological Terror)	Bir veya daha fazla kişi tarafından, sadece bir kişiye karşı yöneltilen, sistematik, ahlak dışı şekilde yapılan davranış biçimidir.
Wilson	1991	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	Çalışanın sonucunda öz benliğinin çökmesine neden olan, başka bir çalışan veya üstleri tarafından sürekli yapılan kötü niyetli davranışlardır.
Ashfort	1994	Adi Zorbalık (Petty Tyranny)	Yöneticinin elindeki yetkiyi astlarını aleyhine kullanması
Vartia	1993	Taciz (Harassment)	İşyerinde seçilen bir kişinin, bir grup tarafından tekrarlı olarak negatif davranışlara maruz kalmasıdır.
Björkqvist, Österman & Hjelt- Back	1994	Taciz (Harassment)	Karşı tarafın kendini korumasını engellemek için, birkaç nedeni bahane ederek psikolojik acı vermeyi amaçlayan tekrarlı davranışlardır.
Adams	1992	Zorbalık (Bullying)	Bir kişiyi hedef alan, alçaltıcı eleştiri, suiistimaldir.

Kaynak: Yaman ve Diğerleri, 2010: 24.

Çalışmada, Türkçe 'de mobbing'in karşılığı olarak yaygınlaşan “ **yıldırma**” kavramı kullanılacaktır. Konu bu kavram çerçevesinde açıklanmaya çalışılacaktır.

Örgütlerde, çalışanların kendi aralarında veya yöneticilerle olan sosyal ilişkileri örgütün devamlılığı, etkinliği açısından önemlidir. Örgütü başarıya ulaştıracak en temel şey, insan kaynağıdır. Örgütlerin başarılarındaki farklılıklar; çalışanların verimine bağlıdır. Bu nedenle; çalışanların ekonomik, psikolojik ihtiyaçları örgüt tarafından karşılanmalıdır. Çalışanların aralarındaki sosyal ilişkiler pozitif olduğunda, çalışanın işine bağlılığı ve iş doyumunu artar, performansı yükselir; negatif olduğunda ise, tam tersi durum karşımıza “yıldırma” olgusuyla beraber çıkmaktadır.

Süreç olarak yıldırma; kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. İlk başlarda, bir kişinin ya da bazı kişilerin, bir kişiye ya da birkaç kişiye düşmanlığı şeklinde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra etrafına karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans azalması ile başlar ve işten ayrılma ile sonuçlanır. İşyeri içinde iş doyumunu ve işyerine bağlılıkta düşüş yaşanırken, işgücü devir oranında gözle görülür artış meydana gelir.¹²

Özet olarak; işyerinde gerilimli ve çatışmalı bir örgüt ikliminin oluşmasına neden olan tüm psikolojik etkenlerin toplamı sonucunda meydana gelen, örgüt sağlığını bozan, iş görenlerin iş doyumunu, çalışma barışını ve örgüte bağlılığını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun olan yıldırma, bir örgütte iş görenlerin, bir başka kişiyi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; başkalarına karşı psikolojik taciz uyguladıkları bir süreç olup, amaç; hedeflenen kişiyi o örgütten uzaklaştırmaktır.¹³

1.1.2. Yıldırmanın Tarihsel Gelişimi

Yıldırma kavramının tarihsel gelişimi 19. yüzyıla kadar uzanmaktadır. Ancak bu kavram tam olarak 1990'lı yıllarda literatüre girebilmiştir.

Yıldırma kavramı, ilk olarak İtalya'daki ilk Yıldırma Derneğinin (PRIMA) kurucusu olan ve İtalya'nın Bolonya kentinde araştırmalarına devam eden Alman çalışma psikoloğu Harald Ege'ye göre, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçuşan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19. Yüzyılda biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir kavramdır.¹⁴

Daha sonra 1960'larda, hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı bilim adamı Nobel ödüllü Konrad Lorenz, hayvanların davranışları üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada yaban kazlarının bir tilkiye karşı harekete geçtiğini ve onu taciz ederek

12 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.8

13 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.10

14 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.10.

uzaklaştırdıklarını ve yine aynı şekilde bir grup karganın aralarına giren yabancı hayvanlara karşı toplu şekilde hareket ederek saldırdıklarını gözlemlemiştir. Yıldırma terimini, küçük hayvan gruplarının, daha büyük, güçlü ve tek bir hayvana toplu olarak saldırması ve uzaklaştırması olarak tanımlamıştır. Aslında Konrad Lorenz'den de önce kuşların baskı ve saldırma davranışlarını araştıran İngiliz biyolojist Glas Alexander Spalding 19.yy da bu durumu fark etmiştir. Ancak Konrad Lorenz bu durumu Yıldırma terimini kullanarak ifade etmiştir.¹⁵

Yıldırma terimini, ilk kez insanlar arasındaki bir etkileşim tarzını betimlemek için kullanan kişi ise, İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann'dır. Çocukların sınıf içindeki davranışlarını inceleyen Heinemann, küçük gruplar halinde bir araya gelen çocukların bir çocuğa zarar vermelerini adlandırırken yıldırma kavramını kullanmıştır. Çocuklar arasında yaşanan yıldırma sürecinde, hedef seçilerek bıkırtıcı, rahatsız edici davranışlara maruz bırakılan çocuk dışlanmakta ve bu durum onu ümitsizliğe itmektir. Heinemann, araştırmasında, çocuklar arasında intiharla sonuçlanabilecek kadar önemli neticeleri olan bu davranışların önemini basına göstermek istediğinden, Lorenz'in hayvanlar için uygun gördüğü yıldırma ifadesini kullanmayı tercih etmiştir.¹⁶

İş yaşamında ise yıldırma kavramı, insan bilimleri içinde mesleki anlamda ve sosyal sistemle ilişkili şekilde ilk olarak 1980'li yılların başında İsveçli bilim adamı ve eğitim psikoloğu Heinz Leymann tarafından ortaya atılmıştır.¹⁷ Leymann, kendisinin bu kavramla 1984'te tanıştığını, ancak bu kavramın kesinlikle çok eski ve her kültürde bu kültürlerin başlangıcından beri mevcut olduğunu belirtmiş ve bu kavramın, 1982'de başlayan ve 1983'te küçük bir bilimsel raporla sonuçlanan bir araştırmaya kadar sistemli bir biçimde tanımlanmadığını ifade etmiştir.¹⁸ Leymann'a göre yıldırma, usandırmak, taciz etmek, rahatsızlık vermek, güçlük çıkartmak anlamlarına gelen işyeri terörü, psikolojik terör 'dür. Leymann'ın yıldırma tanımında, özellikle iki şey önemlidir. Bunlar; ahlak dışı iletişimsel yönelim ve sistematik düşmanlıktır. Taciz ve yıldırma olaylarının iş dünyasında büyük çapta yer aldığını İsveç ve Almanya'da yaptığı incelemeler sonucunda tespit eden

15 Gün, a.g.e., s.20-21

16 Asiye Toker Gökçe, **Yıldırma: İşyerinde Mobbing Eğitim Örneği**, 1. Baskı, Ankara: Öncü Basımevi, 2008, s.8

17 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.12

18 Mehmet Yeşiltaş ve Burak Murat Demirçivi, "Mobbing Eylemlerinin Otel Personelinin Verimliliğine Etkileri", **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2, (2009), s.48

Leymann, 1984 yılında İsveç'te "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu bir rapor yayınlamış ve bu rapordan sonra yıldırma örgütteki duygusal taciz ve saldırıları da kapsayacak şekilde ele alınmaya başlanmıştır.¹⁹

Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları, işyerlerindeki yıldırma davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmuştur. Leymann işyerinde yıldırma davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en çok etkilenen bireyler ve ortaya çıkabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. İş hayatında yıldırmaya dikkat ve ilginin, İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine yayılmasını sağlamıştır. Günümüzde İsveç, Avusturya, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya, Avustralya ve ABD başta olmak üzere birçok ülkede yıldırma ile ilgili araştırma ve incelemeler yapılmaktadır.²⁰

Andrea Adams isimli gazeteci 1990 yılında bir BBC dizisinde İngiltere'deki yıldırma vakalarına dikkatleri çekmiştir. 1992 yılında yıldırma mağdurlarına yardım etmek için Andrea Adams'ın adıyla bir vakıf kurulmuştur. Vakıf, yıldırmanın büyüklüğünü ve tacizci e-postaları incelemiş, bir elektronik zorbalık olan ve "patlama" olarak adlandırılan ayrıca sesli mailleri de kapsayan cinsel ve ırksal tacizleri ortaya çıkarmıştır. 1998 yılında ise Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino'nun hazırladığı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan Violence at Work (İşyerinde Şiddet) adlı raporu yayınlamıştır. Bu raporda yıldırma, adam öldürme ve diğer şiddet hareketleri birlikte kullanılmıştır.²¹ Yine bu rapora göre; İngiltere'de çalışanların %53'ü yıldırma mağduru olmakta, %78'i ise işyerinde yaşanan bu duruma tanıklık etmektedir.²²

Bu şekilde konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir. Yıldırma geçmişte tanımlanmamış fakat geçmişten günümüze kadar gelmiş son yıllarda önem kazanmış ve üstünde çok fazla çalışmalar, incelemeler yapılan bir terim olmuştur.

19 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.12

20 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.12

21 Derya ERGUN ÖZLER ve Nuray MERCAN, **Yönetimsel ve Örgütsel Açından Psikolojik Terör**, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık, 2009, s.4

22 Bayram Şahin ve Tuğba Dünder, "Sağlık Çalışanlarının Mobbing Davranışlarıyla Karşılaşma Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Bolu İli Örneği", **Tisk Akademi**, II, (2011), s.91

1.1.3. Yıldırmanın Tipolojisi

Yıldırma davranışının tanımlaması yapıldıktan sonra, bu kavramın doğru anlaşılabilmesi için, bu süreçte, örgütte gözlemlenen, yıldırmanın belirtisi olan davranışların da tanımlanması gerekmektedir. Bu davranışlar, eylemler tek tek ele alındığında, bazıları olumsuz, alçakça, uygarlık dışı ve kabul edilemez olarak düşünülmektedir. Bazıları ise, normal iletişim biçimleri olarak değerlendirilebilmektedir. Bu davranışlar, tek başına ve bir kez yapıldığında kabul edilebilir, zararsız eylemler olarak tanımlanabilmekte ya da eylemi yapanın kötü bir gününde olduğu farz edilerek anlayışla karşılanabilecek şeyler olabilmektedir. Ancak bu davranışlar sürekli olarak, sistematik bir şekilde ve değişik türlerde yapıldığında anlamları değişip tacize yani bir yıldırma vakasına dönüşmekte, işyerlerinde psikolojik teröre ve zorbalığa neden olmaktadır.

Stres oluşturan bir durumun yıldırma sayılabilmesi için bu davranışların tamamının gözlenmesi gerektiği gibi bir zorunluluk yoktur. Ancak tanımlanan davranışların varlığı en az altı ay süren ve haftada bir tespit edilen sıklığa sahip olmalıdır.

Yıldırma ile ilgili olarak değişik araştırmacıların geliştirmiş oldukları tipolojiler vardır. Bunlar aşağıdaki gibidir ;²³

The Workplace Bullying&Trauma Institute (WBTI)'e göre yıldırma içeren davranışlar beş temel madde içermektedir:

- Davranışı gerçekleştiren kişi tarafından kurbanıya yöneltilen, sağlığını tehdit edici ve tekrarlayan kötü davranışlardır.
- Davranışı gerçekleştiren kişinin başkalarını kontrol etme ihtiyacından kaynaklanır.
- Davranışı gerçekleştiren kişinin en başta hedefin kim olduğuna, nasıl bir psikolojik şiddete maruz bırakılacağına, davranışın ne zaman ve nerede

23 Aslı Demirgil, **İşletmelerde Yıldırma Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (2008), s.15

gerçekleşeceğine karar vermesinin ardından, diğerlerini saldırıya zorlamasını içerir.

- Çalışanın verimini, işverenin kazancını azaltan ve kanuni olmayan bir davranıştır.
- Örgütteki diğer departmanları da etkileyerek verimliliği düşürür.

Raynel ve Höel yıldırma ile ilgili şu şekilde sınıflandırma yapmaktadırlar:

- İşsel statüye yönelik tehditler
- Şahsa yönelik tehditler
- İzolasyon
- Aşırı iş yükü
- İstikrarsızlık

Zapf ise yıldırma davranışlarını şu şekilde sınıflandırmıştır:

- Direkt iş ile ilgili yıldırma: Görev tanımı değişiklikleri, aşırı iş yükü vb.
- Sosyal izolasyon
- Çalışanın kişisel yaşamına saldırı
- Sözlü tacizler
- Fiziksel şiddet ve tehdit

Björkqvist, Lagerspetz ve Kaukiainen'in araştırmaları ise yıldırmaı üç farklı sınıfta incelemektedir:

- Ortada gerçekleşen fiziksel şiddet
- Sözlü taciz
- Dolaylı taciz (söylenti)

Farklı araştırmacıların oluşturdukları yıldırma tipolojilerinin benzer sınıflamalardan meydana geldikleri görülmektedir.

Leymann, işyerlerinde 45 ayrı yıldırma eylemi tanımlamış ve bu eylemleri davranışların özelliklerine göre 5 ayrı kategoride sınıflandırmıştır.²⁴

Birinci kategori: Kişinin kendini göstermesinin ve iletişim oluşumunun engellenmesine yönelik saldırılar.

Yıldırma davranışları içinde işyerlerinde en çok görülen, çalışanın kendini göstermesi ve pozitif ilişkiler kurmasını engellemek ile başlar. Bu tür davranışlar şu şekildedir:

- Üstünüz tarafından kendinizi gösterme olanaklarınız sınırlanır,
- Kurban konuşmaya başladığında sürekli sözü kesilir,
- Meslektaşlarınız ya da birlikte çalıştığınız kişilerce kendinizi gösterme olanaklarınız sınırlanır,
- Kişinin yüzüne bağırılır veya yüksek sesle herkesin önünde azarlanır,
- Kurbanın yaptığı işler sürekli negatif olarak eleştirilir,
- Kurban yazılı ve sözlü tehditlere maruz bırakılır,
- Kurban sürekli kendini gösteremeyeceği işlere verilir,
- Kişinin özel hayatı sürekli eleştirilir,
- Kişi telefonla sessiz veya tehdit edici bir şekilde rahatsız edilir,
- Kişiye karşı imalarda bulunarak ilişki reddedilir,
- Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.

İkinci kategori: Sosyal İlişkilere Saldırılar

Kişilerin en temel gereksinimleri arasında topluluk için umursanmak, yer edinmek ve önemli olduğunu hissetmek yer almaktadır. Bir kişiyi var eden önemli bir iletişim kaynağı, insanlarla sosyal ilişkiler içinde bulunmasıdır. Bazı yıldırma davranışları, kişilerin sosyal ilişkiler kurmasını engellemektedir.

24 Muharrem Kocaoğlu, **Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (2007), s.13

- Meslektaşlarının kurban ile iletişim kurması engellenir,
- Kurban ile konuşulmaz,
- Kurbanı sanki o yokmuş gibi davranılır,
- Kurbanı diğer çalışanlardan ayrılmış bir alan verilir.

Üçüncü kategori: İtibara Yönelik Saldırıları

Bir diğer yıldırma davranış türü de kişinin itibar, karakter ve kişisel bütünlüğüne yönelik davranışlardır.

- Çalışanın arkasından asılsız söylentiler ortada dolaşır,
- Çalışanın arkasından kötü konuşulur,
- Gülünç duruma düşürülür,
- Kurbanla alay etmek için yürüyüş, ses ya da mimikleri taklit edilir,
- Çalışana psikolojik tedavi görmesi konusunda baskı yapılır,
- Kişide akıl hastası olduğuna dair şüphe oluşturulur,
- Dini ve politik görüşleriyle alay edilir,
- Milliyetiyle, etnik kökeniyle alay edilir,
- Fiziksel engelinden dolayı kişiyle dalga geçilir,
- Onurunu zedeleyici iş yapmaya zorlanır,
- Çalışana alaycı isimler takılır ve kişinin bu isimlerle çağırılır,
- Çalışanın çabaları yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,
- Kararları sürekli sorgulanır.

Dördüncü kategori: Kişinin Özel Yaşamının Kalitesi ve Meslek Durumuna Yönelik Saldırıları

Motivasyon ve kişinin takdir edilmesi, iş hayatında başarılı olmanın en önemli şartlarından biridir. Çalışanın işini severek yapması ve başarılı olduğunda takdir görmesi başarıyı arttıran önemli unsurlar arasındadır. Bazı yıldırma davranışları, çalışanın bu gibi davranışlardan yoksun bırakılması suretiyle çalışanın başarısızlığa sürükleyebilmektedir.

Çalışanın mesleki konumuna yönelik bu tarz davranışların bazılarını su şekilde saymak mümkündür:

- Çalışana özel görev verilmez ve sıradan işler yaptırılır ,²⁵²⁶

25 “...Davacı vekili, davalı işyerinde çalışan ve iş sözleşmesi feshedildiği için feshin geçersizliği ve işe iade kararı alan davacının işe başlatılması için başvurduktan sonra daha önceki bölümünde görevlendirilmediğini, bu nedenle davacının gerçek anlamda işe başlatılmadığını belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile işe başlatmama tazminatının davalı işverenenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir .Davalı vekili, davacının kesinleşen işe iade kararına dayanarak şirket nezdinde işe başlamak amacıyla başvuruda bulunduğunu şirketin yapılan bu başvuruyu kabul ederek mahkeme kararını yerine getirdiğini ve davacıyı işe başlattığını, davacının 19/03/2010 tarihinde işbaşı yaptığını, ilk gün çalıştıktan sonra çeşitli bahaneler ileri sürerek kendisine verilen işi yapmadığını, bu durumu tespit ettirdiklerini, davacının kendisine başka bir iş verildiği yönündeki iddiaların yersiz olduğunu, davacının şirketin bütün iyiniyetli yaklaşımlarını reddederek işi bıraktığını, 3 gün üst üste işe gelmediğini, bunun üzerine iş akdinin şirket tarafından İş Kanunu'nun 25/II maddesi hükümleri gereğince devamsızlık nedeniyle haklı olarak feshedildiğini, davacının tazminat alabilmek için kötüniyetli olarak işbu davayı açtığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece yapılan yargılama sonunda davacı tanık anlatımlarına itibar edilerek, kesinleşmiş işe iade kararı üzerine davacı işçinin yasal süresi içinde davalı işveren nezdinde işe başlamak amacıyla başvuruda bulunduğu, davalı işverenin yapılan başvuruyu kabul ederek davacıyı işe başlattığı, ancak davalı işverenin davacı işçiyi aynı koşullarla eski işine başlatmak zorunda olduğu halde davacıyı daha ağır çalışma koşulları içeren başka bir işe verdiği, davalı işverenin işe davetinin samimi ve ciddi olmadığı, işe davetin yasanın aradığı koşullarda yapılmadığı, davalı işverenin süresinde yapılan işe iade başvurusunu geçersiz kılmak için bu yola başvurduğu, bu nedenle davacının talep edilen tazminatlara hak kazandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Yargıtay Kararı: Kural olarak işçi, feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrası işe başlatılmak için başvurduğunda işveren tarafından geçersizliği tespit edilen feshin tarihinde çalıştığı işyerinde ve önceki görevi ile ilgili işte işe başlatılmalıdır. Kural bu olmakla birlikte, karardan sonra işe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmadığı için, işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olanağı yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş teklifini kabul etmemesi durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa işçinin kural olarak başvurmadığı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hale geldiği kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi iş şartlarında esaslı değişiklik yaratıyor ise, bu durumda işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca hareket etmelidir. Diğer taraftan davalı aleyhine dava açanlar tanık olarak dinlenmiş ise bu işçilerin tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemesi gerekir. Bu beyanların diğer yan delillerle birlikte değerlendirilmesi gerekir. Dosya içeriğine göre davacının feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrası işe başlatılması için işverene başvurduğunda davalı işveren tarafından önceki bölümünde işe başlatılmadığı, davacının bir gün bu bölümde çalıştıktan sonra ertesi gün verilen işin ağır olduğu gerekçesi ile önceki bölümde çalışacağını belirttiği ve davalı işveren tarafından bunun kabul edilmediği, davacının birkaç gün işe gelip, bekleme odasında beklediği, davalının görevlendirilen yerde çalışmasında ısrar ettiği, davacının daha sonra işe gelmediği ve iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece aynı türden davası olan işçiler davacı tanığı olarak dinlenmiş ve tanık beyanlarına göre sonuca ulaşılmıştır. Yukarıda belirtildiği gibi davalı aleyhine davası bulunan tanıkların beyanı diğer yan delillerle birlikte değerlendirilmesi gerekir. Davacının işe başlatılması için başvurduktan sonra daha önceki bölüm dışında görevlendirildiği bölümdeki çalışmasının iş şartlarında esaslı değişiklik olup olmadığı, işyerinde uzman bilirkişi ile keşif yapılarak rapor alınması sonucu ortaya çıkacak bir olgudur. Mahkemece bu yönde araştırılma yapılmadan, üstelik tanıklıklarına kural olarak itibar edilemeyecek tanık beyanları ile yetinilerek eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir **Yargıtay 9.HD, E: 2012/10514, K: 2012/8813 ve 19.03.2012**”

26 “...Çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin parça başı ücret usulüne göre çalıştığı durumlarda bu durumun işçi aleyhine olduğu tartışmasızdır. Ancak işçiden iş görmesi istenmemekle birlikte, ücret ve diğer aynı veya sosyal haklarının aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilir. Gerçekten,

- Verilen işler geri alınır ve kişi kendisine yeni bir iş bile oluşturamaz,
- Çalışanın yaptığı işin daha alt seviyedeki bir çalışana kontrol ettirilmesi,
- Çalışana anlamsız işler verilir,
- Sahip olunandan daha az yetenek ve bilgi gerektiren işler verilir,
- Çalışana verilen iş sürekli değiştirilir,
- Özgüveni etkileyecek işler verilir,
- Çalışanın itibarını düşürecek düzeyde, niteliklerinin dışında iş yaptırılır,
- Çalışana mali yük getirecek genel zararlara neden olunur,
- Çalışma ortamına fiziksel zarar verilir.

Beşinci kategori: Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları

Çalışana en ağır zararı veren ve en tehlikeli olan yıldırma davranışları doğrudan kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığını hedef alan davranışlardır. Bu tür davranışlar yıldırmanın fiziksel şiddetle en yakın olduğu alan olarak tanımlanabilir.

- Çalışanın sağlığına zararlı işler yapmaya zorlanır,
- Fiziksel şiddet ile tehdit edilir,
- Çalışana ders vermek için, hafif bir şiddet eyleminde bulunulabilir,
- Çalışana fiziksel zarar verilir,
- Doğrudan cinsel tacizde bulunulur.

Leymanın oluşturmuş olduğu bu tipoloji, kuzey Avrupa ülkelerinde yaygın olarak kullanılan Leymann Inventory Psychological Terrorism (LIPT)'de yer almaktadır.²⁷ Ayrıca, iş görenin ilk olarak iletişimsel olarak sınırlandırıldığı ve haklarının yok sayılarak sosyal, mesleki, itibari ve fiziki olarak saldırılara uğradığı görülmektedir. Bu davranışların tümü birlikte olabileceği gibi tek tek uygulanabilmektedir.

Yıldırmanın bu sınıflamaları dışında Davenport, Schwartz ve Elliot ise yıldırmanın temel olarak on farklı şekilde olabileceğini ve bu uygulamaların kurban üzerindeki

işçinin çalıştığı sürece kendisini geliştirme imkânına sahip olduğu kabul edilmelidir... **Yargıtay 9.HD, E: 2009/40871, K: 2012/2811 ve 01.02.2012**"
27 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.54

etkisinin zamanla yıldırmanın temel unsuru haline geleceğini ifade etmektedirler. Bu sınıflama yıldırma eylemlerinin hedeflerine göre oluşturulmuş olup aşağıdaki gibidir.²⁸

- Çalışanların onuru, doğruluğu, dürüstlüğü ve mesleki yeterliliğine saldırılar.
- Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici ve kontrol edici iletişim.
- Doğrudan veya dolaylı, gizli veya açıkça yapılması.
- Bir veya birkaç saldırganca yapılması, “akbabalık”.
- Sürekli, birden fazla şekilde zaman içinde yapılması.
- Hatanın kurbandaymış gibi gösterilmesi.
- Kurbanın itibarını düşürmeye, yıldırma, izole etmeye yönelik olması ve onu pes etmeye zorlaması.
- Bireyi dışlama niyetiyle yapılması.
- Örgütten ayrılmanın mağdurun tercihi gibi gösterilmesi.
- Şirket yönetimi tarafından anlaşılması, yanlış yorumlanması, hoş görülmesi, teşvik edilmesi.

1.2. Yıldırma ile İlgili Benzer Kavramlar

Yıldırma ile ilişkili olan ve eş anlamlı olduğu düşünülen ve bazen birbirlerinin yerine kullanılabilen benzer kavramlar aşağıda anlatılmaktadır.

1.2.1. Yıldırma ve Bullying (Zorbalık)

Bullying terimi, daha kuvvetli bir kişi veya grup tarafından, daha kuvvetsiz kişi veya gruplara uygulanan ve devamlılığı olan psikolojik veya fiziksel baskı anlamında kullanılmaktadır. Leymann, okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar veren eylemler için bullying terimini, işyerlerinde uygulanan psikolojik şiddet ve yetişkinler arasındaki düşmanca davranışlar için yıldırma terimini önermektedir.²⁹ Okullarda meydana gelen zorbalık; yıkıcı olmayan (sözel münakaşa), yıkıcı olan (fiziksel saldırı) ve sosyal dışlama

28 Bahar Çakır, **İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (2006), s.17

29 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.9

(duygusal zorbalık) olmak üzere 3 farklı sınıflama yapılabilir. Bu alanda yapılan incelemelere göre öğrencilerin yüzde 15'inin ritmik olarak zorbalık ile yüz yüze kaldığı veya diğer öğrencilere karşı zorbalığı başlatan kişiler olduklarını göstermektedir. İlkokul yıllarında artan, ortaokul ve lise yıllarında düşen davranışlar oldukları tespit edilmiştir. Fiziksel zorbalığın yaş ile orantılı olarak azaldığı, sözel zorbalığın değişmediği görülmektedir. Ancak ergenlik çağındaki erkek öğrencilerde zorbalık eylemlerinin artış gösterdiği ve bu öğrencilerin zorbalık eylemlerinde hem kurban hem de saldırgan olarak yer aldıkları tespit edilmiştir.³⁰

Zorbalık terimi içinde psikolojik baskının yanında fiziksel saldırı ve tehdit de yer almaktadır. Öğrenciler arasında yaşanan psikolojik şiddet karmaşık olmayan metotlarla yapılırken, yıldırma karmaşık metotlarla yapılmaktadır.

Zorbalık, sistemli, sürekli ve tekrarlanarak gerçekleşir. Bu davranışı yapanlar ile bu davranışın etkisinde kalanlar arasında bir güç dengesizliği vardır. Bullying, genellikle kaba davranış ve söz olarak uygulanırken; yıldırma, her çeşit incitici ve aşağılayıcı tutum ve davranış olarak ortaya çıkmaktadır. Soyut bir şiddet olarak başlayan yıldırma sonunda, yıldırmanın etkisinde kalan kurban sosyal ortamdan uzaklaştırılır.³¹

Zorbalık ile ilgili birçok inceleme yapılmış olup, şu şekildedir; İngiltere'de 1996'da Institute of Personnel and Development (IPD) tarafından yapılan bir araştırmaya göre her sekiz çalışandan biri (3 milyon kişi) son beş yılda %12'lik bir oranla zorbalık ile karşı karşıya kalmıştır. ABD'de Garry Namie başkanlığında yapılan araştırmaya göre her altı çalışandan biri on sekiz ay boyunca %16'lık oranla zorbalık ile karşı karşıya kalmıştır. İspanyol University of Alcal de Henares tarafından Avrupa Birliği bazında yapılan araştırmaya göre ise bu oran, %15'tir.³²

Zorbalar, fiziksel şiddetin aile içinde kullanıldığı ve problemleri çözmek için fiziksel güç kullanmanın anne babalar tarafından öğretildiği yerlerde yetişmektedir. Bu tür

30 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.8

31 Hüseyin Yavuz, **Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (2007), s.11

32 Suzan Çoban ve Mahir Nakip, "Yıldırma (Mobbing) Olgusunun İçsel Pazarlama İle İlişkisi: Nevşehir de Bulunan Bankalar Örneği", **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, 21, (2007), s.308

ailelerde yetişen çocuklar, fiziksel olarak güçlü olanların güçsüz olanlara zorbalık yapabileceklerine inanmakta ve buldukları yerlerde güçlü olmayı arzu ederler. Zorbalık yapan erkek öğrencilerin anne babalarının aile ilişkilerinin kötü, çocuklarına kendilerini anlatmaları için imkân vermeyen, fiziksel şiddet uygulayan, çocuklarını sürekli eleştirip, hatalı bulan kişiler oldukları anlaşılmaktadır. Çocukluğunda okulda zorbalık yapan kişiler, büyüdüklerinde ailelerinin içinde zorbalık, işyerinde de yıldırma eylemlerinde bulunmaktadır.³³

Çalışma hayatına olumsuz etkiler yapan zorbalık eylemleri, yol açtığı stres, depresyon ve işe devamsızlık gibi olgular sebebiyle iş başarısını ve verimliliği önemli ölçüde düşürmektedir. Bazen çalışanın istifa ederek örgütten ayrılmasına neden olabilen zorbalık, kalifiye personelin kaybedilmesinin yanı sıra, geride kalanlar üzerinde yarattığı olumsuz psikolojik etkiler sebebiyle örgütsel bağlılık ve motivasyonun azalmasına neden olmaktadır.³⁴

1.2.2. Yıldırma ve Cinsel Taciz

Tacizin sözlük anlamı, bir kişiyi rahatsız etme, canını sıkma, tedirgin etme ve bir kişiye sıkıntı vermedir.

Cinsel tacizin³⁵ ise genel ve tek bir anlamı, tanımı yoktur. Bunun sebebi, cinsel tacizi tam olarak ifade etmenin ve içeriğini tespit etmenin zor ve kurbanın yorumuna göre

33 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.8-9

34 Sebahattin Yıldız ve Sevda Elish Yıldız, “Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, (2009), s.134

35 “...Davacı işçi 2005 yılı Aralık ayında yıl sonu toplantısı nedeniyle şirket çalışanları ile birlikte Kıbrıs'a gittiklerinde genel müdürün kendisine cinsel ilişki teklifinde bulunduğunu, yine 26-29 Aralık günlerinde Bolu Kartalkaya'da yapılan şirketin satış toplantılarına son gün genel müdüründe katıldığını ve gala günü alkol aldığını, imzalaması gereken evrakları odasında imzalayacağını belirterek davacıyı odasına çıkmaya mecbur bıraktığını, odaya geldiklerinde ise iş konusunu konuşmadığını ve davacıyı içki içmeye zorlayıp, öpmeye çalıştığını, ağlayarak odayı terk ettiğini, genel müdürün istediklerini elde edemeyince kötü davranmaya ve küçük düşürmeye başladığını, hakkı olmadığı halde yıl sonu performans notunu düşük vererek istifaya zorladığını, olayları işyerine aksettirince ücretsiz izine ayırdıklarını ve geçici olarak pazarlama departmanında işe başlattıklarını, farklı departmanlarda çalışmasının kendisini rahatlatacağını düşündüğünü ama öyle olmadığını, olayın duyulması üzerine dedikoduların yayıldığını, bakışlar kendisine yönelecek diye yemekhaneye dahi inemediğini, yaşananlara ve baskılara dayanamayarak sinir krizi geçirdiğini ve depresyon teşhisi konulduğunu, çalışamayacağını anlayınca akdi haklı nedenle kendisinin feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve yıllık izin alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir. Davalı işveren iddialar dışında delil

bulunmadığını, ama iddiaların niteliği göz önüne alınarak işi ve amirinin değiştirildiğini, davacının çalışmasını sürdürdüğünü ve 6 günlük hak düşürücü süreden sonra akdi feshettiğini savunmuştur. Mahkemece tacizin vuku bulduğunun kanıtlanamadığı gibi 6 günlük hak düşürücü sürede de fesih hakkının kullanılmadığı, tacizin sonraki günlerde de devam ettiğinin ileri sürülmeyip davacının işverene şikayet hakkını performans değerlendirmesini öğrendikten sonra bildirdiğini feshin haklı nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir. Uyuşmazlık hak düşürücü sürenin geçip geçmediği ve feshin haklılığı noktasındadır. Avrupa Parlamentosu ve Konseyi cinsel tacizin önlenmesi konusunda 2002/73 sayılı Direktifte cinsel tacizi insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış olarak tanımlamıştır. Türk Hukukunda cinsel tacize ilişkin olarak kişilik değerlerine yapılan hukuka aykırı davranışların yaptırma bağlandığı genel hükümler Borçlar Kanunu 47 ve 49. maddeleri, Medeni Kanun 24 ve 25. maddeleri, İş hukukunda ise 4857 sayılı kanun 24/II-d maddesi mevcuttur. İşçinin kişiliğinin korunmasına yönelik bir başka düzenlemede Borçlar Kanunu tasarısı 421. maddesindedir. Madde de <işveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür> düzenlemesine yer verilmiştir. İşyerinde cinsel taciz derecesine varan davranışlara karşı işçinin korunması işverenin koruma yükümlülüğü içinde önemli bir yer tutar ve işçilere yönelik cinsel taciz işçinin kişilik haklarına karşı yapılmış hukuka aykırı bir davranıştır. Tacizin işyerinde gerçekleşmesi şart olmayıp işyeri dışında veya mesai saatleri dışında da olması mümkündür. 4857 sayılı İş Kanunu 24/II-d bendine göre; işçinin diğer bir işçi veya üçüncü bir kişi tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması işçi bakımından haklı fesih nedeni oluşturacaktır. İşverenin sorumluluğunun tespitinde işveren adına yönetim hakkını kullanan kimselerin yani işveren vekillerinin fail niteliğinde olduğu cinsel taciz vak'alarında işverenin sorumluluğu geniş biçimde tesis edilmelidir. Bu anlamda, İş Kanunu 2. maddesinde düzenlenen> işveren vekilinin bu sıfatla işçilere işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur> hükmünün işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağını oluşturduğu kabul edilmelidir. Cinsel tacizin ispatlanması sorunun çözümü noktasında işin en zor yanındır. Olay çoğu zaman fail ve mağdur arasında yaşanan bir eylem niteliğindedir. Dolayısıyla sadece mağdur tarafından yaşanan bir olayın inandırıcı biçimde ortaya konulması büyük bir güçlük arz etmektedir. Nitekim Dairemizin 19.2.1998 gün 21644-2236 esas ve karar sayılı içtihadında <...sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıkları ile ispatı mümkün olmayan olaylardır> biçiminde ifade edilmiştir. Fransa'da Toulouse İstinaf Mahkemesi de bir kararında; <...cinsel taciz vakalarında diğer kimselerin olayı görmeleri, görseller dahi tanıklık yapmayı kabul etmeleri istisnaidir> denilmiştir. Somut olayımızda davacı işyerinde genel müdür asistanı olarak çalışmıştır. Davacı, amiri tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, kabul edilmeyince performans notunun düşürüldüğünü, işyerinde olayın duyulması neticesinde bunalıma girerek çalışamaz hale gelmesi nedeniyle iş akdini sonlandırmak zorunda kaldığını iddia etmiştir. Cinsel tacizin öncelikle işyeri dışında gerçekleştiğinin ve işveren vekili konumundaki genel müdür tarafından yapıldığının iddia edilmesi karşısında gerçekliğinin ve ispatının güçlüğü ortadadır. Davacının taciz olayını insan kaynaklarını bildirerek amiri konumundaki genel müdürden şikayetçi olarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi, arkadaşlarına olayın ayrıntılarını ve gizli yönlerini anlatması, yaşamış olduğu psikolojik bunalım ve depresyon teşhisi nedeniyle alınan doktor raporları, olayın yaratmış olduğu netice ile performans notunun düşük gösterilmesi davacının iddialarının ciddi ve olayın gerçekliği konusunda kanaat oluşturmaktadır. Dosya içerisinde mevcut delillerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır. Öte yandan özellikle işçinin işyerinde ve işyeri dışında amiri tarafından tacize uğradığını belirtip ihtarname göndererek tüm detayları belirtmesi ve tacizde bulunanın amiri konumunda olan genel müdür olması karşısında taraflar arasındaki iş ilişkisinin varlığı işverenin konumunu daha da ağırlaştırmaktadır. Davacının arkadaşı olan tanıklar davacı gibi işyerinde çalışırken tacize uğrayıp performans notu düşük gösterilen başka bir işçinin ismini de bildirmişlerdir. Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vehameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden

değişken olmasıdır. Cinsel taciz ile ilgili olarak; “ilgili kişinin rızası dışında uygulanmak istenen her çeşit davranış şekli”, “örgüttekiler tarafından tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, jest ve mimiklerle meydana gelen her yaklaşım, cinsel olarak küçük gören her ifade, cinsel ayırım olarak kullanılan her söz”, “çalışanın işe alımının veya işindeki elde ettiği her türlü karının cinsiyetinden dolayı istenmeyen bir şarta bağlanması”, “en kapsamlı ifadesi ile kişinin ya da kişilerin rızası olmadan sözle, gözle ya da vücut hareketleri ile cinselliğine, edep ve iffetine doğru her türlü sıkıntı veren davranış”, “fail tarafından yapılan güç bazında kurbanın cinselliğine odaklı bir girişi hedef alma” gibi birçok tanımlama mevcuttur.³⁶

Cinsel tacizin kişinin işine ve kariyerine etkileri oldukça önemlidir. Cinsel taciz, hedefin stres seviyesini artırmaktadır. Tacize uğrayanların daha fazla kazaya eğimli oldukları ve daha fazla hastalık izni aldıkları tespit edilmiştir. Taciz, işyerlerinde ilişkilerin bozulmasına neden olabilir. Tacize uğrayan kişi, terfi ve ilerlemelerde önemli role sahip sosyal iletişim ağlarından uzaklaşır.³⁷

Cinsel taciz; yıldırma ile benzerlikleri olan bir eylem gibi düşünülmektedir. Bunun nedeni, cinsel tacizin tanımı, kapsamı, oluşma nedenleri ve bireyler üzerindeki etkileridir. Ancak bu iki kavram birbirlerinden farklıdır. Cinsel tacizin tarafları iki kişi iken, yıldırma bir grubun hedef aldığı belli bir kişiye karşı uygulanan kolektif eylemlerdir. Cinsel taciz, amaç iken, yıldırma araç olabilir. Bu bakımdan cinsel taciz, küçük boyutlu ve kolay bir eylem çeşidi iken yıldırma uzun süreli yapılan eylemlerden oluşur. Cinsel tacizin kurbanları daha genel ve heterojen bir grup iken yıldırma mağdurları daha belirgin kişilik özelliklerine sahiptirler. Cinsel içerikli bir davranış bir kez yapıldığında dahi cinsel taciz sayılırken, bir davranışın yıldırma olabilmesi için en az altı ay ve haftada bir kez sistematik olarak tekrarlanması gerekir³⁸. Yıldırma uygulayanın amacı, iş ilişkisi içinde olduğu

amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdın davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir **Yargıtay 9.HD, E: 2008/37500, K: 2010/31544 ve 04.11.2010**”

36 Fatma Burcu Savaş, **İşyerinde Manevi Taciz**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2007, s.35

37 Mine Gerni, “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 3, (2001), s.24

38 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.7-8

kurbandan kurtulmakken, cinsel tacizi uygulayanın amacı, cinsel niteliklidir. Son olarak cinsel tacizin kurbanları genellikle kadınlar iken yıldırmanın kurbanları herkes olabilir. Cinsel taciz, kadın iş görenlerin mesleki başarı ve tatminleri önünde yer alan ve en sık karşılaşılan, zarar verici engel niteliğindedir.³⁹

1.3. Yıldırmanın Nedenleri

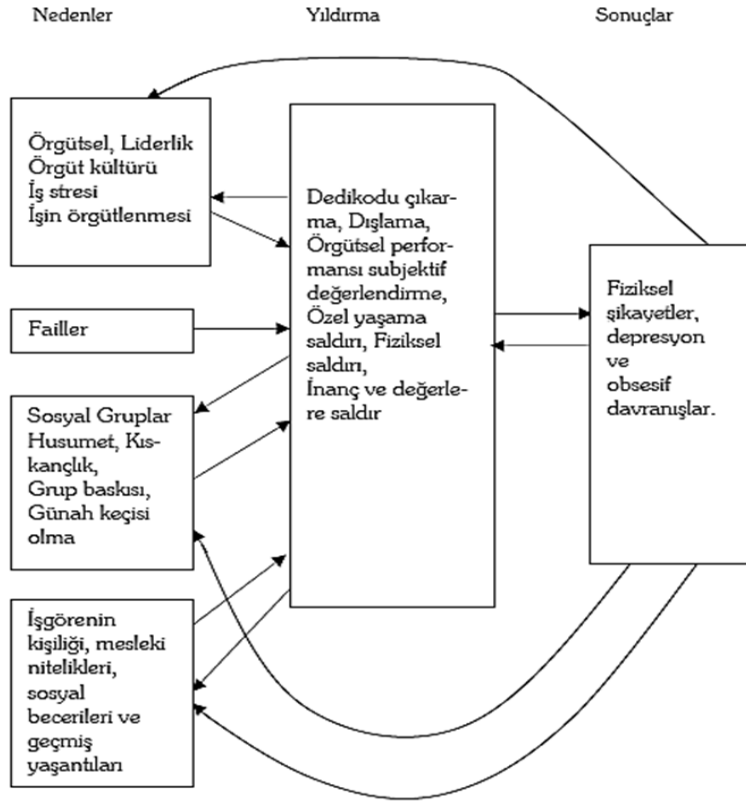
Yıldırmanın nedenlerini ortaya koyacak tek bir yöntem olmadığı için bu konu hakkında detaylı araştırma yeterli sayıda yoktur. Yıldırma, tek bir nedeni olamayacak kadar karışık bir süreç olup, bu süreç yıldırma yapan, diğer çalışanlar, örgütün kendisi ve kurbanın kendisinden kaynaklanabilmektedir. Yıldırmanın nedeni olabilecek bir faktör sonucu da olabilir. Ayrıca bir örgüt için yıldırma nedeni olan bir faktör diğer bir örgüt için olmayabilir.

Yıldırma fiilinin önemli nedenlerinden birisi de, mağdurun yıldırılarak, işyerinden ayrılmasının sağlanmasıdır. Bu fiil, eğer işveren veya işveren vekilince yada işveren tarafından yönlendirilen çalışanlarca yapılıyorsa, burada, mağdurun iş akdinin işverence feshi halinde alabileceği tazminatları alamaması amacının irdelenmesi gerekir, gerçekten de belirli bir kıdeme sahip bir çalışanın, iş akdinin işverence haksız feshi halinde, işveren, önemli sayılabilecek tutarlarda tazminatı işçisine ödemek zorundadır, işveren bu tazminatları ödemekten kaçınmaya çalıştığında, işçisini istifaya zorlamaktadır, bu zorlama ise genellikle yıldırma fiilleri ile gerçekleştirilmektedir.

Yıldırmanın nedenleri ve sonuçları arasındaki ilişki Şekil 1’de gösterilmektedir. Yıldırmanın nedenleri, şekilde gösterildiği gibi, örgütsel nedenler (liderlik, örgüt kültürü, iş stresi ve işin örgütlenme biçimi), iş görenlere yıldırma eylemlerinde bulunanlar (failler), sosyal gruplar (husumet, kıskançlık, grup baskısı, günah keçisi olma), her olumsuzluğun nedeni olarak görülme ve iş görenden kaynaklanan nedenlerdir.(kişiliği, meslekî nitelikleri, sosyal becerileri ve geçmiş yaşantıları gibi).

39 Savaş, a.g.e., s.40

Şekil 1: Yıldırmanın nedenleri ve sonuçları diyagramı



Kaynak: Bilig, 2007: 117

Şekil 1'e göre yıldırmanın meydana gelmesinde, örgütsel ve sosyal faktörler, saldırgan ve mağdur kadar önemlidir. Yıldırma süreci, kurbanda farklı sorunlara yol açabilir. Bu sorunlar kurbanda daha önceden varsa, kurbanın yıldırmaya maruz kalmasına da yol açabilir. Yukarıdaki şekil, yıldırmanın nedenleri ve sonuçları ile ilgili en temel sorunu da göstermektedir. Oldukça karmaşık bir etkileşimi gösteren bu tablo da, yıldırmanın sebepleri ve sonuçları arasındaki ilişkiyle ilgili önemli bir sorun, bu ilişkinin soldan sağa veya sağdan sola bir ilişki olup olmadığı, sağa ve sola doğru, doğrudan bir yol izleyip izlemediğidir. Sinirli, depresif veya obsesif hareketlerde bulunan kurbanın bu hareketleri, aynı grupta çalıştığı kişilerde olumsuz etki oluşturabilir. Bir süre sonra diğer çalışanlarda, bu etkiye bir tepki oluşabilir ve buna bağlı olarak yıldırma meydana gelir. Yıldırma sonucunda, çalışma ortamındaki sosyal yapı, sosyal destek ve sosyal iklim olumsuz etkilenir, bilgi transferi zayıflar ve iş stresi artar. Liderlik veya örgütsel sorunlar, bir yıldırma nedenidir. Böyle bir durumda her zaman bu tür problemlere tepki gösteren

çalışanların olması gerekir.⁴⁰ Sıraladığımız bu faktörler işyerinde yıldırmanın nedeni olabileceği gibi, sonucu da olabilir. Aynı şekilde yıldırmanın sonucu olabilen bir faktör de başka zamanda veya işyerinde yıldırmanın nedeni olabilir.

Leymann'a göre ise; çalışma planı yetersizliği, liderlik davranışlarının yetersizliği, mağdurun korumasız oluşu, örgütteki ahlaki, etik standartların yetersizliği gibi etkenler, iş yerindeki psikolojik şiddeti ortaya çıkarmaktadır.⁴¹

Yöneticilerin yıldırma olayları karşısında takındıkları tavırlar yıldırma davranışlarının oluşmasının engellenmesine ya da ortadan kaldırılmasına büyük katkı sağlamaktadır. Yöneticilerin sorunları görmezlikten gelmesi çatışmaların büyümesine ve yıldırma davranışlarının meydana gelmesine ortam hazırlamaktadır.⁴²

Yıldırmanın nedenlerini yönetsel (çatışma, şiddet ve duygusal zekâ), örgütsel (örgütsel stres, örgüt kültürü, örgütsel iletişim, örgüt iklimi) ve bireysel olmak üzere üçe ayırmak mümkündür.

1.3.1. Yönetsel Nedenler

Yıldırma yönetsel açıdan bakıldığında, daha çok eğitim, sağlık ve kar amacı olmayan kamu kuruluşlarında var olmaktadır. Yıldırmanın, bu kurumlarda görülmesinin nedenleri arasında, bu kurumlarda yıldırma önleyici güçlü bir yönetim anlayışının olmayışı, bu kurumların yönetiminde siyasetin, hemşericiliğin etkili olduğu söylenebilir. Yönetim tarafından uygulanan politikalar yıldırmanın nedenleri arasında sayılırken, yıldırma eksik ve zayıf olan yönetimden dolayı ortaya çıkmaktadır.

Yıldırmanın ortaya çıkması ve devam etmesinde yönetsel faktörler ciddi oranda etkili olmaktadır. Yönetim tarafından yıldırma fark edilmez veya fark edilip de umursanmazsa işyeri uzun zamanlı ve geri dönüşü olmayan zararlara maruz kalabilir.

40 Necati Cemaloğlu, "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma", **Bilig**, 42, (2007), s.118

41 Erkan Yaman, "Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet", **İş Ahlakı Dergisi**, 1, (2008), s.84

42 Hacı Ali Aygün, "Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma", Gümüşhane Üniversitesi **Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, 5, (2012), s.100

Yıldırmanın anlamı, psikolojik şiddet, psikolojik saldırı, psikolojik terör olduğu için yıldırmanın nedenlerini psikolojik açıdan ele almamız gerekir. Psikolojik olarak yıldırmaya neden olan temel yönetsel faktörler, çatışma, şiddet ve duygusal zekâdır. Bunlar aşağıda incelenmiştir.

1.3.1.1. Yıldırma ve Çatışma

Toplum yaşamında iş birliği ve çatışma bir arada yer alır. Sadece uyum ya da sadece çatışmanın var olduğu bir toplum hayatı düşünülemez.⁴³ Şirketlerde çalışan bireyler arasında uzlaşmazlık ve çatışma olmaması gibi bir durum söz konusu olamaz. Şirketler, insan, sermaye, hammadde ve teknoloji gibi önemli kaynaklardan oluşmaktadır. Bu kaynaklar, doğada sınırlı olarak bulunduğu için dolayı adil bir şekilde dağılımı şirket açısından büyük önem arz etmektedir. Ayrıca, sınırlı kaynaklar bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için mücadele vermelerine ve bireysel hedeflerini daha fazla düşünmelerine neden olmaktadır. Her bireyin farklı ahlak, değer yargıları, anlayış, inanç ve bakış açısına sahip olması, çatışmayı da beraberinde getirmektedir. Bu farklılık ve çatışmaların normal olmayan yanı sıra, çatışmayı meydana getiren bireylerin davranışlarının birbirlerine zarar verecek şekilde olmasıdır.

İş gören, kim zaman çalıştığı kurumda kendisine benzer kişi ya da gruplar bulamayabilir ve bu durum iş gören de olumsuz bir etki de göstermeyebilir. Ancak günümüzde oldukça ön plana çıkan insanlar arası ilişkilerde herhangi bir problemin gözlenmesi ya da çatışmaların meydana gelmesi iş görenler üzerinde daha fazla olumsuz etki oluşturabilmektedir.⁴⁴

Çatışma öncelikli olarak tamamen düşünsel kökenlidir ve özünde de insanın dünyadaki yerine/varlık, hedefine/niçin, emeğine/nasılına bakış açısı vardır.⁴⁵

43 Mimar Türkkahraman ve Hüseyin Tutar, “Sosyal Değişme, Bütünleşme ve Çözülme Bağlamında Toplumda Farklı Kültür ve Anlayışların Yeri ve Önemi”, **Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 1, (2009), s.10

44 Fuat Tanhan ve Zekeriya Çam, “Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Yeniden Belirlenmesi”, **Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 1, (2009), s.81

45 Halis Çetin, “Çatışma ve Diyalog Tartışmaları Arasında İki İnsan, İki Medeniyet”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 58, (2004), s.50

Örgütler açısından büyük önem taşıyan çatışma, sadece yönetim psikolojisinin üzerinde durduğu bir kavram olmayıp, toplumu ilgilendirdiğinden, antropoloji, sosyoloji, psikoloji, ekonomi ve siyasal bilimlerin de ilgi odağı olmuştur.

Bu kavram, farklı bilimler tarafından ele alındığından, birçok farklı tanımı vardır. İlk olarak; çatışmanın var olup olmadığının tespiti, bu kavramın bireyler tarafından algılanması ile ilgilidir. Çatışmanın farkında olan hiç kimse yok ise, aslında bir çatışma yoktur.⁴⁶

Çatışma, bir çıkar güç ve statü çekişmesi olarak ifade edilebilir.⁴⁷ Çatışma, zıt ya da benzer olan eşit iki durumdan birini tercih etmek zorunda kalan bireyde tespit edilen kararsızlık, uyuşmazlıktır. Çatışma, zorlama engelleme gibi, kişinin bireysel olarak ve şirket içinde kurduğu dengeyi zorlayan negatif anlam ifade eden bir kavramdır. Çatışma, çift yönlü bir engelleme olup, zıt isteklerin arasındaki aykırılık, uyuşmazlık durumu olarak ifade edilen bir duygusal gerilimi belirtir. Bir diğer tanımında ise, çatışma, iki ya da daha fazla şirket çalışanı arasında işlevsel olarak bağımlılığı bulunan görevlerde çalışmaların gerekliliğinden ve farklı statüler, amaçlar veya algılamalara sahip olmalarından dolayı meydana gelen bir anlaşmazlıktır.⁴⁸

Örgütsel çatışma, örgüt içinde bireyler arasındaki sınırlı kaynakların paylaşılması ya da faaliyetlerin, görevlerin sınıflandırılması ile yine bu bireyler arasındaki statü, amaç, değer, algı farklılıkları gibi birçok nedenden kaynaklanan birbirine ters düşme, anlaşmazlık ve uyuşmazlık biçiminde ortaya çıkan bir süreçtir.⁴⁹

Çatışma bir süreçten oluşur ve bu sürecin aşamaları; potansiyel uyuşmazlıklar, algılama ve kişiselleştirme, davranış ve sonuçlar olmak üzere dört tanedir.⁵⁰

46 Çakır, a.g.e., s.6-7

47 Aydın Çivilidağ ve Nurten Sargin, “Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği”, **Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi**, 3, (2011), s.12

48 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.19-20

49 Erkan Yaman, **Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet Mobbing**, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009, s.50

50 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.24-25

Birinci aşama olan potansiyel uyuşmazlıklar da, çatışmaya neden olan önkoşulların var olması yer almaktadır. Bu önkoşullar, iletişim, yapı ve kişiliktir. Çatışmanın gelişmesi ve sürekliliği için bu önkoşulların olması gereklidir. İletişimi oluşturan öğeler arasında yetersiz bilgi alışverişi ve iletişim kanallarındaki bozukluklar vardır. Yapısal öğeler, şirketin hacmi, uzmanlaşma derecesi, yetki alanlarının belirginliği durumu, liderlik tarzı, ödül sistemleri, karşılıklı bağımlılık derecesi gibi nedenlerdir. Kişilik öğeleri ise, kişilerin değer sistemlerinden kaynaklanır.

İkinci aşama var olan potansiyel uyuşmazlıklar doğrultusunda gerçekleşen algılama ve kişiselleştirmedir. Birinci aşamadaki koşullar, bireyi yetersiz geliyorsa, potansiyel uyuşmazlıkların tarafsız düzeyde ortaya çıkması muhtemeldir. Davranışlar gözlemlenebiliyorsa, üçüncü aşama olan davranışa ulaşılmıştır. bu aşamada, çatışma net olarak ortaya çıkmıştır. Davranışlar; rekabet, işbirliği, uzlaşma, kaçınma ve uymadır.

Son aşama şirkete yararı dokunan olumlu sonuçlar örneğin; toplu sorun çözme, açıklama, yenilik oluşturma ile zararı dokunan olumsuz sonuçlardır.

Ortaya çıkabilecek olan çatışmaların birçok çeşidi vardır. Bunlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2: Başlıca Çatışma Türleri

Gruplandırma Esasları	ÇATIŞMA TÜRLERİ				
	Çatışmada Rol Alanlar	1.Bireysel Çatışma	2.Bireylerarası Çatışma	3.Birey-Grup Çatışması	4.Grup İçi ve Arası Çatışma
Çatışmanın Niteliği	1.Fonksiyonel Çatışma		2.Fonksiyonel Olmayan Çatışma		
Çatışmanın İşyerleri İçindeki Konumu	1.Yatay Çatışma	2.Dikey Çatışma	3.EmirKomuta-Kurmay Çatışma		
Çatışmanın Meydana Geliş Şekli	1.Potansiyel Çatışma	2.Algılanan Çatışma	3.Hissedilen Çatışma		4.Açık Çatışma
Çatışmanın Açıklık Derecesi	1.Açık Çatışma		2.Kapalı Çatışma		
Çatışmanın Doğası	1.Yaklaşma-Yaklaşma: Birbirinden farklı iki hedefe aynı zamanda ilgi duyulmasıdır.	2.Kaçınma-Kaçınma:İstenmeyen iki seçenektan de aynı zamanda kaçınılmasıdır.	3.Yaklaşma-Kaçınma: Aynı hedefte hem pozitif hem negatif özelliklerin olması sebebiyle hem yaklaşma hem de kaçınma eğilimi göstermesidir.		

Kaynak: Yaman ve Diğerleri, 2010: 51.

Var olan her çatışma yıldırımaya dönüşmeyebilir, çünkü çatışma yıldırımaya ortaya çıkaran nedenlerden sadece bir tanesidir. Her yıldırmanın başında ise mutlaka çatışma vardır. Çalışanlar arasında yaşanacak küçük bir çatışma, müdahale edilmemesi halinde, kolaylıkla yıldırma davranışına dönüşebilmektedir.⁵¹ Çatışma, yıldırmanın ilk aşamasıdır. Ancak, yıldırmanın sonuçları çatışmadan farklıdır. Bu nedenle çatışma ile yıldırımaya birbirine karıştırmamak gerekir. Çatışmanın etkisi ve şiddeti artarsa çatışmadan yıldırımaya geçiş daha çabuk olur.

Leymann'ın 1980'den beri yaptığı araştırmalara göre, yıldırma çatışmanın aşırı ve abartılmış bir halidir. Yıldırma, çatışmadan bazen kısa bir süre sonra, bazen de haftalar veya aylar sonra dönüşüme uğrayarak ortaya çıkmaktadır. Yıldırma olgusunun gelişimi ve ortaya çıkışı henüz daha yeni olduğu için, sosyal psikoloji alanında saldırganlık ve çatışma ile ilgili yeterli araştırma olmasına rağmen, yıldırma ile ilgili yeterli araştırma bulunmamaktadır. Leymann, çatışma ile ilgili araştırmalarda da birçok etkenin incelendiğini, fakat çatışma sürecinde çatışmaya katılan bireylerin sağlıklarına yönelik hiçbir yönelmenin de olmadığını vurgular.⁵²

Leymann'a göre yıldırma ve çatışma arasındaki farklardan birisi, çatışmanın güç olarak birbirine eşit kişilerce uygulanmasıdır. Buna karşılık yıldırma, bir veya daha fazla güç bakımından eşit bireylerin daha zayıf bir kişiye, baskı altında kalana kadar düşmanca davranışlarda bulunmasıdır. Leymann'a göre, yıldırma ve çatışma arasındaki bir diğer fark, olayın "ne veya nasıl olduğu" değil; olayların sıklığı, süresi ve etkisiyle meydana gelen psikolojik, psikosomatik ve patolojik sonuçlar olduğunu belirtmektedir. Çatışmanın belirli bir seviyesi, günlük hayatta normal hatta faydalı olarak nitelendirilir. Yıldırmanın çatışmadan diğer farkları ise; yıldırma ahlak dışıdır, çatışmanın yararları olabileceği gibi, yıldırmanın büyük zararlara yol açıcı etkisi vardır.⁵³ Çatışma genellikle düzenli ve organize değildir, normal bir biçimde ortaya çıkar ve çatışma yönetimi ile çözümlenebilir. Yıldırma ise çatışmaya göre daha düzenli ve organize bir şekilde ortaya çıkar, belli bir stratejiye sahiptir ve olağan değildir. çatışma kapalı uçlu iken, yıldırma açık uçludur. Bu nedenle çatışma sorunken yıldırma sorunlar yumağıdır ve sarmaldır. Dolayısıyla yıldırma

51 Meltem Güngör Delen, "Gruplar Arası İlişkiler Çerçevesinde Kurumsal Azınlıklar", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3, (2010), s.126

52 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.34

53 Demirgil, a.g.e., s.10-11

çatışmaya göre daha zararlı bir eylemdir.⁵⁴ Aşağıda sağlıklı bir çatışma ortamı ile yıldırma ortamı arasındaki farklar yer almaktadır.

Tablo 3: Sağlıklı Çatışma Ortamı ile Yıldırma Ortamının Farklılıkları

SAĞLIKLI ÇATIŞMA ORTAMI	YILDIRMA ORTAMI
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan davranış şekli hakimdir.
Hedefler ortak ve bölünmüştür.	İleriyi görmek imkansızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışmada sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler belirsizdir.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.

Kaynak: Mercan, 2007:148.

Tabloya göre; şirket içinde çalışan personellerin rolleri ve iş tanımları net olarak tespit edildiğinde, işbirlikçi ilişkiler kurulduğunda, hedefler ortak ve bölündüğünde, açık ve doğrudan iletişim kurulduğunda, stratejiler açık ve samimi olduğunda şirketi daha canlı bir duruma getiren sağlıklı çatışmalar oluşur. Fakat şirket içinde roller belirsizse, işbirliği yoksa iletişim belirsiz ve dolaylı meydana geliyorsa, etik olmayan tepkiler varsa, belirsiz stratejiler mevcutsa, meydana gelmesi olası çatışmalar önceden reddedilir ve çatışma açık olmadan devam eder. Bunun sonucunda da, yıldırma kolaylıkla meydana gelir.

Çatışma manasına bakıldığında olumsuz gibi görünse de günümüzde doğru yönetildiğinde kurumsal ve/veya kişisel gelişim aracı olarak görülmektedir. Uygun seviyede çatışmanın organizasyona canlılık kazandırması, yenilik ve değişimleri hızlandırması bakımından yararlı olacağı görüşü hakimdir. Oysa yıldırma için böyle bir faydadan söz edilemez.⁵⁵

54 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.70

55 Kocaoğlu, a.g.e., s.31

1.3.1.2. Yıldırma ve Şiddet

Gündelik yaşamda hayatın her alanında kendini gösteren şiddet olgusu, günlük yaşamın vazgeçilmez bir problemidir. Evde, okulda, işyerlerinde, sokaklarda, insanların olduğu her yerde karşımıza çıkan şiddet, insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahiptir. Tarihsel süreçte şekilsel olarak değişse de, temelde şiddeti doğuran güdüler hep aynı kalmıştır. Zaman içerisinde çalışma hayatında da karşılaşılan önemli bir problem haline gelmiştir.⁵⁶

Şiddet kavramı, birçok bireysel ve toplumsal öge ile birlikte karışık bir yapı ortaya koymaktadır. Şiddetin toplum içinde, toplum tarafından nasıl kullanıldığı, nasıl var olduğu önemli bir konudur. Çünkü var olan şiddet meşru farz edilmektedir. Ayrıca şiddet bir hayat şekli olarak kabul görmüşse sorun olarak görülmez ve sorun çözmenin bir şekli olarak kabul görür. Önemli olan bir diğer konu ise, neyin şiddet sayılıp sayılmayacağı yani “şiddet algısı”dır. Bazı insanlara göre aynı tutum ve davranışlar şiddet olarak kabul görüp onunla mücadele edilirken, bazı insanlara göre şiddet olarak görülmemekte, normal olarak değerlendirilerek, söz konusu tutum ve davranışlara kanunilik kazandırılabilir. Bu yüzden, bir işyerinde hangi davranışların şiddet olarak kabul edildiği, iş görenlerin kültürel ve inanç yapılarına, değer yargılarına ve kişilik özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir.⁵⁷ Ayrıca şiddet algısı toplumdan topluma, kültürden kültüre de farklılık göstermektedir. Bu nedenle şiddetin evrensel bir tanımını yapmak kolay değildir.

Şiddet; uygulayıcısı tarafından bilinçli olarak karşıdaki bireye ya da bireylere, kurum ya da kuruluşlara hatta canlı varlıklara (bitki örtüsü, hayvanlar) türlü hedefler adına çıkar elde etmek, onlara karşı üstünlük ya da hâkimiyet kurmak, istenilen hal ve hareketlerin elde edilmesini sağlamak, imtiyaz ya da ayrıcalık sağlamak, saygınlık ya da sevgi kazanmak, kısacası maddi ve manevi çıkar ve menfaatlerin elde edilmesini sağlamak amacı ile fiziksel, sözlü, psikolojik ya da işaretler yardımı ile uygulanan; bireylerin yaşam, özgürlük, irade, istek, hak ve sağlıklarına zarar verici, bu hakları ortadan kaldıran ya da belli süre ile bunların ortadan kaldırılmasına neden olan hal ve hareketlerin tümü olarak

56 Dursun, Salih ve Aytaç, Serpil (2011), “İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama”, **Tisk Akademi**, 1, s.7

57 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.4-5

tanımlanmaktadır.⁵⁸ Bir başka tanıma göre şiddet kavramı, bireye güç ve baskı yaparak onu iradesi dışında bir davranışta bulunmaya zorlama, fiziksel gücün bir birey ya da grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi sorunlara neden olabilecek şekilde bir bireye ya da bir gruba karşı kasıtlı olarak kullanılmasıdır.⁵⁹

Şiddet kelimesi genel olarak, aşırı duygu halini, bir kavramın yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı nitelendirir. Özelde ise, saldırgan davranışları, kaba kuvveti, beden gücünün kötüye kullanılmasını, yakan, yıkan, yok eden eylemleri, taşlı, sopalı, silahlı saldırıları, kişiye ve topluma zarar veren faaliyetleri ortaya koyar.⁶⁰

Dar kapsamda şiddet kavramının meşru olduğu varsayılan bir organ tarafından kaba kuvvet uygulaması anlamında kullanıldığını; geniş kapsamlı şiddet kavramının ise, tüm insan hakkı ihlallerini kapsamaktadır. Devlet otoritesini savunanlar "dar tanımı", insan haklarını savunanlar ise "geniş tanımı" yeğlerler.⁶¹

Şiddet, birçok yönü ve çeşidi olan bir kavramdır. Şiddetin çeşitleri şu şekilde tanımlanabilir ;⁶²

- Psikolojik şiddet; kişinin psikolojik sağlık durumunu negatif olarak etkileyen, bireyin kendisini baskı altında hissetmesine neden olan her çeşit tutum ve davranış psikolojik anlamda şiddettir.
- Ahlaki şiddet; kişinin ahlaki değerlerine yapılan ve kişinin hayat şeklini tehdit eden her çeşit tavır ve davranışlardır.
- Yasal şiddet; bireyin haklarına ulaşmasını kanun yoluyla engellemek veya kanunu evrensel kanun kurallarına aykırı olarak kişinin aleyhine yorumlamaktır.

58 Kocaoğlu, a.g.e., s.32

59 Fatih Karcioğlu ve Sevil Akbaş, "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 24, (2010), s.141

60 Rauf Mehmet Kesici, "Yoksulluk Şiddet Döngüsünün Sosyal Politika Açısından Analizi", **Çalışma ve Toplum**, 2, (2007), s.128

61 Necmettin Özerkmen, "Toplumsal Bir Olgu Olarak Şiddet", **Akademik Bakış Dergisi**, 28, (2012), s.4

62 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.23-24

- Ekonomik şiddet; bu şiddet türü yasal şiddetle beraber ortaya çıkar, ekonomik faaliyetlerin kanun yolu ile durdurulması ve bireyin başka bireylere sağlanan ekonomik yardımdan yoksun bırakılmasıdır.
- Konjonktürel (geçici) şiddet; geçici fakat uygun ortamlarda meydana gelen evrensel bir kavramdır.
- İşyeri şiddeti, mağdurun işiyle ilişkili olarak işyerinde maruz kaldığı şiddet içeren tutum ve davranışlardır. Avrupa Komisyonu'nun tanımına göre, işyeri şiddeti, işle bağlantılı olarak kişinin sağlığını ve güvenliğini riske sokan kötü davranışlar, hakaretler ve tacizlerdir. Bu kapsamda; şiddet, sözlü ve duygusal kötü davranışlar veya tehditler ile kişinin bedensel ve ruhsal sağlığına veya kişiliğine yönelik her çeşit saldırı işyeri şiddetini ifade eder. Bu tanımlamada üç temel öge ön plana çıkmaktadır: (1) şiddetin, şiddeti yönelten kişinin yetki veya güç kullanma durumuna bağlı olarak meydana gelmesi, (2) bu güç veya yetki kullanımının fiziksel veya psikolojik olabilecek davranış veya aksiyonları içermesi, (3) bu davranışların sonuçta mağdurun kişisel mülkiyetini, fiziksel sağlığını veya psikolojisini etkileyebilmesi, hatta yaralanma veya ölümlere yol açabilmesidir. Şiddetin mağdur üzerindeki etkisi ise, şiddetin seviyesi yanında çalışanın deneyimi, vasıfları ve kişiliğine bağlı olarak değişebilmektedir.⁶³ Çalışma ortamında gerçekleşen her türlü psikolojik, duygusal taciz, korkutma, tehdit, gözdağı, alay etme, başkalarının önünde küçük düşürücü veya aşağılayıcı söz söyleme gibi çeşitli psikolojik saldırı çeşitlerini kapsayan pek çok davranış işyeri şiddetinin kapsamında ele alınmaktadır.⁶⁴

Türkiye'nin de üyesi olduğu Dünya Çalışma Örgütü (ILO) örgütlerde şiddeti sadece fiziksel eylemler ile sınırlamayıp, bunun yanında pasif ve psikolojik eylemleri de kapsayacak şekilde ifade etmektedir. Buna göre şiddet, yalnızca kaba şekliyle fiziksel özellikte olmayıp; ekonomik, siyasal ve psikolojik nitelikler de olabilmektedir. Şiddetin soyut (psikolojik) şekli olan, işyeri şiddetleri arasında bulunan yıldırma, fiziki şiddetten daha tehlikeli, daha riskli ve daha kalıcı psikosomatik etkiler oluşturabilmektedir.⁶⁵

63 Tekin Akgeyik ve Diğerleri, "İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi", *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, (2009), s.97

64 Dursun ve Aytacı, a.g.e., s.9

65 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.5

Yıldırma, işyeri şiddetinin en süratli büyüyen, gelişen biçimidir. Bu şiddet çeşidinde, işyerinde saldırgan bir kişinin, işini daha iyi yapabilecek kabiliyet ve güce sahip bir başka kişiye veya bir grup kişiye karşı, çalışma hayatını zorlaştırıcı bir takım davranışları göstermesi söz konusudur. Saldırı hedefli bu davranışların bir kısmı aşağıda belirtilmektedir :⁶⁶

- Kin gütmek,
- Acımasız ve zalimce davranışlar,
- Kasıtlı kötü niyetli davranışlar,
- Küçük düşürücü davranışlar,
- Sarsmak,
- Bağırarak iş yaptırmak,
- Kendi bildiğinin doğru olduğunda direktmek,
- Güvensizlik sebebi ile yetki vermeyi reddetmek,
- Sürekli olarak diğerlerini eleştirmek,
- Gereksiz sorularla rahatsız etmektir.

İşyerlerinde psikolojik şiddet, düzenli olarak uygulanması durumunda psikolojik savaşa dönüşmekte ve mağdurların, işten ayrılmak dışında başka hiçbir yolları bulunmamaktadır. Örgütsel verimsizliğin en önemli sebeplerinden biri olan yıldırma, dünyada ve ülkemizde tüm kamu ve özel kuruluşlarda mevcut olan, ancak tanımı üzerinde tam bir anlaşmaya varılmamış, kapsamı kesin belirlenemeyen ve adı konulmamış bir savaş olarak sürüp gitmektedir.⁶⁷

1.3.1.3. Yıldırma ve Duygusal Zekâ

Negatif veya pozitif olsun bütün duygular insan hayatında farklı etkilere sahiptir. Duyguların insan hayatındaki etkileri, son 15 yıldır tartışılan ve üzerinde önemli araştırmalar yapılan duygusal zekâ kavramının meydana gelmesine sebep olmuştur. Artık

66 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.47-48

67 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.51

günümüzde insan, sadece akli ile değil, duygularıyla değerlendirilen bir varlık haline gelmiştir.⁶⁸

Duygusal zekâ kavramı ilk olarak, 1990 yılında New Hampshire Üniversitesi'nden John D. Mayer ve Yale Üniversitesi'nden Peter Salovey tarafından ortaya atılmış olup, 1920 yılında Thorndike tarafından oluşturulan sosyal zekâ kavramına dayanmaktadır. Mayer ve Salovey duygusal zekâyı “kişinin kendine ve başka kişilere ait duyguları takip edebilme, bunlar arasında ayırım yapabilme ve bu süreçlerden elde ettiği bilgiyi düşünce ve davranışlarında kullanabilme kabiliyeti” olarak tanımlamaktadırlar. Bireylerin duyguları algılama, anlama ve bu duygusal bilgiyi kullanabilme kabiliyetleri birbirinden farklıdır ve bireyin duygusal zekâ düzeyi, gerek entelektüel gerekse duygusal başarısına ve gelişimine çok önemli katkı sağlar. Duygusal zeka sadece tek bir nitelik veya yeteneği ifade etmez, kişinin kendinin ve başkalarının duygularını değerlendirmeye ve açıklamaya katkıda bulunan, kendilerinin ve başkalarının duygularını kontrol etmeye yardımcı olan ve bireyin kendi yaşamında motivasyon ve başarıyı sağlayıcı duyguları kullanmayı sağlayan çok sayıdaki kabiliyetlerin birleşimidir.⁶⁹

Duygusal zekâ; duyguların bilincinde olma, kişisel özellikler, azim, sebat, coşku, özdenetim ve kendi kendini harekete geçirebilme olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre, insanı hedefleri için uğraşmaya sevk eden, değerleri ve özlemlerini aktifleştiren ve onlar hakkında düşünülen şeylerden yaşanılan şeylere dönüştüren şeydir. Duygusal zekâ; duyguları istenilen sonuçlara varmak için bireyin istekleri ve hedefleri doğrultusunda kullanmadır. Ayrıca, duyguları fark etme ve anlama kabiliyeti ile bu durumu bireyin kendisi ve başkaları ile ilişkilerini yönetmek amacı ile kullanma becerisidir.⁷⁰

Duygusal zekâ tanımlarına ilişkin yaklaşımlardan da anlaşılacağı üzere duygusal zekânın, yönetimin klasik boyutu olan yönlendirme veya otoriteden farklı olarak, direkt etki oluşturma ile ilgili olduğu görülmektedir. Mantığa, mantık oluşturma yeteneğine veya

68 Ahmet Erkuş ve Ebru Günlü, “Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etkileri”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, 9, (2008), s.188

69 Füsun Acar, “Duygusal Zeka ve Liderlik”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12, (2002), s.54

70 Yaman, a.g.e., s.63

sadece teknik analizlere dayanmaktan çok, öğrenme, ilişkilendirme, sentez oluşturma, öncelikleri belirleme ve duygusal potansiyeli kullanmakla bağlantılıdır.⁷¹

Duygusal zeka üzerine yapılan araştırmalar onun güvenilir bir şekilde ölçülebilir ayrı ve farklı bir zihinsel yetenek olduğunu göstermiştir.⁷²

Duygusal zekâ, zihinsel bir kabiliyettir. Sadece duygulara sahip olmak değil, aynı zamanda onların ne anlama geldiğini idrak etmektir. Duygu kavramı akıl gerektirir ancak kişiyi zihinsel sisteme vardır, şey yine duygulardır.⁷³ Duygusal zekâ, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde yaş ile birlikte artmaktadır.⁷⁴

Duygusal zekâ kısaca, sizin kendinizin ve karşınızdakilerin duygularını “Fark etme + Tanımlama + Davranma” zincirindeki performansınızı gösteren bir iletişim yeterlilik ölçüsüdür. Duygusal zekânın 5 temel ilkesi vardır:⁷⁵

- Öz bilinç: bireyin kendisini tanıması, duygularını tanımlayabilmesi ve onların bilincinde olmasıdır. Bireyin duygularının bilincinde olması kendini anlayabilmesinin temel ilkesidir. Diğer duygusal zeka ilkelerinin gelişebilmesi için bireyin gelişmiş öz bilince sahip olması gerekir.
- Duyguları yönetebilme: duygularla başa çıkabilme kabiliyeti kişinin kendini avutabilmesi, endişe, gerginlik gibi olumsuz düşüncelerle başa çıkabilmesi anlamına gelir.
- Kişisel motivasyon: duygularınızı amaçlarınıza ulaşabilecek şekilde yönlendirebilme, yönetebilme yetisidir.
- Empati: bireyin kendini başkalarının yerine koyabilme yetisi olarak tanımlanabilir.

71 Gaye Edizler, “Karizmatik Liderlikte Duygusal Zeka Boyutuyla Cinsiyet Faktörüne İlişkin Literatürel Bir Çalışma”, **Selçuk İletişim Dergisi**, 6, (2010), s.142

72 Ekrem Cengiz ve Diğerleri, “Liderlerin Sahip Oldukları Duygusal Zekanın Örgütsel Yaratıcılık Üzerine Etkileri: Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7, (2006), s.425

73 M. Yüksel Erdoğan, “Duygusal Zekânın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 7, (2008), s.64

74 M. Atilla Arıcıoğlu, “Yönetimsel Başarının Değerlemesinde Duygusal Zekanın Kullanımı: Öğrenci Yurdu Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma”, **Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi**, 4, (2002) s.27

75 İlker Meral, **Her Yönü İle İşyerinde Psikolojik Mücadele ve Taciz**, 1. Baskı, Ankara: Barış Kitap, 2010, s.14-16-17

- Sosyal beceriler: etrafınızdakilerin duygularını yönetebilme sanatıdır. Kişisel yönetim ve empati gibi diğer temel duygusal yetilerin doğru kullanımını gerektirir.

Duygusal ⁷⁶zekânın temel özelliği; bilişsel ve duygusal sistemlerin üretken bir bileşimi olmasıdır. İnsan beyni üzerinde yapılan son incelemeler, insan zekâsının gerçek ölçütünün sadece bilişsel zekâ olmadığını, yaşam başarısı konusunda asıl belirleyici olanın kişilerin sahip oldukları duygusal zeka olduğunu göstermektedir.⁷⁷

Duygusal zekâ, yıldırma ortamının oluşmasını önleme de ya da yıldırma ile mücadele etme de oldukça önemlidir. Örgütleri yöneten yöneticilerin sahip oldukları duygusal zekâ yüksek ise, çalışanlar arasındaki ilişkilerde meydana gelebilecek problemleri daha iyi çözümler, çalışanların kendi iç dünyalarındaki duygusal sorunlarını çözüm bulmalarında yardımcı olabilir ve örgütün daha sağlıklı bir yapıda olmasını sağlayabilirler.

Bireylerin sahip olduğu yüksek duygusal zeka başkalarıyla daha iyi ilişkiler kurulmasını sağlarken, örgütlerin sahip oldukları yüksek duygusal zeka da örgütlerin daha başarılı olmasını sağlamaktadır.

Kişiler arası duygusal zekâ farklılıkları, duygusal bir saldırı olarak nitelendirilen yıldırma eylemlerinin meydana gelmesinde ve yayılmasında etkili olmaktadır. Duygusal zekâyâ sahip olmayan yöneticiler tarafından yönetilen çalışanlar yıldırma eylemlerine maruz kalabilirler. Yüksek duygusal zekâyâ sahip çalışanlar hem kendi kendilerini motive ederek bireysel iş performanslarını arttırabilmekte hem de buldukları ortamda pozitif bir hava oluşturulmasına olanak sağlayabilmektedir. Düşük duygusal zekâyâ sahip bireyler ise, karşısındaki bireylerin duygu ve düşüncelerine önem vermemekte ve ben merkezli bir davranış içerisinde diğer bireyleri incitmekten çekinmemektedir.

76 Ali Çağlar Güllüce ve Ömer Faruk İçcan, “Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5, (2010), s.10

77 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.62

Duygusal zekâ, bir taraftan kendi gelişimimizi ve olgunlaşmamızı bir yandan da yeteneklerimiz ile diğer insanlarla aramızda olan ilişkileri tanımlamaktadır. Örgütsel açıdan incelediğimizde ise, duygusal zekâ, hem çalışanlarda hem de liderlerde olması gereken önemli bir özelliktir. Duygusal zekâsı yüksek olan yöneticiler, örgütlerde çatışmaları farklı boyutlara ulaşmadan iyi yönetecek, mutlu bir örgüt ortamı oluşturarak örgütünde yıldırma oluşumunu engelleyecektir.⁷⁸

1.3.2. Örgütsel Nedenler

Örgütler açık bir sistem olarak hem dış çevre faktörlerinden hem de iç çevre faktörlerinin etkisi altında kalmaktadırlar. Dış çevrenin karmaşık ve dinamik yapısı örgütlerin faaliyetlerini bir taraftan kolaylaştırırken diğer taraftan da zora sokmaktadır. Örgütlerin dış çevre algılamalarında etkili olan en önemli faktör ise iç çevre koşullarının yeterli olup olmadığıdır. İç çevre faktörlerinin (örgüt kültürü, çalışanlar, yöneticiler, ortaklar vb.) uyumu bazı olumsuzlukları gidermede etkili olmaktadır. İnsana değer vermeyen veya insanı odak noktası olarak görmeyen örgütlerde insana yönelik her türlü olumsuzlukların yaşanması da şaşırtıcı değildir.⁷⁹

Yıldırma kavramının oluşmasında örgütsel nedenlerin etkisi önemlidir. Örgütün yapısı, yıldırmanın oluşmasına ve gelişmesine yön verir. Örgüt, çalışanları ve yöneticileri ile bir bütündür. Bu bölümde yıldırma ile ilgili örgütsel nedenler üzerinde durulacaktır. Örgütsel davranış bakımından bu terimler; örgütsel iletişim, örgüt kültürü, örgütsel stres ve örgüt iklimi olarak belirlenmiştir.

1.3.2.1. Yıldırma ve Örgütsel İletişim

Birbirleriyle olan münasebetlerini hem günlük hem de çalışma hayatında sürdürebilmek için bireyler, aralarında iletişim kurmak zorundadırlar. Sağlıklı bir iletişimin olduğu şirketlerde beraberce ve birbirlerini anlayarak çalışmak önemli bir etkidir. Bu etkenin olmadığı bir şirketin başarıyı yakalaması oldukça zordur.

78 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.27

79 Yavuz Demirel, "İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme", **Tisk Akademi**, II, (2011), s.69

İletişim, iki veya daha fazla birey arasında bilgi, fikir, düşünce, mana, duygu, kanı ve tutumların belli bir neticeye ulaşmak, ya da davranışları etkilemek amacıyla, sembollere dönüştürülerek belirli bir araç ya da araçlar vasıtasıyla, aktarılması, iletilmesi, anlaşılması ve davranışa dönüştürülmesi sürecidir.⁸⁰

Örgütsel iletişim, toplumsal bir sistem olarak örgütün biçimsel ve biçimsel olmayan yapıları ile bu yapılar ve belli bir örgütün yakın, uzak çevresinde ilişkisi olduğu diğer örgütlerle kendi arasında; doğal veya düzenlenmiş yaşayış hedefleri doğrultusunda, bireylere, gruplara; hedeflere uygun araç, metot ve politikalara bağlı etkileşim kavramıdır.⁸¹

Örgütsel iletişimin içinde bulunan informel iletişim hiyerarşik biçimsel düzende yanıtlanamayan iş görenlerin ihtiyaçlarının resmi olmayan kanallarla elde edilmeye çalışıldığı bir iletişim türüdür. Formel iletişim şeklinin etkili işlemediği ve iş görenlerin tam olarak bilgilendirilmediği şirketlerde informel iletişim meydana gelmektedir. İş görenlerin bu informel iletişime yönelimleri, yeniden yapılanma gibi örgütsel değişimin yaşandığı, belirsizliklerin çok olduğu ve bilgi ihtiyacının karşılanamadığı dönemlerde artış göstermektedir. Biçimsel iletişim ağır işlemesine rağmen biçimsel olmayan iletişim hızlı ve esnek işlemekte olup, biçimsel olmayan iletişim biçimsel iletişim sistemini aşarsa şirketi negatif etkilemektedir. Bu negatif etkiler ise, dedikodu nedeniyle üretkenliğin azalması, hataların artması, verimlilik kaybı, sorunların büyümesi ve çözülmesinin zor olması, örgüte ve yönetime güvenin azalması, yanlış bilgilendirme nedeni ile çatışmaların artması gibi problemlere sebep olmaktadır.⁸²

İletişim süreci, gönderici, mesaj, kanal, gürültü, alıcı, algılama-değerleme ve geri beslemeden meydana gelmektedir. Bu sürecin verimli bir şekilde yürütmesi için mesajı ileten bir göndericinin olması, göndericinin göndereceği mesajı sembollere dönüştürüp yani mesajı kodlayıp, uygun aracın seçilerek, seçilen kanal aracılığıyla, gürültü gibi negatif dış etkenleri dikkate alarak alıcıya ulaştırılması, alıcının mesajı çözüp algılayarak, değerlendirmesi ve geri bildirimde bulunması gerekir. Ayrıca örgütsel iletişimin açık ve

80 İsmail Bakan ve Tuba Büyükbeşe, “Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, **Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi**, 7, (2004), s.3

81 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.29

82 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.107

güvenilir olup, saygı çerçevesinde oluşması gerekir. Bu biçimde gerçekleştirilen bir iletişim bireysel ve örgütsel açıdan olumlu sonuçlar meydana getirecektir.⁸³

Örgütsel iletişim sağlıklı devam ettiğinde sağladığı yararları aşağıdaki biçimde sıralamak mümkündür;⁸⁴

- Yönetime karar almada ihtiyaç duyulan bilgiyi elde etme imkanı sunar.
- Yöneticilerin aldığı kararların çalışanlar tarafından algılanması ve uygulamaya dönüştürülmesini sağlar.
- Çalışanların örgüte bağlılığını arttırarak, müşteri hizmetlerinin daha iyi hale getirilmesini sağlar.
- İş tatmini, güdüleme, örgütsel bağlılık gibi çalışanların davranışları üstünde olumlu etkiler oluşturarak örgütsel performansı artırır.
- İş ortamında sürtüşme ve baskıları minimize eder.
- Örgütsel faaliyetlerin istikrar ve işbirliği içinde gerçekleşmesine katkıda bulunur.
- Örgütsel değişime karşı güven oluşturur ve değişim sürecini hızlandırır.
- Daha az hata yapılmasına ve sonuçta giderlerin azalmasına imkan tanır.
- Kararlılığı ve etkinliği artırır.
- Stratejik planların etkin bir şekilde uygulanabilmesinde önemli bir faktördür.

Örgütsel iletişim, örgütsel stratejilere uyumun sağlanması ile evrensel rekabet avantajı sağlanmasında önemlidir. Bu yaygın ilgi alanıyla örgütsel iletişim, örgütün gideceği yönün çalışanlarla paylaşılmasında, örgütsel hayata ait çalışanlardan beklentilerin ifade edilmesinde ve bu beklentilere rehberlik edilmesinde, bir başka deyişle, örgüt kültürünün oluşmasında, değerler, örgüt misyonu, hikâyeler, işaretler, dil ve sembolleri kullanarak katkı sağlar. Bu bağlamda, örgütsel iletişim, örgüt içinde oluşturulmak istenen yeni kültür ya da kültürel değişim çalışmaları için; çalışanların bilgilendirilmesi,

83 Bakan ve Büyükbeşe, a.g.e., s.4

84 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.107-108

yönlendirilmesi ve davranışsal olarak uyum göstermesi üzerinde tümünü kapsayan bir etkiye sahiptir.⁸⁵

Örgütsel iletişimin doğru yürümemesinin ana nedeni iletişimde tarafların insan olmasıdır. Her insanın vakalara tepkisi farklıdır. Örgütsel iletişimi engelleyen başlıca faktörler şunlardır,⁸⁶

- Kültürel farklılıklar: İletişim elde bulunan bilgilerin kullanılarak sahip olunmayan bilgilerin paylaşılmasıdır. Aynı kültürdeki insanların farklı kültürdeki insanlara göre sahip olduğu daha fazla ortak bilgi ve ortak nokta vardır. Bu sebeple iletişim aynı kültür içindeki insanlar arasında çok daha kolay ve hızlıdır. Farklı kültürden insanların iletişiminde ise mesajların iletilmesinde kullanılan sembollerin, değer yargılarının, beklentilerin farklı oluşu iletişimi zorlaştırır.
- Geri besleme olmayışı veya yetersiz geri besleme: Geri besleme örgütte iletilen mesajın alıcıya zamanında ve doğru olarak ulaştığının ve doğru anlaşıldığının (şifrenin doğru çözüldüğünün) belirlenmesi için lazımdır.
- Statü farkı: Hiyerarşik yapı nedeniyle ortaya çıkan yetki farklılıkları iletişimde engel oluşturabilir.
- Mesaj alıcının motivasyon ve ilgi eksikliği: Bir çok mesaj, alıcının ilgisizliği ve mesajı almayı istememesinden dolayı iletilenmemektedir. Mesaj doğru zamanda iletilmelidir.
- Fazla bilgi yüklemesi: Bireye kaldıracabileceğinden fazla bilgi yüklemesi iletişime engel oluşturur.
- Elektronik iletişimden kaynaklanan sorunlar: Örgütte kullanılan ileri teknoloji iletişimde türlü problemlere neden olabilmektedir.
- Fiziksel koşullar: Daha çok iletişim kanalı ve bunu engelleyen çevre koşullarıyla alakalıdır. Gürültü sözlü iletişimi etkileyen temel engeldir.
- Güvensizlik: Alıcının mesaja inanmaması veya göndericiye güvenmemesidir.

85 Nihal Mamatoğlu, “Örgüt İçi İletişim ve Performans Değerlendirme Sistemi Algıları Örgüt Kültürü Algısını Yordar Mı?”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 61, (2006), s.179

86 Bakan ve Büyükbeşe, a.g.e., s.5

- Örgütsel hatalar: Sorumlulukların açıkça ifade edilmesi, yetki eksikliği, gibi durumlardır.
- Kişisel farklılıklar: Verici ve alıcının bireysel amaçları, hisleri, duyguları, alışkanlıkları, algılama farklılıkları gibi kişisel nitelikleri mesajın kodlanmasını, algılanmasını ve mesajlara karşı tutumunu etkiler.

İletişimde bir aksama olduğunda çatışmalar meydana gelebilmektedir. Sağlıklı bir iletişim ortamında büyük olasılıkla çatışmalar engellenmektedir. Ancak örgütteki iletişim sorunları çözülmezse, meydana gelebilecek olan çatışmalar, yıldırmaya zemin hazırlamaktadır.

Öte yandan, bir meslektaşı ile iletişim halindeyken onun lafını bölmek, onu susturmak, dinlememek, dinlermiş gibi görünüp başka şeylerle uğraşmak, jest ve mimiklerle ona küçümseyici tavırlarda bulunmak, kendisine büyüklük havası vermek, çevresindekilere bağırarak sürekli emirler vermek, örtük ikazlarda bulunmak, onun kendi emrinde çalıştığını sürekli hatırlatarak tehditkâr şekilde tavır almak gibi davranışlar örgütsel iletişimde psikoşiddetin belirtileri arasında sayılabilir. Yani bu durumlar yıldırmayı tetiklemektedir. Örgütsel iletişime uygun tutum ve davranışlar da bulunulduğunda, bu davranışlar en aza inecektir.⁸⁷

1.3.2.2. Yıldırma ve Örgüt Kültürü

Çalışanların bir örgütte varlıklarını sürdürebilmeleri bakımından örgüt kültürü önemlidir. Yıldırmaya neden olabilecek olan davranışlar, örgütün sahip olduğu kültürün bir parçası ise, böyle örgütlerde yıldırma kaçınılmazdır ve işini iyi yapan başarılı çalışanlar varlıklarını sürdüremezler.

Günümüz de örgüt kültürü, “Müşteri kraldır. İlkelerimiz sıfır hata, sıfır arıza, sıfır stok, sıfır kâğıt-kalem hesabıdır.” gibi ilkeler üzerinde yapılanmıştır. Lider ve iş görenlerden, bu ilkelere bağlılık göstermeleri beklenir.⁸⁸

87 Yaman, a.g.e., s.87

88 Jale Minibaş Poussard ve Meltem İdiğ Çamuroğlu, **Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus**, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009, s.57

Örgüt kültürü, "Bireylerin örgütü anlamalarına yardımcı olan ve bu şekilde onlara örgüt içinde davranış normları sağlayan, ortak değerler ve inançlar şablonu" olarak tanımlanmaktadır.⁸⁹

Genel bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt içindeki bireyler ve gruplar tarafından paylaşılan ve uyulan değerler anlamına gelmektedir. Herhangi bir problem ile ilgili çözümler bireylerin bu konuda düşünmesine ve giderek bu çözümlerin paylaşılan bir değer olmasına neden olmaktadır. Bu anlamda kültür, ortak yaklaşım ve çözüm tarzlarını tespit eden fonksiyonel bir davranış etkeni olmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt içindeki güçleri birbirine bağlayan, ifade eden ve güçlendirmeye yardımcı olan ve hiyerarşideki rolleri tutan, aşağılara uzanmış, yaygın bir magnetik alan gibidir; dolayısıyla bireyin, grubun ve bütün olarak örgütün verimliliğine ve performansına etki eder.⁹⁰

Örgüt kültürü, bir örgütün elemanı olan insanların ortaklaşa paylaştıkları birtakım inançlar, değerler, normlar, semboller, törenler, uygulamalar, duygular, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, tutumlar, politikalar, gelenekler ve algı, duygu birliğinden oluşan bir örgütün yazılı olmayan kurallar bütünüdür. Güçlü örgüt kültürüne sahip olan kurumlarda, çalışanların nasıl davranmaları gerektiğini bildiren yerleşmiş davranışsal kriterler varken; zayıf örgütsel kültüre sahip kuruluşlarda ise çalışanlar, ne yapmaları gerektiğini tespit etmeye çalışarak vakit kaybetmektedir.⁹¹

Örgüt kültürü, örgütte uyumun sağlanmasında ve gerçekte örgütün manalı bir bütün olarak fark edilmesinde temel rolü oynar. Örgüt kültürünün meydana gelişi ile ilgili üç temel görüş bulunmaktadır;⁹²

Birincisi; kuruluş sürecinde örgütü kuranların oynadığı rolden dolayı oluşur. İkincisi; üyelerin iç bütünleşme ve etrafa uyum problemlerini çözmek amacıyla girdikleri etkileşimden kaynaklanır ve sonuncusu ise örgüt elemanlarının, örgüt kimliği, denetim,

89 Mamatoğlu, a.g.e., s.178

90 Mürteza Hasanoğlu, "Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi", **Sayıştay Dergisi**, 52, (2004), s.47

91 Yaman, a.g.e., s.68

92 Ethem Duygulu ve Kemal Eroğlu, "Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi: Bir Firma Uygulaması", **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 21, (2006), s.2

bireysel ihtiyaçlar ve kabul görme sorunlarına yönelik geliştirdikleri çözümlerin oluşturduğu durumdur.

Örgüt kültürü, ortak bir takım değerlere sahip olma manasında oldukça önemlidir. Örgüt kültürünün güçlü olması, örgüt elemanlarının örgüt amaçlarını kendi amaçları gibi görmesi, örgütün kural ve değerlerini benimsemelerini, örgüt üyeleri arasındaki paylaşmayı ve psikolojik desteği sağlar. Bu da örgütlerin verimliliğine ve sosyal ilişkilerine önemli bir katkı sağlar.⁹³

Sağlam bir örgüt kültürüne sahip örgütlerde, örgüt elemanlarının örgüt hedeflerini kendi hedefleri gibi görmeleri, örgütün kural ve değerlerini özümsemeleri, örgüt elemanları arasındaki paylaşmayı ve psikolojik desteği sağlar. Bu durum da örgütlerin verimliliğini ve sosyal münasebetlerine önemli bir etki yapar. Diğer taraftan sağlam olmayan örgüt kültürü, örgüt içi sorunların giderek çoğalması ve giderek zararlı hale gelmesine neden olmaktadır. Leymann, 800 örnekten yola çıkarak yaptığı incelemeler neticesinde, yıldırmanın meydana geldiği örgüt kültürlerinde aşağıda verilen iki şartın, ortak olarak geçerli olduğunu öne sürmektedir. Bunlar;⁹⁴

- İyi örgütlenememe ve kötü, elverişsiz çalışma ortamı
- İlgisiz ve kayıtsız yönetim kademeleri

Örgüt kültürü bir şirketin uzun dönem performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Hatta gelecekte örgütlerin başarısını veya başarısızlığını etkileyen baş faktörler arasında yer alacaktır. Bir örgütte rasyonel ve zeki çalışanlar olsa dahi olumsuz örgüt kültürü hızlı şekilde gelişebilir. Oysa olumlu bir örgüt kültürünün gelişimi performansı yükseltici bir etkiye sahip olacaktır. Bulgular örgüt kültürünün örgütsel deneyimler ile daha güzel ölçülebildiğini doğrulamaktadır.⁹⁵

93 Yavuz Demirel ve M. Asıf Yoldaş, “Sağlık Kuruluşlarında Karşılaşılan Psikolojik Yıldırma Davranışlarının Türkiye ve Kazakistan Açısından Karşılaştırılması”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 5, (2008), s.8

94 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.31

95 Köksal Büyük, “Stratejik Performans Yönetiminin Unsuru Olarak Örgüt Kültürünü Ölçümleme Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 5, (2010), s.221

J.V. Maanen, kültürün temelini meydana getiren yedi özellikten bahsetmektedir;⁹⁶

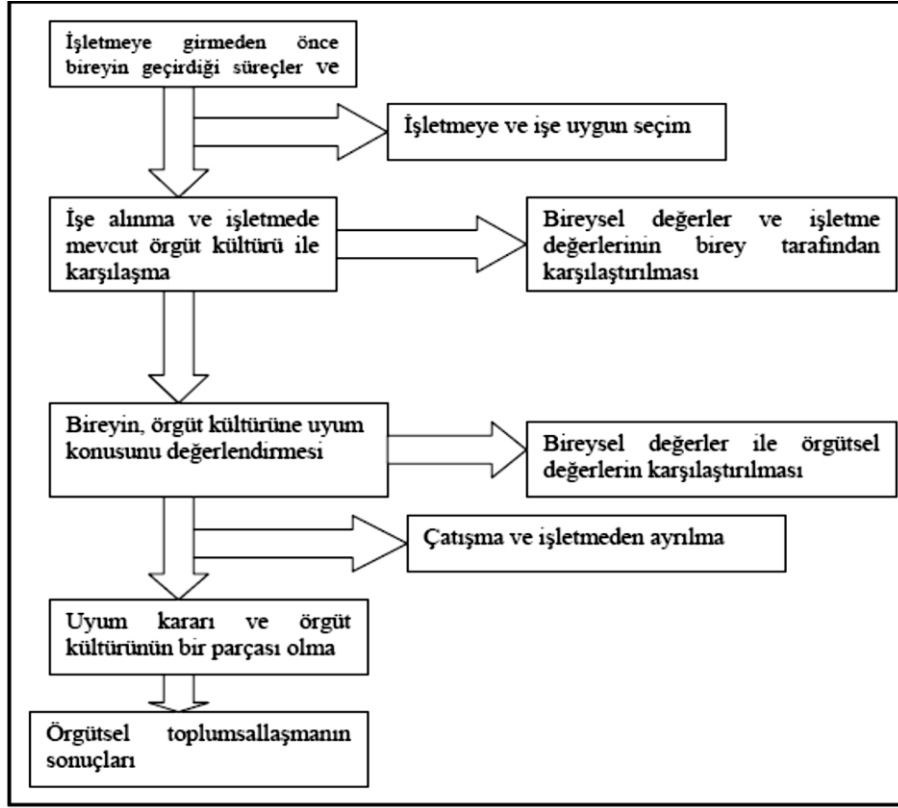
1. Kişisel Özerklik: Bireylerin sahip olduğu sorumluluk, bağımsızlık derecesi ve kişisel girişim fırsatları.
2. Yapı: Personelin davranışını kontrol ve takip etmek için mevcut kuralların, düzenlemelerin derecesi ve doğrudan gözetim miktarı.
3. Destek: Liderlerin astlarına sağladıkları yardımın ve samimiyetin derecesi.
4. Kimlik: Üyelerin kendi çalışma grupları ya da profesyonel uzmanlık alanları yerine, örgütle bir bütün olma derecesi.
5. Performansa Ödül: Örgüt içindeki ödüllerin personelin verimliliklerine göre verilmesi.
6. Çalışma Toleransı: Personel ve çalışma grupları arasındaki münasebetlerde mevcut olan çalışma düzeyi ve aynı zamanda konusunda dürüst ve açık olma istekliliği,
7. Risk Toleransı: Personelin atılgan, yenilikçi ve risk almaya yöneltilme derecesidir.

Örgüt kültürü ile ilgili üzerinde durulması gereken önemli bir nokta da; çalışanların örgüt içerisinde örgütsel toplumsallaşma sürecini yaşamadıklarında çatışmaların uzun sürmesi sonucu yıldırmanın oluşabileceğidir. Örgütteki toplumsallaşma süreci bireyin örgüte girişinden önce başlar, örgüt kültürünün bir parçası olarak ve öğrendiklerini diğer bireylere iletmesi ile devam eder. Toplumsallaşma ile ilgili açıklayıcı tablo aşağıda yer almaktadır;⁹⁷

96 Hasanoğlu, a.g.e., s.51

97 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.81-82

Tablo 4: Örgütsel Toplumsallaşma Süreci Modeli



Kaynak: Ergun Özler ve Mercan, 2009: 82.

Tabloya göre, örgütsel toplumsallaşma sürecinin ilk aşaması; kişinin örgüte dâhil olmasından önceki değerleri, beklentileri ve süreçleri kapsar. Birey işe başlayınca mevcut olan örgüt kültürünün değişik yönleriyle karşılaşır. Örgüt kültürünün somut elemanları ile bütünleşme kolaydır. Değerler, anlayış tarzı, çalışma ilişkileri gibi unsurların bireyce idrak edilmesi ise daha uzun bir zaman dilimine yayılır. Örgütsel toplumsallaşma sürecinin sonraki aşamasında birey, örgüt kültürü ile kendi bireysel değer ve davranışlarını birbirine uydurma çabasına girer. Bu aşamada birey için şu sonuç ortaya çıkabilir: birey, örgüt kültürüne uyum gösteremez, sürekli çatışma durumunda kalır ve sonuçta da örgüt içinde yıldırma uygulamalarına maruz kalmasına sebep olabilir.⁹⁸

Örgüt kültürü ile ilgili tartışmaların çoğunda örgütü bir arada tutan “sosyal yapılandırıcı” olduğu düşüncesi üzerinde ortak bir anlayış vardır. Görülen odur ki; örgüt

⁹⁸ Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s. 82-83

kültürü, soyut ve birbirini tamamlayıcı çok sayıda etkenden oluşmaktadır. İnsana verilen önemi sadece çalışanlarla değil ilişki içinde bulunan tüm insanlarla geniş bir kapsamda ele alan örgüt kültürü, maddi unsur ve hedeflerden çok manevi unsur ve değerlerden oluşması nedeni ile de her örgütte farklı bir yapıda ortaya çıkmaktadır.⁹⁹

Örgüt kültürü iş ortamındaki ortak değer, norm ve uygulamalardan oluşmaktadır. Değerler, diğerlerine göre daha basit bir şekilde tespit edilebilir¹⁰⁰. Örgüt kültürünün önemli elemanı değerdir. Örgütün sahip olduğu değerler, örgütte yıldırmanın algılanması açısından önemlidir. Örgütte eğer pozitif bir değer mevcut ise her bir çalışan kendisini değerli hisseder. Böylece örgütte yıldırmanın oluşmaya başlaması engellenmiş olur. Ancak negatif değere sahip bir örgütte ise, yıldırmaya neden olabilecek davranışlar normal karşılanır ve değer kavramı, yıldırmanın oluşmasına neden olur.

Ayrıca örgüt kültürü, örgütün insan unsurunun etkinliğini yükseltmek amacıyla oluşturulur. Temsil kabiliyeti yüksek bir örgüt kültürü, psikolojik yıldırmanın ortaya çıkmasını ve yaşanmasını zorlaştırır, temsil kabiliyeti zayıf bir örgüt kültürü ise, yıldırmanın kaynağı olur.¹⁰¹

1.3.2.3. Yıldırma ve Örgüt İklimi

Personel yönetimi, örgütsel davranış ve çalışma ilişkileri alanında, örgüt iklimi ile ilgili araştırmalar önemli bir tarihe ve konuma sahiptir. Örgüt iklimi ile ilgili literatüre bakıldığında; çalışanların iklim hakkında düşündükleri üzerine ilk dikkat çekici çalışmaların, Lewin, Lippitt ve White (1939) tarafından sosyal iklim konusundaki tartışmaların başlatıldığı döneme ait olduğu görülmektedir. Bu dönemde çalışanların iklim algıları; önemli bireysel ve örgütsel seviyedeki sonuçların tahmin edilmesi ve liderlik temaları kapsamında ele alınmıştır. Ayrıca çalışanların davranışlarının ve algı şekillerinin doğru bir şekilde idrak edilmesi için, sosyal çevre içindeki değişkenlere odaklanmanın

99 Ö. Faruk İşcan ve M. Kürşat Timuroğlu, “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, 21, (2007), s.121

100 Ali Danışman ve Hüseyin Özgen, “Örgütsel Alt Kültürler ve Kaynakları: Bir Sanayi Firmasında Görgül Bir Araştırma”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 35, (2008), s.279

101 Yeter Demir ve Mustafa Fedai Çavuş, “Mobbing’in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2, (2009), s.16

önemi üzerinde durulmuştur. Bu ilk çalışmalar, iklim kavramının gelişmesinde ve ilerlemesinde önemli bir konuma sahiptir.¹⁰²

Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, iş görenler ve liderler tarafından algılanan ve onların davranışlarına tesir eden, örgüte egemen olan özellikler dizisi olarak tanımlanabilir. Başka bir tanıma göre, örgüt iklimi; bir örgütü başka örgütlerden ayıran, örgütteki iş görenlerin ve diğer örgütlerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen değerler, normlar, varsayımlar bütünüdür. Kısaca örgüt iklimi, örgütün objektif özelliklerinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını gösteren, bireylerin iş çevresindeki vakalara ve çeşitli faktörlere ilişkin algılarını ve bunun bilişsel ve duygusal sonuçlarını içeren bir kavramdır.¹⁰³

Bireyler yer aldıkları organizasyondan aldıkları bilgiler, ortam şartları gibi birçok yol ile organizasyona ilişkin algılar elde ederler. Birey, iklimi iş yönelimli, yenilik yönelimli, ya da destekleyici olarak düşünebilir. Bireyin iklime ilişkin bu ve buna benzer algıları, organizasyona ait faktörlere bağlı olarak farklılaşacaktır. Genellikle bireyin iklimi destekleyici, ödüllendirici olarak algılaması onun yaratıcı davranışını arttırmasını sağlamaktadır.¹⁰⁴

Örgüt iklimi, örgütteki insan münasebetlerinin mahiyetini ifade etmektedir. Bir örgütteki üyeler arası münasebetlerin durumu, örgütün iklimi hakkında ipuçları verir. Bu münasebetler, sıcak, yakın, güvene dayalı münasebetler olabileceği gibi resmi, mesafeli, gergin mahiyette de olabilir. Örgüt iklimi, örgütte çalışan, örgütün elemanı olan insanların teşvik edilmesini, moralini, verimliliğini etkiler. Bu açıdan örgüt yöneticilerinin, örgütte güçlü bir ortak kültürün yanı sıra açık, olumlu, destekleyici, güvene dayalı bir iklimin meydana gelmesine öncülük yapmaları da beklenir.¹⁰⁵

102 Sibel Gök, “Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 6, (2009), s.589

103 Mustafa Büte, “Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, 25, (2011), s.109

104 Hülya Gündüz Çekmecelioğlu, “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9, (2007), s.81

105 Yaman, a.g.e., s.69

Pozitif örgüt kültürünün ve açık örgüt ikliminin olduğu örgütlerde, elemanlar güçlü birlik hissine sahip olurlar. Böyle bir örgütte insan ilişkileri istenen seviyededir. Liderin politikası, çalışanın görevini başarı ile yerine getirmesine ve iş tatmini bulmasını sağlar. Açık iklimde çalışanlar arasındaki samimi ilişkiler, sosyal yardım ve örgütsel bağlanma duygusu sağlar. Kapalı örgüt iklimine sahip çalışanların iş doyumu çok düşüktür. Diğer bir ifade ile, bir örgüt içinde çalışanın o örgüte karşı getirdiği aidiyet duygusunun yoğunluğu, beraberinde doğal olarak, belli bir kültürel kodu paylaşmayı ve iş verimliliğini getirmektedir. Yani çalışanlar egemen kültür değerlerini benimsediğinde, olumlu ve güçlü bir örgütsel iklim oluşmakta; çalışanların kültürel değerleri yaygın şekilde benimsemediği hallerde ise, örgüt iklimi olumsuz ve zayıf bir nitelik taşımaktadır.¹⁰⁶ Yıldırmanın yaşandığı örgütlerde örgüt iklimi; kapalı bir örgüt iklimidir. Diğer bir ifadeyle örgüt bünyesinde çalışanlar açısından korku kültürünün yoğun olarak yaşandığı bir atmosfer; ilişkilerin donukluğu ve renksizliği, sürekli gerginlik ve stres, açık olmayan/kapalı bir iletişim sistemi, yoğun bir dedikodu mekanizması, bilgi çarpıtma, antidemokratik tutum ve davranışlar, özellikle jest ve mimiklerin ustalıkla yıldırma silahı olarak kullanıldığı bir örgüt ikliminden bahsedilebilir.¹⁰⁷

Litwin ve Stringer oluşturduğu örgüt iklimi ölçeği dokuz faktörden oluşmaktadır. Bunlar; Örgütsel yapı, bireysel sorumluluk, ılımlı bir çalışma ortamı ve destek, ödüllendirme, çatışma, performans standartları, bağlılık, risk alma ve örgütü özümseme olarak aşağıda izah edilmektedir.¹⁰⁸

- **Örgütsel yapı:** örgütün yapısının görevle ilgili düşünülen eksiklikleri, iş hakkındaki bilgiyi, hiyerarşi derecesini, otoriteyi ve örgüt elemanlarının davranışlarındaki kısıtlamayı ifade ettiğini; hiyerarşi ve iş kuralları belirginleştikçe, şekilcilik ve sosyal mesafenin arttığını bununda insanlar arası ilişkileri azalttığını ifade etmiştir.

106 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.33

107 Erkan Yaman ve Diğerleri, “İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7, (2010), s.1138

108 Büte, Mustafa, a.g.e., s.110

- **Bireysel sorumluluk:** Yüksek başarı gereksinimi hisseden bireyler, kendi davranışları ve bunların neticeleri üzerinde daha fazla sorumluluk almalarına olanak tanıyan işleri tercih ederler.
- **İlimli çalışma ortamı ve destek:** İş ortamının grup havası içerisinde bireyin kendini iyi hissetmesini sağlaması, dostça ve samimi sosyal grupların meydana gelmesinin önemsenmesi; amirlerin grup içerisindeki herkese yardım edebilmesi ve desteklemesi ile ilgilidir.
- **Ödüllendirme:** İş çevresinin önemli bir özelliği de, işletmelerde yapılan işlerin neticeleri ile ilgili olarak iş görenleri cezalandırmak yerine ödüllendirmektir.
- **Çatışma:** Çatışmalar iyi yönetilirse, işletmelerin etkinliğini yükseltici olumlu etkilere yol açarken; İyi yönetilmeyen çatışmalar ise, işletmeleri olumsuz yönde etkilerler.
- **Performans standartları:** Örgüt ikliminin bir diğer boyutu da yüksek performanslı örgütler oluşturmaktır.
- **Bağlılık:** Örgütsel bağlılık bireyin; örgütün amaçlarına ve değerlerine inancı, örgütün amaçlarını başarabilmesi için emek harcamasına olan istekliliği, örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzu ve istek olarak ifade edilmektedir.
- **Risk alma:** Risk almayı, işbirliğini, kaliteyi ve güvenliği destekleyen bir örgüt ikliminin yeni icatları teşvik edeceği ve yüksek performansla sebep olacağı ifade edilmektedir. Ancak bürokratik ve merkezi bir yapı, kapalı iletişim yollarının olması, bireysel güvensizlik duygusu, otoriter bir yönetim tarzı ise risk almayı engeller.
- **Örgütü özümseme:** Örgüt iklimi boyutlarından örgütü özümseme bireyin; örgütün hedeflerine ve değerlerine inancı, örgütün hedeflerini başarabilmesi için gayret göstermeye olan istekliliği, örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu istektir.

Örgüt ikliminin havası, bazen öyle gergin bir durumda olur ki, çalışanlar iyice hırçınlaşır ve aralarında çatışma meydana gelir. Bu tür çatışmalar bireyler arasında şiddetle devam edebilir, hatta ofis savaşlarına sebep olabilir. Bu duruma taraf olan bireyler birbirleri ile kıyasıya mücadele içine girebilirler. Bu zorlu mücadele ortamında taraflardan biri örgüt içinde dezavantajlı konuma düştüğü zaman yıldırma kurbanı olabilir. Aslında örgüt yapısında yoğun olarak belirsiz şartlar içinde çalışan ve örgütsel sorunlar yaşayan bir

çalışana yıldırma uygulamak oldukça kolaydır. Çünkü çalışan böyle bir ortamda fazla hata yapar. Bunun ötesinde, gruplarda “günah keçisi” seçme geleneği de varsa, yıldırmanın meydana gelmesi daha da kolaylaşır.¹⁰⁹

1.3.2.4. Yıldırma ve Stres

Stres; psikolojik, sosyal, kültürel ya da fiziksel olarak bireyi tehdit eden uyarıcılar karşısında bireyin sergilediği uyum gösterme ile ilgili tepkilerdir. Başka bir ifade ile stres; bir gerginlik hali ya da tehdit meydana getiren ya da uyum gerektiren herhangi bir çevresel istek veya beklentiler şeklinde tanımlanabilir. Stres, şirkette veya çevrede var olan ve insan sağlığına zararlı olarak görülen vakalar ve durumlar nedeniyle ortaya çıkan belirtileri içerir.¹¹⁰

Stres, insanın fizyolojik ve psikolojik sağlığını tehlikeye atan; zaman zaman örgütlere zarar veren bir unsur olarak düşünülse de bir ölçüde stres normal kabul edilir. İş hayatında bir miktar stres, asla sağlıksız bir hal olarak algılanmamalıdır. Olumlu stres, bireyi motive eder, moralini yükseltir, başarı duygusunu güçlendirir, iş tatminini artırır. Ancak kişinin başarısı için gerekli olan bu stresin yoğunluk ve şiddetini kontrol altında tutmak gerekir. Yoğunluk ve şiddet fazla olduğunda bireyde tükenme meydana gelebileceğinden performansta hızlı bir azalma meydana gelir. Bireysel faktörler, iş görenlerin iş ortamında yaşadıkları stresin şiddetini önemli ölçüde etkiler. Her stres oluşturucu faktör, her bireyi aynı şekilde etkilemez. Çalışma ortamında bir bireyin sağlığını etkileyecek seviyedeki bir stres kaynağı, aynı ortamda bulunan başka bir birey üzerinde etkili olmayabilir.¹¹¹

İnsanoğlu hayatı süresince türlü stres kaynaklarına maruz kalmaktadır. İş yaşamında temel bir sorun olan stres, insanların mutsuz bir hayat sürmelerine neden olan etkenlerin başında gelmektedir. Özellikle sanayi devriminden sonra yaşanan hızlı değişim, beraberinde uyum gayretini gerektirmektedir. İnsanlar ve örgütler bu değişimlere uyma gereksinimi duyduklarından karşılaştıkları zorluklara karşı boyun eğmek ya da direnmek

109 Toker Gökçe, **Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği**, s. 33

110 Yaman, a.g.e., s.87

111 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.73

arasında bir çelişki yaşamaktadırlar.¹¹² Bu nedenle insanlar kendilerini yıldırma sürecinin içinde bulmakta ve bu durum sürekli hale gelmektedir. Yıldırmaya maruz kalan birey, aynı zamanda yaşadığı strese de dayanamayacak duruma geldiğinde hastalanabilmektedir.

Stres, örgütler üzerinde, örgüte bağlılığın azalması, işte tatminsizlik, mal ve hizmetlerin kalitesinde düşüş, verimliliğin azalması, kararların etkinliğinin zayıflaması, işgücü devrinin artması, örgütsel iklimde soğukluk, sağlık maliyetlerinde aşırı artış olması, personel şikâyet ve taleplerinin artması, hile ve sabotaj, müşteri şikâyetlerinde artış, bölümler arası işbirliğinin zayıflaması, iş kazaları, uyarı ve cezalarda artış, sigorta ödemelerinin miktarında artış, aleyhte açılan davaların sayısında yükseliş, kariyer durgunluğu, işe devamsızlıklarda artış, iş ilişkilerinde gerginlik, örgütsel iletişimin zayıflaması, uzayan yemek ve çay molaları, hesapta olmayan zaman kayıpları, personele ödenen tazminatların artması ve örgütün imajının zayıflaması gibi olumsuz etkiler oluşturmaktadır.¹¹³ Stresin bu olumsuz özelliklerinin yanında, olumlu özellikleri de vardır. Stresin düşük yani az olduğu ortamlarda genellikle verimlilik de düşük olduğunu savunanlar, verimliliği yükseltmek için stres düzeylerini ve yoğunluğunu artırmakta fayda olacağını düşünmektedirler. Yani belli düzede stres şirketin verimliliği açısından önemlidir. Bu görüşe göre birey daha çok gayret etmekte, bilgi ve becerilerini ortaya koymaktadır. Ancak stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükselirse, bireyde tükenme meydana geleceğinden verimlilikte de hızlı bir düşüş oluşabilecektir. Bu nedenle stresin yoğunluğunu hiçbir zaman orta ya da optimum düzeyin altına düşürmemek faydalı olacaktır.¹¹⁴

Stresi oluşturan diğer bir faktör olan yıldırma, çalışanları fazlaca etkilemekte olup, bireylerin dışlanmasına, hakarete uğramasına neden olmaktadır.

112 Edip Örucü ve diğerleri, “Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Akademik Bakış Dergisi**, (26), (2011), s.3

113 Özlem Uzun ve Elif Yiğit, “Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 6, (2011), s.183

114 Birgül Çiftçi, “İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1, (2010), s.160

Hoel ve Salin yaptıkları araştırmada yıldırma ve stres ilişkisini incelemişler ve şu sonuçlara ulaşmışlardır¹¹⁵:

- İş görenlerin aşırı stresli ortamlarda yöneticilerle aralarının gerilmelerinden dolayı yıldırma süreci başlamaktadır.
- İş görenlerin kendilerini aşırı stresli hissetmeleri yıldırma ve hayal kırıklığı yaşamalarına neden olmaktadır.
- İş görenlerin aşırı stresli ortamlarda örgütsel normları bırakmaları nedeniyle yıldırma oluşmaktadır.

İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren kişi, örgüt ortamından meydana gelen örgütsel stres ile karşı karşıyadır. Bu terim iş stresi veya mesleki stres olarak da adlandırılmaktadır. Örgütsel stres, örgütle ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak ifade edilmektedir. Beehr ve Newman iş stresini, bireyleri normal fonksiyonlarından farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından oluşan ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan bir durum olarak tanımlamaktadırlar. Bu yazarlara göre stres, örgüt üyeleri için fiziksel, psikolojik veya davranışsal alanları kapsayan değişikliklerle neticelenen dışsal bir uyarlanma sürecidir.¹¹⁶

İş hayatında örgütsel stres kaynaklarını şu şekilde sıralamak mümkündür¹¹⁷;

- İş ortamına bağlı stres kaynakları: uygun olmayan fiziksel çalışma şartları, bıkkınlık, aşırı iş yükü ve aşırı bilgi yüküdür.
- İş ilişkilerine bağlı stres kaynakları: Üstlerle ilişkiler, astlarla ilişkiler ve aynı mesleği yaptıkları kişiler ile ilişkilerdir.
- Örgüt yapısı ve örgüt iklimine bağlı stres kaynakları: Uyum sorunu, kararlara uymama, bürokratik sorunlardır.
- Kariyer gelişimine bağlı stres kaynakları: yetersiz terfi, süratli terfi, iş güvenliğinin yokluğu, engellenmiş hırslar ve başarıdır.

115 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.74

116 Turan Atılgan ve İnci Dengizler, "Hazır Giyim Sektöründe Örgütsel Stres Üzerine Bir Araştırma", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9, (2007), s.64

117 Yaman, a.g.e., s.88

Örgütsel stres, birçok sektörde yöneticilerin günlük yaşamlarının bir gerçeğidir. Çalışanlar ve yöneticiler, rekabetin, değişimin ve belirsizliğin hâkim olduğu yerlerde çalışmaktadırlar. Stres oluşturan faktörlerin çoğu yöneticilerin kontrol edemeyecekleri nitelikte olduğundan, yöneticiler ve diğer çalışanlar bu ortama uyum göstermekte zorlanmaktadırlar. Kendi plan ve programlarını, dış şartların baskısıyla şekillendirmek zorunda kalan kişiler, büyük stres yaşamaktadırlar.¹¹⁸

Örgütün tüm aşamalarındaki iş görenler, devamlı olarak stresin var olduğu bir ortamda çalışıyorlarsa, yıldırma kurbanı olabilirler. Üstler de astlarda örgütte stres kaynaklı olarak yıldırma gerçekleştirebilirler.

1.4. Yıldırma Süreci

İşyerinde psikolojik şiddet olarak nitelendirilen yıldırma, çeşitli kademeleri içeren bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Yıldırma, devam etmesine müsaade edildiği kadar sürdürülür. Yıldırmaya maruz kalan kişi açısından, zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan süreç, en ağır sonuca ulaşmadan önce, kendi içinde çeşitli kademelerde de son bulabilir. Deneysel araştırmalara göre, yıldırma bir anda ortaya çıkan bir durumdan ziyade bir süreci ifade etmektedir. İlk aşamalarda kişi, dolaylı yollardan saldırganın davranışlarına maruz kalırken, daha sonra direkt saldırgan davranışlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bireyleri en fazla etkileyen yıldırma'nın sıklığı ve süresidir. Yıldırma yoğunlaştıkça ve süresi arttıkça etkisi de artar. Her kişinin dayanma limiti farklıdır, birisi için dayanılabilir olan bir durum, diğer kişiye fazlasıyla zarar verebilir.¹¹⁹

Yıldırma ve zaman, aynı doğrultuda işler ve ilerler. Olayın gidişatının zamana bırakılması demek, bireyde ve örgütte onarılması git gide zorlaşan ve hatta bir noktadan sonra imkansız hale gelen zararların ortaya çıkması demektir.¹²⁰

118 Uzun ve Yiğit, a.g.e., s.182

119 Demirgil, a.g.e., s.19

120 Pınar Tınaz, **Mobbing: Bugün Bana Yarın Sana**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2012, s.73

İşyerinde psikolojik şiddet, çeşitli aşamaları içeren bir süreç şeklinde devam eder. Yıldırma oluştuğunda çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve kişinin sağlığının olumsuz biçimde etkilenmesine neden olurlar.¹²¹

Yıldırma sürecinin önemli olan beş temel özelliği vardır. Bunlar aşağıda kısaca özetlenmiştir¹²²:

- Yıldırma belli bir zaman döneminde ve düşmanca davranışların düzenli olarak uygulanmasından oluşur. Yıldırma bir birey tarafından oluşturulmaz. Olumsuz davranışlar genellikle iş çevresinde bulunan herkesin katılımıyla oluşur.
- Mağdur ile uygulayan arasında güç eşitsizliği, bir dengesizlik söz konusudur. Bu durum hiyerarşik pozisyona bağlı olarak meydana gelebileceği gibi bireyler arasındaki çatışmalar sonucunda da oluşabilir.
- İki kişi arasında, tek kişiyle, grup arasında veya gruplar tarafından bireylere uygulanır. Yıldırma de çatışmalar genellikle iş görenler ve yöneticiler arasında oluşmaktadır. Örgütün dışında da müşteriler etkili olmaktadır. Yıldırma bürokratik örgütlerde; savunmasız bırakılan bireylerde daha çok oluşmaktadır.
- Yıldırma bilerek ve isteyerek olumsuz davranışların belli bir stratejiyle uygulanmasıdır. Tehlikeli ve negatif hareketlerin sonucunda kişinin performansı hedeflenmektedir.
- Yıldırma süreci fiziksel saldırıları içermemektedir.

Yıldırmanın kurbanı örgütteki diğer çalışanlar tarafından belirlendikten sonra örgütten dışlanmaya başlar. Önce bir kişinin başlattığı bu süreç daha sonradan diğer çalışanları da kapsayarak büyür.

Yıldırmanın üç etki derecesi vardır. Bu dereceler, insanların benzer deneyimlerden nasıl farklı etkilendiklerini göstermektedir.¹²³

121 Mustafa Otrar ve Berna Özen, “Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışları”, **İş Ahlakı Dergisi**, 2, (2009), s.99

122 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.12-13

123 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.36-37

Birinci derece yıldırma: birey mücadele etmeye çalışır, erken aşamalarda kaçar, aynı örgütte veya farklı bir yerde problemin tamamen üstesinden gelir.

İş arkadaşlarından aşağılayıcı davranışlar görmek şaşırır ve sıkıntı verir. Kızgınlık veya üzüntü duyguları ortaya çıkar. Mağdurların bazıları karşı koymaya çalışırken bazıları anlayışla karşılayabilir. İş atmosferinden duygusal olarak uzaklaşmaya ve başka bir iş aramaya başlar. Birey işlevselliğini devam ettirse bile ağlama, uyku sorunları, alınganlık ve konsantrasyon bozukluğu gibi belirtiler göstermeye başlayabilir.

Bu durumda çalışanın ailesi ve çevresi ile olan ilişkileri etkilenmez, türlü sosyal etkinliklerle durumdan uzaklaşmaya çalışmak genelde geçici ferahlık sağlar. Bu durum sürerse, ikinci derece yıldırma dönüşür.

İkinci derece yıldırma: birey mücadele etmez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve fiziksel rahatsızlıklar yaşar ve işe başlamakta zorlanır. Uzun süre boyunca yıldırma maruz kalanlarda yüksek tansiyon, sürekli uyku bozuklukları, mide-bağırsak problemleri, yoğunlaşma bozuklukları, aşırı kilo verme veya alma, depresyon, alkol veya ilaç alışkanlığı, örgütten kaçma, olağan dışı korkular görülebilir.

Bu durumda çalışanın ailesi ve çevresi bir şeylerin yolunda girmediklerini anlarlar ancak, sorunların örgüt nedeniyle olduğunu fark edemeyebilirler. Sağlık sorunları ve psikolojik hal, çalışma istekliliğini ve iş performansını etkilemeye başlar. Profesyonel yardım gerektiği anlaşılır.

Üçüncü derece yıldırma: etki altında kalan kişi işine geri dönemez. Fiziksel ve psikolojik zarar görme önemli boyut alır. Sadece çok özel bir tedavi uygulanırsa işe yarayabilir.

Üçüncü derece yıldırma da bireyler iş göremez hale gelirler. İşe korku, dehşet ve nefret hisleri ile giderler. Kendini koruma ve özgüvenleri yara almıştır. Bu durumda şiddetli depresyon, panik atak, kalp krizi, intihar girişimleri, üçüncü kişilere yönelik şiddet, yapılan işin nitelik ve niceliğinde azalma, iletişim ve grup çalışmasının bozulmasını da içerecek şekilde çalışanlar arasında sorunlu ilişkiler, çalışanlar arasında güven kaybı,

yükselen çalışan devri maliyeti, düşük verim, hastalık izinlerinin ve raporların artması, saygınlık ve güvenilirlikte kayıplar, örgüt veya üyeleri aleyhinde davalar açılması gibi fiziksel ve psikolojik belirtiler meydana gelir.

Leymann, işyerinde psikolojik tacizin ifade edilmesinde yararlı olabilecek 15 davranış belirlemiştir. Her yıldırma olgusunda bu davranışsal belirtilerin tümünün birden bulunması şart değildir. Bu davranışların yıldırma sürecini daha iyi kavrayabilmemiz açısından belirtilmesi önemli ve gereklidir.¹²⁴

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan bireye ait eşyalar, aniden kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan münakaşalar, her zamankinden çok daha fazla olmaya başlar.
- Bireyin sigara kokusu ve dumandan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen yarıda bırakılır, konu değiştirilir.
- Kişi, işle alakalı önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından türlü söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.
- Kendisine kabiliyet ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey, her yaptığı işin ayrıntılı bir şekilde gözlendiğini hisseder.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği vakit detaylarıyla kontrol edilmektedir.
- Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya hor görülür.
- Birey, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine cevap alamaz.
- Birey, yöneticileri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Birey, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine bilerek çağrılmaz.
- Bireyin dış görünüşü veya giyim şekliyle alay edilir.

124 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.57

- Bireyin işle ilgili tüm tavsiyeleri reddedilir.
- Kendisinden daha alt seviyedeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

Bu davranışların kasıtlı ve sürekli olarak tekrarlanması, yıldırmanın ortaya çıkmasına ve sonuç olarak bireyin iş hayatından uzaklaşmasına neden olur. Bu listede bulunan davranışlardan herhangi biri, bir birey için sorun oluştururken, bir başka birey için hiçbir sorun oluşturmayabilir. Eğer bir kişi bu davranışlardan rahatsız olduğunu ve zarar gördüğünü düşünürse davranış, problem halini alır ve yıldırma davranışı haline gelir.¹²⁵

Yıldırmanın kurbanı örgütteki diğer çalışanlar tarafından belirlendikten sonra örgütten dışlanmaya başlar. Önce bir kişinin başlattığı bu süreç daha sonradan diğer çalışanları da kapsayarak büyür. Yıldırmanın ne sıklıkta ve ne kadar sürede meydana geldiği önemlidir. Kademe kademe meydana gelen bu sürecin daha iyi anlaşılabilmesi için, Alman ve İsveçli çalışma psikologları, türlü modeller geliştirmişlerdir. Bunların en önemlileri Leymann'ın beş aşamalı modeli ile Harald Ege'nin altı evreli Ege modelidir.

1.4.1. Leymann'ın Beş Aşamalı Modeli

İlk olarak Leymann'ın beş aşamalı modeli incelenecek olup, şu aşamalardan oluşmaktadır¹²⁶

Anlaşmazlık Aşaması: Bu aşamada çatışma olarak ifade edilen, tetikleyici kritik bir olayın meydana gelmesi söz konusudur. Bu sebeple yıldırma, bazen tırmanmış bir çatışma gibi algılanabilir. Anlaşmazlık aşamasında süreç, henüz yıldırma niteliğini kazanmış değildir. Yapılan davranış kısa bir süre içinde yıldırma davranışına dönüşebilmektedir Bu evrede kurban, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir. Saldırgan davranışlar gizli olarak yapılır. Ancak yıldırmanın meydana gelebilmesi için saldırgan davranışların açık bir şekilde yapılması gerekir.

Saldırgan Tutumlar Aşaması: Yıldırma sürecinde ortaya çıkan davranışların tümü, bireyi işyerinden uzakta tutmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar

125 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.57-58-59-62

126 Kocaoğlu, a.g.e., s.18-19

değildir. Bununla birlikte taciz edici davranışlar sürekli olarak ve uzun bir süre düşmanca amaçlı davranışlar olarak sürerse; normal günlük iletişim içinde meydana gelen davranışlar olarak kabul edilmektedir. Bu davranışların, zaman içerisinde biçim değiştirerek kişiyi grup içinde yalnız bırakmaya ve cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir.

Saldırgan eylemler kurbanda kendini korumada sorunlar yaşamasına neden olur. Yıldırma, iş ortamında sosyal bir leke olmaya başlar ve genel olarak kurbanın kişiliğindeki yetersizlikleri direkt hedef alır.¹²⁷ Psikolojik saldırıların baş göstermesi, yıldırma unsurlarının oluşmaya başladığını göstermektedir.

Yönetimin Sürece Dahil Olma Aşaması: Yönetim, ikinci aşamada direkt yer almamışsa da bir önceki aşamadaki durumu önyargı ile yaklaşarak, döngünün içindeki yerini alır. Yönetimin yıldırmada ilk kez devreye girmesi, genellikle olayları yanlış algılayarak suçu, yalnız bırakılan yıldırma kurbanında bulma ve sorunu başından atma eğilimi göstermesi şeklinde oluşabilir. Bu aşamada, yönetim yıldırmanın sarmal biçimde hız kazanan negatif gelişim süreci içinde yerini almaktadır. Yönetim asıl yükümlülüğü olan “çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolünü” reddederek yıldırma süreci içindeki konumunu alarak döngüye katılmaktadır.

Mağdurun Yanlış Yakıştırmalarla Etiketleme Aşaması: Yıldırma mağduru kişi, maruz kaldığı yıldırma davranışları sebebiyle yaşadığı problemleri atlatabilmek için psikolojik destek almaya çalıştığında, yıldırma uygulayıcıları bu durumu yine yıldırma kurbanı üzerinde kullanabilmektedirler. Bu aşamada yıldırma kurbanı kişi; “akıl hastası” “paranoyak kişilik” veya “problemlili insan” gibi yakıştırmalara maruz kalabilmektedir. Bu durum sonucunda, yıldırma kurbanı aldığı profesyonel psikolojik destekten vazgeçmekte ve bu da bireyi daha karmaşık bir yıldırma sürecinin içine itebilmektedir. Bu aşamada yönetimin de, kurbanın aldığı psikolojik destek konusunda yardımcı olmak yerine yıldırma uygulayıcıları gibi düşünerek kurban hakkında yanlış yakıştırmaları dikkate alması ve uzun süreli hastalık izinleri ile kişiyi çalışma ortamından uzak tutması sonunda, kişinin işten çıkarılması meydana gelmektedir.

127 Toker Gökçe, **Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği**, s. 40

İşe Son Verilme Aşaması: İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, kişiyi iş yaşamından uzaklaşmasına sebep olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi durumunda, kişinin yaşadığı psikolojik sorunlar giderek artmakta olup, bu aşamada ortaya çıkması olası durumlar aşağıda ifade edilmektedir;¹²⁸

- Başka bir bölüm veya merkeze gönderilmesi ya da sürekli konumunun değiştirilmesi,
- Bulunulan mevkiinin düşürülmesi ve daha az önemli görevler verilmesi,
- Erken emeklilik,
- Uzun süren hastalık dönemi veya psikiyatri kliniğine yatma,
- Zorlu fikirlerin gelişmesi ve arzu edilen sabit fikirlerin yerleşmesi,
- Ağır saldırgan bir yük birikimi sonucunda suç unsuru taşıyan davranışların gelişmesi,
- İntihar.

Bunların sonucunda bireyin örgütte daha fazla kalması imkânsızlaşmakta ve kişi ya işten çıkartılmakta ya da istifaya zorlanmaktadır.

1.4.2. Ege'nin Altı Aşamalı Modeli

İkinci olarak; Harald Egenin altı aşamalı modeli incelenecek olup, aşağıdaki gibidir:¹²⁹

Altı aşamalı Ege modelinde bu altı aşamaya ek olarak “sıfır durumu” adını verdiği bir ön aşama ve “çift yıldırma” olguları tanımlanmıştır.

Sıfır Durumu: Bu modelde, sıfır durumu, yıldırma başlamadan meydana gelmektedir. Henüz yıldırma niteliği kazanmamış olan bu durumda işyerinde yıldırma oluşmasına uygun ortam hazırlayan fizyolojik çatışma anlatılmak istenmektedir. Belirli bir mağdur seçilmiş değildir. Ancak giderek daha yaygın bir rekabetin yaşandığı ve ayakta

128 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.40-41

129 Tınaz ve diğerleri, a.g.e., s.33-34-35

kalabilmek için yoğun mücadelenin verildiği, herkesin birbirine karşı olduğu bir çatışma ortamı söz konusudur.

Hedefli Çatışma: Bu aşamada bir hedef veya başka bir söyleyişle bir mağdur seçilir ve bütün çatışma ona doğru yönlendirilir. Sıfır durumundaki fizyolojik çatışma biçim değiştirir. Amaç, artık çatışma da üstün gelmek değil, karşı tarafı yok etmektir. Taciz, iş yeri ile sınırlı kalmaz. Tacizci, kurban kişinin özel hayatına da laf söylemeye başlar.

Örgütte Yıldırmanın Başlaması: Saldırgan kişinin tacizci davranışları, kurban kişide henüz psikosomatik semptomların meydana gelmesine sebep olmamakla beraber, son derece rahatsız edici ve sıkıntı verici niteliktedir. Kurban, iş ortamında bir takım şeylerin farklılaştığını, gerginliklerin yaşandığını, kasıtlı suskunlukların oluşturulduğunu anlar.

İlk Psikosomatik Belirtiler: Bu aşamada kurban kişide sağlık problemleri ortaya çıkmaya başlar. Sindirim sistemi rahatsızlıkları, dikkat ve hafıza bozuklukları, yarım baş ağrısı, uykusuzluk, genel sıkıntı, gerginlik ve güvensizlik gibi psikosomatik rahatsızlıklar hissedilir.

İnsan Kaynakları Bölümünün Hataları: Yıldırma eylemine maruz kalan kişi, insan kaynakları bölümünün yanlış değerlendirme ve davranışlarından etkilenmeye başlar. Mağdur kişinin hastalık sebebi ile sık sık işe gelmemesi yanlış değerlendirilir ve kuşkuya neden olur.

Kurbanın Psikofizik Sağlığının İyiden İyiye Kötüleşmesi: Bu aşamada mağdur kişi, büyük huzursuzluk içindedir. Bir tür depresyondadır. Çareyi ilaçlarda aramaktadır. Ancak aldığı ilaçlar ve gördüğü tedaviler pek işe yaramadığı gibi örgütteki problem de günden güne artmaktadır. İnsan kaynakları bölümünün yaptığı hatalar, yıldırma hakkında bilgiye sahip olmamalarından kaynaklanmaktadır. Bu aşamada, yönetimin kişiye uyguladığı yaptırımlar, onun durumunu daha da kötü hale getirir. Kurbanın bu hali, tacizcilerin oyununu daha da kolaylaştırır.

İş Hayatından Uzaklaşma: İş hayatından uzaklaşma, yıldırmanın son aşamasıdır. Kurban kişi kendi isteğiyle, işten kovulma ile, erken emeklilikle veya bazen aşırı derecede intihar, manik obsesif tezahürler ya da cinayet sebebiyle iş hayatından uzaklaşır.

Çift Taraflı Yıldırma: Çift taraflı yıldırma, Harald Ege tarafından süreç içinde kurbanın ailesinin sahip olduğu konuma göre ortaya atılmıştır.

Üyelerine her anlamda sahip çıkan, destekleyen ailelerde, üyelere biri işyerinde yıldırma maruz kaldığında, sıkıntılarını aile bireylerine anlatarak bir çözüm yolu bulmaya çalışır. Aile bireyleri, mağdur kişiye yardım edebilir. Ancak zamanla, ailenin de aniden davranışlarını değiştirmesi mümkündür. Aile, kendisini yıldırmanın etkisinden koruyucu bir davranış takınabilir. Mağdur, ailenin bütünlüğünü tehdit eden bir davranış olarak algılanabilir. Bu durum bilinçli yapılmamaktadır.

İşyerinde bütün şiddeti, aşağılanmayı veya dışlanmayı hisseden mağdur, aile bireylerinin kendisine sunduğu değerli yardımın aniden sona ermesiyle tam bir çaresizlik içine girer. Bu iki farklı ortamda yaşanan acılar, birey için “çift taraflı yıldırma” oluşturur. Harald Egeye göre Türk çalışma dünyasına, bu yıldırma evreleri, Leymann'inkine göre daha uygundur.

1.4.3. Yıldırma Sürecinde Yer Alan Kişiler ve Roller

Yıldırma, kültürel farklılıklar gözetmeksizin bütün işyerlerinde ortaya çıkabilen bir olgudur. Çalışma yaşamında var olan herkes, yıldırma olgusu içinde rol almaya adaydır. Güçlü ve mücadeleci, işini başarı ile sürdüren bir çalışan, yarın onun, kendisine rakip olmasından korkan amirinin yıldırma davranışına maruz kalabilir. Bir başka olayda çalışan, örgüt kültürü ve yapısından kaynaklanan herhangi bir nedenden dolayı veya kendi kişiliğinin sapkınlığının yansıması olarak başkalarına yönelttiği davranışlarla, yıldırma uygulayıcısı durumuna düşebilir. Bir diğer olayda ise birey, yıldırma uygulayan ve yıldırma maruz kalan bir çatışma sürecinde kendini, izleyici konumunda ve belki de bir süre sonra yıldırma uygulayıcısının ortağı olarak görebilir.¹³⁰

130 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.66-67

Yıldırma, işyerinde psikolojik şiddet vasıtası ile meydana gelen bir savaştır. Dolayısıyla yıldırmanın uygulandığı ortam da bir savaş alanı olarak farz edilebilir. Bu ortamda, sürekli saldırganın isteği yönünde seçilmiş olan bir mağdur vardır. Bundan ötürü, bu savaşta yer alan tarafların şartları kesinlikle eşit değildir. Şiddet, mağdurun fiziksel ve ruhsal sağlığına, onuruna, kişilik haklarına, işle alakalı bilgi edinme haklarına, iş ortamındaki her çeşit iletişim kanallarının işleyişine zarar vermek amacıyla belli aralıklarla ve sistemli olarak yapılan ahlak dışı saldırılarla yapılır. Sonuç olarak; kurbanın alacağı ruhsal, fiziksel, sosyal ve ekonomik zararlar önemli boyutlara varabilir. Çalışma hayatında gerçekleşen yıldırma süreci içerisinde, yer alan roller ile ilgili üç grup insan ayırt edilebilir. Kendine ait rolü oynayan bu üç grubun her birinin, kendi özellik ve etkinliği var olup, aynı zamanda birbirlerine karşı etkileşimleri de bulunmaktadır. Bunlar;¹³¹

- Yıldırma uygulayanlar (Saldırganlar, zorbalar, tacizciler).
- Yıldırma mağdurları (Kurbanlar).
- Yıldırma tanıkları (İzleyiciler).

1.4.3.1. Yıldırma Uygulayanlar (Saldırganlar, zorbalar, tacizciler)

Yıldırma uygulayanların psikolojik durumları üzerine uygulanmış deneysel bir araştırma yoktur. Ancak, kişilerin neden yıldırmaya başvurdukları konusunda yapılan araştırmalarda, çoğu kez yıldırma uygulayanların psikolojik durumları ve eylemleri temel alınmakta ve genellikle bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek amacıyla yıldırmaya başvurdukları görülmektedir.¹³²

Walter'a göre yıldırma uygulayanlar;¹³³

- İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanını seçen;
- Bir yıldırma ortamını yakaladıkları zaman çatışmanın devam etmesi ve kızılaşması için ellerinden geleni yapan;

131 Tınaz ve diğerleri, a.g.e., s.37

132 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.68

133 Demirgil, a.g.e., s.22

- Yıldırmanın, karşısındaki kişide oluşturacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden;
- Hiçbir suçluluk duygusu duymayan;
- Sadece suçsuz olduklarına inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptıklarını da sanan;
- Suçu başkalarına yükleyen; sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir.

Yıldırma eylemlerinin, tacizcinin yaşama ve farklılıklara değer vermemesinden, sahtekârlık ve numara yapmasından, kendini büyütme ihtiyacından ortaya çıktığı ileri sürülebilir. Tacizcinin kişiliği, aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı çeken gibi özelliklerle ifade edilirken; hareketlerinin çoğu güvensizlik ve korkudan doğan kıskançlıktan kaynaklanmaktadır.¹³⁴

Zorbanın davranışları, kasıtlı olarak başka insanlara acı çektirme ve bundan zevk duyma olarak ifade edilmektedir. Bu davranışları yapan kişiyi sosyopat olarak tanımlayan Vickers, sosyopatın temel hedefinin kişinin moralini sabote etmek, üretkenliğini ve örgütsel bağlılığını azaltmak ve kişinin kendisini yetenekli bir iş gören olarak görmesini engellemek olarak vurgulamaktadır. Bu davranışları da şu şekilde açıklamaktadır; dışlama, bir iyi bir kötü davranma, önemli kimlik ayrıntılarını hiçe sayma, ismini sürekli yanlış söyleme, kabalık, tutulmamış sözler, önemsenmeme, kişiyi sebepsiz bekletme ve nankörlük olarak ifade etmektedir.¹³⁵

1.4.3.1.1. Yıldırma Uygulayanların Kişilik Özellikleri

Yıldırma uygulayanların kişilik özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir.¹³⁶

134 F. Merve Durdağ ve Atılhan Naktiyok, “Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü”, *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1, (2011), s.11

135 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.27

136 Yavuz, a.g.e., s.32-35

Yıldırma uygulayan antipatik kişiliktir: Yıldırma uygulayanlar genellikle kendi itibarlarını artırmak ve ihtirasları uğruna, kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan kaçınmazlar. Diğer insanların ruhsal gelişimini önleyerek kendi ruhsal bozukluklarını gizlemek amacıyla güç kullanma eğilimindedirler. Bu nedenle sürekli “günah keçisi” arayışı içindedirler.

Yıldırma uygulayan ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanır: Yıldırma uygulayanlar, örgüt kademelerinde kendilerinin güç uygulama ayrıcalığına sahip olduklarını düşünürler. Bu kişiler, yönetici olmadıkları gibi liderlik vasıfları da yoktur. Örgütte idareci olmak veya idarecilik konumlarını korumak için çırpınıp dururlar.

Yıldırma uygulayan narsist kişiliğe sahiptir: Narsistler kendilerinin başkalarından çok daha önemli oldukları hissi içindedirler. Gösterdikleri başarıları, becerileri büyük, olağanüstü görüp, çok değerli ve yüksek bir şahsiyet olarak bilinmeyi beklerler. Kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir kişi olarak görürler. Kurbanını küçük görürler ve kurbanına acı vermeyi severler.

Narsistik kişiliğe sahip kişiler, karşı tarafın narsizmini hedef alırlar. Bu kişilerde, karşı tarafın benlik değerine, öz güvenine ve kendine olan inancına zarar vermek amacı vardır. Narsist kişiler, var olmak için yıldırma uygulayabilecekleri insanlara muhtaçtırlar. Karşısındaki insanların zayıf noktalarını iyi bilir ve bu zayıf noktaları hedeflerler. Yaptıkları için pişmanlık ve suçluluk hissetmezler, bunun arkasında inkâr mekanizması vardır¹³⁷.

Yıldırma uygulayan düşmanlık yapmaktan kendini alamaz: Yıldırma uygulayan örgüt kademelerinin hangi aşamasında olursa olsun, başarıyı yakalamak isteyen bireylere karşı yıldırma politikası gütmeyi, önemli bir görev olarak görür. Benmerkezci ve egoist insanlar oldukları için, örgütsel etik değerleri dikkate almaz ve örgütsel çıkarları göz ardı ederler. Onlara göre örgüt ve işgörenler onlar için vardır. Onların çıkarıyla örgütün çıkarı aynı manaya gelir. Onların çıkarından bağımsız bir örgütsel çıkar düşünülemez.

137 Poussard ve Çamuroğlu, a.g.e., s.31

Yıldırma uygulayan kurumsal kimliğe sahip olduğuna inanır: Psiko-terör yanlıları kendilerini “gerçek kişi” olarak değil, gerçek üstü veya olağanüstü insanlar olarak görürler. Onlar her hangi bir kişi değil, kurumdurlar. Gerçek kişi değil, tüzel kişiliğe sahiptirler.

Yıldırma uygulayanın şahsına yönelmiş bir zıtlık, kurum çıkarlarına yönelmiş bir tehdit olarak algılanır. Onun saldırı yeteneğini zayıflatan her karşı duruş, örgütün hedef ve stratejilerine doğru bir tehdit olarak görülmelidir.

Yıldırma uygulayanlar kendi çıkarlarını örgütsel çıkarlara denk saydıkları için, kendilerini rahatsız eden her davranışa karşı acil tedbir alınmalıdır; çünkü bu bireysel değil, örgütsel bir problemdir.

Yıldırma uygulayan, sadist kişiliğe sahiptir: Sadist ruhlu yıldırma uygulayanlar, yaptıkları eziyetten, başkalarına acı çektirmekten haz duyarlar. Yıldırma uygulayanların geneli sadist kişiliktir. Özel ve toplumsal çevrelerinde dışlandıkları için, kurumsal kimliklerini (bunların kurumsal kimliklerinin dışında başka kimlikleri olmadığı için, kurumsal kimliklerini kaybedince derin bir yalnızlığa sürüklenirler) kullanarak, astlarına ve bazen eşit kademedeki insanlara karşı çok saygısız, kaba ve saldırgan davranırlar.

Yıldırma uygulayan, kendi normlarını örgüt politikası haline getirmeye çalışır: Yıldırma ve silikleştirmeyi bir politika olarak benimseyen yıldırma yanlıları, başkalarını baskı altına almak gibi temel bir hedefleri olduğu için, inisiyatiften değil, itaatten, özerk davranışlardan değil, disiplinden, motivasyondan değil, korkudan yana olurlar. Sürekli kuralları anımsatır ve yeni yeni kurallar koyarlar.

Kendi kurallarını örgütsel norm olarak görürler; bu sebeple, kendi normlarına uymayanları itaatsizlikle, disiplinsizlikle ve isyankârlıkla suçlarlar.

Yıldırma uygulayan, paranoid baskıcı ruh hali gösterir: Yıldırma uygulayanlar, başkalarının niyetlerinden aşırı derecede kuşkulama, hatta sürekli insanların kendi aleyhinde tuzak hazırlığı içinde oldukları yönünde şüphe duyarlar. Paranoid baskıcı ruh

halinde olan yıldırma uygulayanlar, kendilerine kurulduğunu sandıkları tuzaklarla başa çıkmak için, kafalarında sürekli karşı tuzak kurma gayreti içinde hareket ederler.

Paranoid kişilik yapısına sahip olan insanlar, yalnız başlarına yaşarlar, kolay güvenemezler ve etraflarının düşmanca tavırlarla kendilerine yaklaşmasından çok fazla endişe duyarlar. Kıskanç ve hoşgörüsüzdürler, psikolojik bir katılığa sahiptirler. Bu katılık; aşırı kendini beğenmişlik, benmerkezcilik, üstünlük kurma şeklinde kendini gösteren bir savunma mekanizmasıdır. Alaycı, düşmanca, sinirlidirler ve özel hayatları hakkında aşırı ketum hareket ederler.¹³⁸

Yıldırma uygulayan, önyargılı ve duygusaldır: Yıldırma uygulayanların davranışlarının rasyonel temeli ve açıklaması yoktur. Mağdurun şiddete maruz kalması; dinsel, sosyal veya etnik bir sebepten dolayı gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, beklenmeyen bir terfi veya ödül, yıldırma uygulayanları harekete geçirmeye yeter. Onun sevmediği birine benzemek bile kurbanı saldırı için bir sebep olabilir.

Yıldırma uygulayan kötü kişiliktir: Kötü kişiliğe sahip olanlar, kendilerini her tür suçlamanın üstünde gördükleri için, onları suçlayan herhangi birine saldırmaları gerektiğini zannederler. Kusursuz benliğe sahip olduklarını düşündükleri için, başkalarını feda ederler. Kötü kişilikli yıldırma uygulayanlar için, kendilerinin dışındaki herkes, kendilerinden değersiz, önemsizdir.

Yıldırma uygulayan tehdit altında benmerkezcidir: Yıldırma uygulayanları şiddete veya ezici davranışlara iten şey, “tehdit altındaki benmerkezcilik” olabilir.

Yıldırma uygulayan genellikle çalışkandır: Yıldırma uygulayan, hem işe yaramaz, hem de örgütsel gerilimin nedeni olmak gibi iki olumsuz tutum ve davranışın bir arada olamayacağını bildiği için, genellikle çalışkandır; ancak yaptığı her işi büyütür, başkalarının işini ise küçümser. Sürekli işlerinin çokluğundan ve zorluğundan bahseder.

138 Poussard ve Çamuroğlu, a.g.e., s.32

Psikolojik şiddet uygulayabilmek için kendilerinin olmaması durumunda bu “çok zor ve önemli” işleri yapacak hiç kimsenin olmayacağını düşünür.

Yıldırma uygulayan esnek değildir: Yıldırma uygulayanlar kafalarındaki düşmanca tutum ve düşüncelerin verdiği gerilimle hem kurbanı, hem de kendisini sürekli baskı altında tutmak ister. Kişiliklerine gösterilecek küçük bir önem karşısında kolaylıkla duygusal dağınıklık gösterirler. Yıldırma uygulayanlar genellikle kararsız ve savruk kişilerdir. Zayıf kişilikleri bu bireylerin kararlı ve istikrarlı olmalarını engeller. Yıldırma uygulayanlar aynı zamanda belirgin bir şekilde yalancı ruh hali gösterirler.

1.4.3.1.2. Yıldırma Uygulayan Kişi Tipleri

Yapılan araştırmalar sonunda en sık rastlanan yıldırmaçı profilleri şöyledir;¹³⁹

- 1. Fesat Yıldırmaçı:** Sürekli yeni kötülükler arayışı içinde olan kişidir. Başkalarına devamlı iftiralarda bulunurlar.
- 2. Tesadüfi Yıldırmaçı:** Bir çatışmanın meydana gelmesi ile üstün taraf olma özelliği elde etmesi sonucunda tesadüfi olarak ortaya çıkar. Karşısındaki kişiyi tamamen mahvetmeye hazır haldedir.
- 3. Pusuda Bekleyen Yıldırmaçı:** Yıldırmaçı olarak, izleyici konumundadır. Hedefteki kişiye açık bir biçimde direkt saldırmasa da pusuda bekler gibidir. Kurbanı karşı yapılan psikolojik tacizi durdurmak için hiçbir çaba sarf etmemesi, ona örgütte yıldırma ile eşit bir değer yüklemektedir.
- 4. Hiddetli Yıldırmaçı:** Bu kişi, karakterinin özelliği nedeniyle duyguları saklayamaz, ani davranışlarda bulunur. İçindeki öfke ve hiddeti, çevresindekilere bağırıp çağırarak, küfür ve beddua ederek boşaltmaktan çekinmez.
- 5. Megaloman Yıldırmaçı:** Megaloman yıldırmaçı, insanların farklı düşüncelerine, başkalarının beceri ve kabiliyetlerine önem vermez; kendini herkesten üstün görür. Kendini büyütme ihtiyacı, sürekli kendinden bahsetme ve numara yapma, kişiliğin temel özelliklerindedir. Kendine güvensizliği,

139 Tınaz ve diğerleri, a.g.e., s.39..42

başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık biçimde yansır. Şartlara göre, kurallar uydurur. Bu kurallara kendisi haricinde herkes uymak zorundadır.

- 6. Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırmacı:** Hayatta aradığını bulamamış, hayal kırıklığına uğramış yıldırmacı, yaşamış olduğu bütün olumsuz duyguları, tüm yetersizlik ve kötü tecrübeleri, başkalarına yansıtmaktan kaçınmaz. Bu kişiye göre diğer insanlar, benzer sorunları ve olumsuz duyguları yaşamadıkları için onun düşmanı konumundadırlar.
- 7. Sadist Yıldırmacı:** Sadist yıldırmacı, başkalarını mahvetmekten, onlara acı çektirmekten zevk duyar. Duymaya aciz olduğu acılarını ve kabul etmeyi reddettiği iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek dengesini bulmaya çalışır. Yeterli bir başarı göstermemekle beraber, başkalarının kendisini üstün bir birey, değerli bir kişilik olarak kabul etmesini umar. Hiyerarşik kademelerde yükselebilmek için her yolu dener.
- 8. Eleştirici Yıldırmacı:** Bu kişi, başkalarının yaptığı işten hiç memnun olmaz, onları devalı eleştirir. Örgütte memnuniyetsizlik ve gerginlik dolu bir örgüt ikliminin oluşmasına neden olur. Bütün eleştirilerine karşın kendisi de herhangi bir çözüm önermez.
- 9. Dalkavuk Yıldırmacı:** Bu kişiler, yükselmek için her şeyi yapmaya hazırdır. Amirlerinin gözüne girebilmek için sürekli yaranma halindedir. Sanki amirinin dalkavuşu gibi hareket eder. Yine amirinin gözüne girmek için astlarına bağırıp çağırır, adete terör estirir.
- 10. Saman Altından Su Yürüten Yıldırmacı:** Yaptığı kötülüklerin fark edilmesinden korkar; gerçek yıldırma uygulayanın yardım ettiğini gizler. Birinci tacizci kendisi ise, bütün kötülüklerini gizliden gizliye yürütmeye çaba gösterir. Bu tip kişiler, başkalarından gizli işler çevirirken bile iyi adammış gibi görünürler. Kimi zaman sergiledikleri arkadaşlık ve sevecenlik, yaptıklarının daha sonra ona karşı kullanılmasını önlemek içindir. Saldırganlığını gizlemek için devamlı gülümser. Başkalarına karşı kendini iyi gösterirken, hedefine karşı kaba davranışlar ve olumsuz yorumlar yapar.
- 11. Zorba Yıldırmacı:** Aynı sadist yıldırmacıya benzer. Son derece acımasız ve zalimce davranışlarda bulunur. Başkalarının gereksinimlerine, isteklerine hiç önem vermez. Kendisini herkesten üstün gördüğü için herkese köle gibi davranmaktan kaçınmaz.

12. Korkak Yıldırma: Paniğe kapılmasına neden olacak birçok etken vardır. Bir başkasının kendisinden çok daha fazla başarılı olacağını, daha çabuk yükseleceğini düşünmesi bunlar bazılarıdır. Rakip kişinin onun görevlerini ya da konumunu elinden alacağından korku duyar. Kendini korumak için başkalarına yıldırma uygulama yolunu tercih eder.

13. Kıskaç Yıldırma: Bu tip yıldırma, bir başka kişinin kendisinden daha iyi olduğunu hiçbir zaman kabul etmez. Örgütteki başarılı kişiyi yok etmek için yıldırma silah olarak kullanmaya başlar.

14. Hırslı Yıldırma: Bu tip kişiler, hedefledikleri yer kendi beceri ve kabiliyetlerinin üstünde olsa bile yükselmek için her şeyi göze alır. Yasal olmayan yollara başvurmadan kaçınmaz. Kendi çıkarları uğruna her şeyi ezip geçmekten korkmaz. Çok acımasızdır.

1.4.3.2. Yıldırma Mağdurları

İşyerinde yıldırma mağdurları ile ilgili yapılan çalışmalar, mağdurların genellikle dürüst, çalışkan, işbirlikçi, kendilerini başkalarına beğendirme çabası içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken ve nitelikli, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, kişilerle ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı hedef edinmiş ve örgütsel bağlılığı yüksek insanlar olduklarını göstermektedir. Başka bir çalışmada ise bu insanların sosyal yaşantılarının çok iyi olmadığını ancak aşırı derecede vicdanlı ve dürüst oldukları tespit edilmiştir. Bu özellikleri de onları ideal yıldırma mağduru haline sokmaktadır. Doğruluk, dürüstlük, sadakat ve onurlu olma gibi bazı kişilik özellikleri yapılan yıldırma (2009)v araştırmalarında yıldırma mağdurlarında tespit edilmiştir. Yıldırma çalışan herkesin başına gelebilir. Yıldırma mağdurlarının en belirgin ortak özellikleri; çalıştıkları örgüte bağlılıkları, sadakatleri, işleriyle özdeşleşmiş olmaları ve özgür bir karaktere sahip olmalarıdır.¹⁴⁰

Yıldırma, genellikle doğrudan mağdurun kişiliğinin bilinen yetersizliğine yöneltilmektedir.¹⁴¹ Yıldırma maruz kalan kişi, ruhsal olarak yıpranmış, gördüğü

140 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.22

141 Şermin Şenturan ve Esra Mankan, “Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerindeki Etkisi”, **Bilgi**, 50, (2009), s.156

baskılar sonunda depresyon yaşayan ve kendisinin kurban olduğunu hisseden kişi olmakta ve yaşanan süreçte en büyük zararı görmektedir.

Yıldırma mağdurları, kendi kendilerine sorunu çözebileceklerini düşünerek, genellikle konuşmak istemezler. Çoğu kez durumun normale döneceğini ve her şeyin sona ereceğini umut ederler. Kişi kendini savunmak yerine, dış dünyadan izole bir hayat sürerek, daha çok içine kapanır. Bazı durumlarda, işteki başarısızlığından ötürü ailesinin gözünde de küçük düşeceğinden korkarak, kendine yapılan saldırılara, susmak yerine, umutsuzca kendini korumaya çalışır. Bazı durumlarda ise, ileride ortaya çıkabilmesi muhtemel suçlama durumunda tanık bulabilmek için, iş arkadaşlarının dikkatini yıldırma uygulayan bireyin davranışlarına çekmeye çalışabilir.¹⁴²

Leymann, yıldırmaya maruz kalanlarla ilgili çok sade ve sezgiye dayalı bir tanım yapmaktadır. “Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir”. Yıldırma süreci içinde; yıldırma mağdurunun yaşadıkları şöyle sıralanabilir;¹⁴³

- Bireyde hastalık belirtileri ortaya çıkar, hastalanır, işe gelmez, işine son verilir.
- Stres yaşar ve buna bağlı olarak psikosomatik semptomlar meydana gelir.
- Bazen ağır bir depresyon yaşar, intiharı düşünebilir ve hatta intihar girişiminde bulunabilir.
- Rolünü geri rol olarak tanımlar ve “Beni aralarına almıyorlar.” der.
- Bir yandan suçu olmadığına inanır.
- Diğer yandan her şeyi her zaman yanlış yaptığına inanır.
- Kendine güveni olmadığı gibi, genel bir kararsızlık içerisinde kalır.
- İçinde bulunduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu reddeder veya her şeyde kendini sorumlu hisseder.

Her yıldırmaya maruz kalan gerçek mağdur olmayabilir. Bunu ayırabilmek, yıldırma ile mücadele edebilmek için önemlidir. Üç tip mağdurdan söz edilebilir;¹⁴⁴

142 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.53

143 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.103

144 Poussard ve Çamuroğlu, a.g.e., s.52

Birincisi, **gerçek mağdurlar**; psikolojik bakımdan kırılğan, kendine güveni eksik olan, ya hayır diyemeyen ya da içine girdiği çatışmayı yönetemeyip, verdiği tepkilerle durumu aleyhine çeviren ve tükenmeye varacak bir duruma gelen kişilerdir. Genellikle yöneticinin gücünü kötü kullanmasının ya da kötü niyetli iş arkadaşlarının kurbanı olurlar. Kolay sömürülür ve kolay bir şekilde manipüle olurlar. Bu sebeple kendilerini kolaylıkla dayanılmaz bir döngünün içinde bulup acı çeker ve belirli bir müddet sonra depresif bir tablo gösterirler.

İkinci olarak, **mağduriyeti abartılı algılayanlar**; bu gruptaki kişilerde algı bozukluğu söz konusudur. İşteki her hangi bir baskıyı veya otoriter bir davranışı taciz olarak algılayabilirler. Bu tip bireyler, genelde kendilerini dünyanın merkezi olarak görürler. Mağdurluk hali, bu insanlar için, gelecek tehlikelere karşı tedbir alma şeklidir.

Üçüncü olarak da, **mağduriyeti stratejik amaçları için kullananlar** olup, bu kişiler sözde mağdurlardır. Maruz kaldıkları anlık durumu abartarak, stratejik bir biçimde amaçlarına ulaşmak isterler. Yakınsalar bile acı çekmedikleri, günlük hayatlarını rahatça sürdürdükleri gözlenir. Yasalar ve kurum içi haklar hakkında bilgi sahibi olup, çevrelerini yönlendirirler.

Ayrıca, iş hayatının her alanında ve her kültürde herkesin yıldırma kurbanı olma olasılığı vardır. Ancak 4 tip kişinin yıldırmaya daha fazla maruz kaldığı tartışılmaktadır. Bunlar;¹⁴⁵

Yalnız Bir Kişi: Bu tip kişiler, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı bir şirkette çalışan tek bir kadın ya da tam tersi durumda kadınların çok sayıda olduğu bir şirkette çalışan erkeğin kurban olma olasılığı yüksektir.

Acayip Bir Kişi: Bu grupta yer alan kurbanlar belli özellikleri ile diğerlerinden ayrılmakta olup, başkaları ile anlaşmamaktadır. Örneğin; farklı tarzda giyinen bir kişi, engelli bir kişi ya da yabancı bir kişi bu grupta yer alabilmektedir.

145 Ö. Devrim Günel, “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12, (2010), s.42

Başarılı Bir Kişi: İş yaşamında önemli bir başarı elde etmiş ya da yönetimin takdiri kazanmış bir kişi çalışma arkadaşları tarafından rahatlıkla kıskanılabilmekte ve kurban olmasına neden olabilmektedir.

Yeni Gelen Kişi: İş ortamına yeni gelen bir kişinin orada çalışanlardan belli nitelikleri bakımından (örneğin; daha genç olması, daha güzel olması, daha başarılı olması gibi) farklı olması ya da o görevde yeni gelenden önce çalışan kişinin diğer çalışanlar tarafından çok seviliyor olması gibi sebepler yeni gelen kişinin kurban seçilmesinin sebepleri arasında yer alır.

İşyerinde yıldırma mağdurları arasındaki ortak noktaları tespit etmeye çalışan Niedl'a göre kişinin dört farklı niteliğini ortaya koymaktadır. Yıldırma 'nın gelişimini anlamak bakımından, bu değerlendirme önem arz etmektedir. Bu dört nitelik şunlardır;¹⁴⁶

Yaş; Niedl'in varsayımına göre yaş arttıkça, işyerinde yıldırma mağduru olma riski artmaktadır.

Cinsiyet; Niedl, kadın ve erkeklerin aynı sıklıkta işyerinde yıldırmaya maruz kaldıklarını ve bundan ötürü cinsiyetler arasında belirli bir fark olmadığını öne sürmektedir. Ancak ABD'de bu durum, sektöre, hükümet yönetimine, sendikal düzenlemelerin gücüne, ekonomik şartlara bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılık gösterse de kadın iş görenlerin, erkek iş görenlere oranla iş yerinde yıldırmaya daha fazla maruz kaldıklarına ilişkin bulgular dikkat çekici olmaktadır.

İş Sektörü; yıldırma 'nın çok daha sıklıkla meydana geldiği herhangi bir sektör veya iş kolu yoktur, kamu sektöründe, bir fabrikada çalışan işçiler arasında veya bir okulda görevli öğretmenler arasında yıldırma sürecinin meydana gelmesi ve ilerlemesi görülebilir.

Meslek Türü; Bu bağlamda da, önemli bir farklılık görülmemekle birlikte, Niedl, yöneticilik konumlarında tespit edilen olguların sıklığının, diğer iş görenler arasında görülenlere oranla daha yüksek olduğuna dikkat çekmektedir. İLO raporuna göre, bazı

146 Tınaz ve diğerleri, a.g.e., s.48

meslek gruplarının şiddete maruz kalma riski çok fazladır. Taksi sürücüleri, sağlık çalışanları, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, ev işlerine yardım edenler ve genellikle tek başına çalışan bireyler bu grubun içinde yer almaktadır. Cinsiyete göre mesleğe bakıldığında ise kadın öğretmenler, banka çalışanları ve satış elemanlarının işyerinde yıldırımaya uğrama riskleri daha fazladır.

İsviçre’de yapılan bir incelemeye göre; basamaklı farkın önemli bir etkisi olmamasının yanında, mağdurların % 55’ini kadın çalışanlar, %45’ini erkek çalışanlar oluşturmakta olduğu ve erkeklerin özellikle erkeklere, kadınların da özellikle kadınlara yıldırma uyguladığı tespit edilmiştir. Ayrıca işyerine sadık ve yaptığı iş ile özdeşleşmiş bir idealist, genellikle otuzlu yaşlarda, iyi eğitilmiş hatta yüksek lisans, doktora gibi kademelere sahip, tasarlama kabiliyeti yüksek kişilerin diğerlerini bu özellikleri nedeniyle rahatsız ettikleri, daha yüksek oranlara bu özellikleri sebebiyle tehdit oluşturdukları ve saf dışı bırakılmaları gerekli olduğu düşünüldüğü için kurban olarak seçildikleri saptanmıştır. Örgütte yıldırımaya kalma ihtimali diğerlerine göre yüksek olan bir diğer grupta; hamile kadın çalışanlar, iş kazasına uğrayan çalışanlar gibi işten çıkarılmaları riskli veya pahalıya mal olacak çalışanlar ile yeniden yapılandırma sürecine giren veya zor, sıkıntılı bir dönemden geçen bir örgütte çalışan eski ve iyi ücret alan çalışanlar vardır. Bahsedilenlerden yola çıkarak, örgütte manevi taciz mağduru olmanın potansiyel etkeni olarak, bir ofiste çalışan birinin oldukça genç ya da yaşlı olması, parlak kariyere, göz alıcı güzelliğe, farklı inançlara sahip olması, farklı gruplara, farklı ırk ve kökenlere ait olması, farklı dilleri konuşabilmesi, engelli olması gibi örgüt sınırları içinde herhangi bir açıdan farklılığa sahip olması gösterilebilir.¹⁴⁷

Yıldırma sosyal bir etkileşim olarak düşünüldüğünde, bu olgunun, mağdur ve saldırgan arasında bir etkileşim olduğunu ve tek bir kişiden kaynaklanmadığını önemle vurgulamak gerekmektedir. Yıldırma uygulayan kişi, güç ve baskı ile diğer iş görenleri kendi tarafına geçirmiş, güçlü, kendinden emin ve grup içerisinde kabul edilmiş bir kişidir. Mağdur, uygulanan baskı neticesinde, kendini güçsüz, aşağılanmış ve küçük görülmüş hissetmektedir. Yıldırmaı ortaya çıkaran temel bir sebep olmamakla birlikte, bireyin kişilik özellikleri mağdur haline gelmesinde veya saldırganca davranışlara maruz

147 Savaş, a.g.e., s.16-17

kalmasında belirleyici bir etken olabilmektedir. Bu güç, yıldırma uygulayan kişinin bulunduğu pozisyonu oyununa alet etmesi ve diğer iş görenleri yanına alması ile içinden çıkılmaz bir döngüye dönüşmekte, kişinin yara alan benlik duygusu daha çok içine kapanmasına, kişinin işten uzaklaşmasına ve geri çekilmesine sebep oluşturabilmektedir.¹⁴⁸

1.4.3.3. Yıldırma Tanıkları

Yıldırma sürecine mağdur ya da saldırgan sıfatıyla dâhil olmayan tanık olarak rol alanlar; iş arkadaşları, amirler veya yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir vakada, susan kişinin o vakayı kabul eden kişi olduğu gerçeği karşısında bunlar yıldırma sürecinin içinde varmış gibi gözükmeseler bile aslında dolaylı da olsa rolleri vardır. Bu sebeple, bu kişiler dolaylı tacizci ya da pasif tacizci olarak da kabul edilmektedir.¹⁴⁹ Diğer bir tanıma göre tanık, mağdur ve tacizci ile aynı örgütü ve çalışma ortamını paylaşan ve taciz eylemlerini gören ya da gözlemleyen kişidir. Yine tanık, aynı işyerinde mağdur ve tacizde bulunanlar dışında olaylara tanıklık eden tüm çalışanlar olarak tanımlanmaktadır.¹⁵⁰

Genellikle, bir kişiye çok yakın olan bir başka kişi, düzenli olarak taciz edilir. Yıldırma mağdurunun aslında yardıma ihtiyacı vardır. Ancak bazen çekingen olması bazen de gururu nedeniyle yardım isteyemez. Süreç içinde yıldırma uygulayan kişinin hiyerarşik yeri önemli olduğu kadar tanıkların da yeri önemlidir. Örneğin; aynı seviyedeki iş arkadaşları arasında oluşan bir yıldırma olgusuna dolaylı olarak karışan tanık konumundaki bir şef, bir müdür veya herhangi bir yönetici sürecin devamına izin verecek ya da engel olabilecek güçtedir.¹⁵¹

Dolaylı yıldırma uygulayıcıları olarak adlandırılacak tanıkların niteliklerine ve davranış biçimlerine baktığımızda meydana gelen tablo, çok basit ve sade olup, şu şekildedir;¹⁵²

148 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.24

149 Savaş, a.g.e., s.18

150 Akgeyik ve Diğerleri, a.g.e., s.124

151 Tokat ve Diğerleri, a.g.e., s.55

152 Tınaz ve diğerleri, a.g.e., s.49-50

- Yıldırma süreci ile hiç ilgileri yokmuş gibi gözüken iş arkadaşları, amirler veya ast konumundaki çalışanlar, gerçekte yıldırma uygulayanlarla birlikte. İkiyüzlüdürler.
- Yıldırma olgusuna ilişkin herhangi bir sorumluluğu kabul etmekten kaçınırlar; ancak süreç içinde kendilerini arabulucu olarak göstermeye çalışırlar.
- Kendilerine çok güvenen kişilerdir. Taraflardan birine duydukları yakınlığı açıkça belli ederler veya ikisine de kesin olarak yavaşmazlar.
- Bazen de çatışmanın doğrudan anahtar kişileri konumunda yer alırlar.

Bir örgütte saldırgan, mağdur ve tanıkların yer aldığı bir yıldırma olgusu farz edildiğinde, tanık konumundaki kişiler, yıldırmaya neden olan çatışmayı çözümlenecek veya durduracak herhangi bir girişimde bulunmadıklarında, tanıkları da gerçek yıldırma ile aynı nitelikte değerlendirmek gerekir. Tanıklar, iki şekil davranış sergilemektedir. Bunlar;¹⁵³

Bazı tanıklar, olaya müdahale etmemekte ya da ilgisiz davranmaktadır. Dolayısıyla yıldırmanın yapılmasına seyirci kalmaktadırlar. Adeta bu süreçte hiçbir rolleri yokmuş gibi kendilerini gösteren kişilerin, aslında yıldırma sürecini bir biçimde durdurmaları gerekir. Bunun yanında, her gün gözlerinin önünde meydana gelen haksızlıkları görmezden gelerek, işyerinde kendi aralarında mağduru dışarıda bıraktığı küçük bir grup oluştururlar ve mağdur yalnızlığa itilir.

Diğer bir davranış şekli olarak tanıklar, etkin bir şekilde yıldırma olgusuna katılırlar. Yardımcı yıldırma süreci olarak adlandırılacak bu tanıklar, mağduru direkt düşmanı olmasalar da mağdura yönelik taciz uygularlar. Giyim tarzı, hayat tarzı, çalışma biçimi, konuşma biçimi veya milliyeti farklı bir mağdur seçildiğinde yıldırma sürecinin, kendi benzerlerini, mağdur hakkında istediği şekilde ikna etmesi ve oyununa onları da dâhil etmesi çok kolaydır. Tanıkları, yıldırma sürecinin davranışlarına engel olmaktan alıkoyan diğer bir sebep de kendilerinin de yıldırma mağduru olarak seçilebileceklerinden duydukları korkudur.

153 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.115-116

Örgütte yıldırma mağdurlarının değişik tipleri olduğu gibi tanıkların üç tipi vardır.¹⁵⁴

Yıldırma Ortakları: verdikleri destek ve işbirliği ile yıldırma uygulayan kişiye yardım ederler.

İlgisizler: yıldırma uygulayanın aşağılayıcı ve küçük düşürücü davranışları karşısında sessiz kalır ve belki de yıldırma uygulayanın davranışından için için zevk duyarlar. Böylece, işyerinde yıldırma sürecinin devam etmesine göz yumarlar.

Karşıtlar: Örgütteki gergin havadan hoşnut olmayan bu tip tanıklar, mağdura yardım etmeye çalışır ya da en azından bir çözüm bulmaya çalışır.

İzleyicileri gösterdikleri davranış tarzları bakımından da 5 farklı grupta ele almak mümkündür. Bunlar;¹⁵⁵

- **Diplomatik İzleyici:** Herhangi bir çatışma karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolünü üstlenir. Bu tarz bir izleyici ileride kurban konumuna da düşebilir.
- **Yardakçı İzleyici:** Bu izleyici yıldırma sürecinde saldırgana fazlasıyla sadıktır; ancak bunun fark edilmesini istemez.
- **Fazla İlgili İzleyici:** Başkalarının sorunlarıyla ilgilenen izleyici tipidir. Bazen bu ilgi kişilerin özel konularına da yönelmektedir. Yardım arayışında olan kurban dahi bir süre sonra bu izleyiciden rahatsız olabilmektedir.
- **Bir Şeye Karışmayan İzleyici:** Bu grupta yer alan izleyici herhangi bir olaya karışmak istememektedir. Olan bitenden uzak durmakta, saldırgana yardım etmemekte ancak uygulanan psikolojik tacize karşı da sessiz kalmaktadır.
- **İki Yüzlü Yılan İzleyici:** Bu kişi; görünüşte hiçbir şeye karışmıyor gibi algılansa da, gerçekte saldırgana destek çıkmakta ve saldırının kendisini hedef almasından korkarak kurbanı da yardım etmemektedir.

154 Tınaz ve diğerleri, a.g.e., s.50

155 Günel, a.g.e., s.42

1.5. Yıldırmanın Türleri

Yıldırma davranışları, üstün asta, astların üstlerine ya da aynı seviyede olan ast ve üstlerin birbirine karşı uygulaması gibi farklı şekillerde meydana gelebilmektedir. Üstlerin astlarına uyguladıkları yıldırma türü, dikey yani hiyerarşik yıldırmanın yukarıdan aşağı doğru olan şekli iken, astların üstlerine uyguladıkları yıldırma türü, yine dikey yıldırmanın aşağıdan yukarı olan şeklidir. Eşit statüde veya konumda bulunanlar arasında meydana gelen yıldırma türü ise, yatay yani eş değerler arasındaki yıldırma türüdür.

1.5.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Uygulanan Dikey Yıldırma

Yukarıdan aşağıya doğru dikey yıldırma, çeşitli sebeplerden ötürü bir üst tarafından doğrudan doğruya mağdura yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Bir üstün veya bir yöneticinin, mesleki rolünün verdiği konumdan faydalanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir yıldırma kavramı söz konusudur. Sert mizaçlı klasik tipte bir üstün bu tarzda davranış sergilemeye daha yatkın olabileceği tahmin edilse de, astlarına arkadaş gibi davranan bir üstün masum olacağı düşünülmemelidir. Yıldırma, her çeşit durumda her karaktere sahip kişi tarafından aniden uygulanabilir. Üst, tüm astları ile aynı mesafede ise ve yapılan bir yanlıştan dolayı bireyi herkesin gözü önünde azarlıyorsa ya da gösterilen bir başarıdan ötürü kutluyorsa, onun sergilediği bu davranış, kişiliğinin bir yansımasıdır. Ancak amir konumundaki kişi, astlarına karşı gösterdiği bir arkadaşlık tavrı içinde, kişilere ilişkin tercihlerini belli ediyorsa, bir başka ifade ile bazılarını daha yakın bazılarını daha mesafeli davranıyorsa, yıldırma olgusunun her an meydana gelmesi an meselesidir.¹⁵⁶

Yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşik biçimde örgütlenen ve emir komuta bekleme anlayışıyla yönetilen işyerlerinde çalışanlar, komutanın yerine inisiyatif, kurala uyma yerine kurala bağlanmayı, sadece kararın yanında olmayı değil, işin süreçlerine de katılmayı umarlar. Çalışanlar, akıl güçlerinin ve bedensel güçlerinin yanında, gönül güçlerinin de iş ortamına katılımını isterler. Çağdaş yönetim anlatışında yöneticinin bilişsel zekâsının yanında, gönül güçlerini örgütsel sinerjiye ilave edebilecek bir duygusal

156 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.125

zekâsının olması önem arz etmektedir. Eğer bir yöneticinin duygusal zekâsı yeterli değilse, böyle yöneticilerce yönetilen örgütlerde yıldırma kaçınılmazdır.¹⁵⁷

Yeni bir CEO'nun veya yeni bir çalışana karşı bir üstünün yıldırma teşkil eden davranışının genel olarak “askeri hizaya sokmak” ya da “potansiyel bir başkaldırıyı yok etmek” için olduğu kabul edilmektedir.¹⁵⁸

Bir üstün astına yıldırma uygulamasının en yaygın ve bilinen nedenleri şu şekilde özetlenebilir;¹⁵⁹

- **Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi:** Üstündeki kişiden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı halinde ortaya çıkan bir durumdur. Amir, astının yaptığı işi sahiplenir ve bu durumu kendi başarısıymış gibi göstermeye çalışır.
- **Yaş Farkı:** Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde üst yönetici, o bireyi örgüt içindeki kendi pozisyonu açısından bir tehdit unsuru olarak algılayıp korku duyabilir ve yıldırmaya başvurabilir.
- **Kayıрма:** Kayırılan kişi üst konumda ise, arkasında onu koruyan birilerinin bulunduğu emindir, gücüne güvenmektedir ve istediği her şeyi yapmakta özgürdür. Bazen kayırılan kişi ast da olabilir. Bu durumda üstün yıldırma için bahanesi zaten hazırdır; bu bireyin bu konum için yeterli olmadığını veya bu işi hak etmediğini gösterecek tüm uygulamaları sergileyebilecektir.
- **Politik Nedenler:** Ast ve üst, birbirlerine karşıt veya düşmanca olan politik görüşlerini açıkça belirtmişlerse yıldırma ortamının oluşması olasıdır. Dikey yıldırmanın uygulanmasındaki neden, astın politik görüş ve tercihinin üstün fikrinden farklı olmasıdır.

1.5.2. Aşağıdan Yukarı Doğru Uygulanan Dikey Yıldırma

Aşağıdan yukarı doğru uygulanan yıldırmada, çalışanların kendi aralarında bir araya gelerek, üstlerine yıldırma uygulamaları, nadir de olsa mümkün olabilmektedir.

157 Meral, a.g.e., s.139

158 Savaş, a.g.e., s.15

159 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.126

Özellikle Türkiye'deki işsizliğin fazla olması nedeni ile çalışanlar, işlerini kaybetme korkusu ile üstlerine karşı yıldırma uygulamaktan kaçınmaktadırlar.

Bu yıldırma türü, bir üstün yetkisi, astlar tarafından tartışılır duruma geldiği zaman ortaya çıkar. Yıldırma uygulayan kişiler genelde birden fazladır. Yıldırma uygulayan kişiler, mağduru, kurumun üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek amacı ile yıldırmanın en bilinen davranış şekli olan dışlama stratejisini, sabote etme stratejisi ile beraber kullanırlar. Talimatlara uymaz, amirlerini üst yönetime ihbar etmek niyetiyle bile yanlış yaparlar, arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkarırlar, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin bildikleri herhangi bir bilgiyi kendisine haber vermezler. Mağdur amir, zamanla daha fazla dışlanır ve tükenir. Kendini haklı çıkarmak için türlü yollara başvurursa da hiçbir sonuç alamaz.¹⁶⁰

Aşağıdan yukarı doğru uygulanan yıldırma da, genellikle, dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işleri üst kademelere söylememe, devamlı olumsuz geri bildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme şeklinde olabilmektedir. üst yönetimin bu tür durumlara karşı koruyucu tedbirler alarak, çalışanlara güvende olduklarını hissettirebilir, örgütsel ruhsal sağlığı koruyucu tedbirler alabilir, örgütsel verimliliğin artırılmasına önemli destek verebilir. Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre, dikey yıldırmanın daha çok üstlerden astlara doğru uygulanan bir psiko-terör olduğu anlaşılmaktadır. Yine bu araştırma da, üstlerin astlarına uyguladığı yıldırmanın oranının %85 iken, eşit kademe de olanların birbirine uyguladıkları yıldırmanın oranının %15,7 olduğu saptanmıştır.¹⁶¹

1.5.3. Yatay (Eş Değerler Arasındaki) Yıldırma

Eşit kademede bulunanlar arasında söz konusu olan yıldırma türüdür. Yatay yıldırmada, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde bulunan eşit seviyedekiler birbirine yıldırma uygular. Bu yıldırma türü, kıskançlık, yarışma çekememezlik gibi sebeplerden kaynaklanır. Örgüt yönetiminin yatay yıldırma de taraf olması, yıldırmaı örgüt politikası durumuna getirir. Bu durumda mağdur sadece eşit kademelerdekilerle

160 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.145

161 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.48

değil, aynı zamanda yönetim gücüyle de mücadele etmek zorunda kalır. Bu durum, mağdurun örgütsel izolasyonunu hızlandıran, onun örgütsel kurallara karşı soğuma ve örgütsel süreçlere karşı yabancılaşmasına sebep olur.¹⁶²

Bu tür yıldırıma, genel olarak işe yeni başlayan, atanan ya da terfi ederek yeni bir pozisyona geçen bireyler maruz kalmaktadır. Yeni bir pozisyonda çalışmaya başlayan çalışanların, o pozisyonlara gelmelerinde etkili olan üstün özellikleri diğer çalışanları rahatsız edebilmekte ve onlara yıldırma uygulanmasına sebep olabilmektedir. Bu tür davranışlar genel olarak yetki ve işlerin belli bir düzende dağıtılmış olduğu geleneksel organizasyonlarda tespit edilmektedir. Daha iyi bir performans göstermek ve terfi etmek amacıyla çalışanlar kendileri ile aynı konumda olan bir diğer çalışana yıldırma davranışları uygulamakta ve onun performansının azalmasına, kendi performansının yükselmesine sebep olabilmektedir. Kendi başarısını, başkasının başarısızlığına odaklamaktadır.¹⁶³

Yatay yıldırmanın önemli olan nedenleri ile ilgili edinilen bilgiler şu şekildedir;¹⁶⁴

- **Rekabet:** Rekabet, kişinin öz yapısında gizli, genetik bir gereksinimdir. Rekabet gereksinmesini ve duygusunu çok güçlü olarak yaşayan birey, çalışma yaşamında kendisine rakip olacağı duygusuna kapıldığı herhangi bir iş arkadaşına karşı haksız bir yıldırma davranışını başlatıp acımasızca uygulayabilir.
- **Farklı Bir Bölgeden veya Kentten Gelmiş Olma:** Bireyin öz kültürüne bağlı gelişen sosyal yaşamının süreci içinde yapılanan kişiliğinin belirli bir parçası olarak edindiği özellikler sonucu oluşur. Örneğin; bireyin geldiği veya doğduğu yer olumsuz yanları ile sık sık vurgulanır ve sonucunda birey ait olduğu yer ile özdeşleştirilir.
- **İrkçılık:** Bu tarz yıldırma, tamamen yaşanan toplumun kültürüyle birlikte çalışılan firmanın kültür ve değer yargılarına bağlı bir olgudur. Sürecin temelinde, kültürel yönden tamamen farklı bir bireye karşı tahammülsüzlük yatmaktadır.

162 Meral, a.g.e., s.141

163 Ramazan Tiyek, "Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 2, (2011), s.119

164 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.141-144

1.6. Yıldırmanın Sonuçları

Yıldırmanın sonuçlarına bakıldığında, çalışanlar ve örgütler üzerinde farklı birçok zararlı etkisi olan bir olgudur. Yıldırmaı engellemede geç kalınırsa, çalışanlarda; fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar belirmekte, örgütlerde ise; örgütlerin var olmalarının nedenlerinden biri olan verimlilik azalmakta ve tecrübeli çalışanlar işten ayrılmaktadır. Bunun yanında; grup çalışması zorlaşmakta, çalışanlar arasındaki uyum ve yardımlaşma bozulmakta, örgütte bir güvensizlik ortamı oluşmakta, başarı iş sonuçlarının ortaya çıkmasına engel olunmakta ve örgütün imajı yara almaktadır. Yıldırma eyleminin kişisel ve örgütsel birçok zararlı sonuçları vardır. Bu sonuçlar; anksiyete, depresyon, posttravmatik stres bozukluğu, uykusuzluk, sinir sistemi rahatsızlıkları, melankoli, sosyal fobi ve iskelet ve kas sistemi rahatsızlıkları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örgütsel olarak ise, çalışanlarda oluşan rahatsızlıklar sonucunda artan tedavi masrafları, düşük verim, motivasyonun azalması, iş tatminsizliği, sigorta ücretleri, yüksek personel devir hızı, verimliliğin azalması gibi birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır.¹⁶⁵

1.6.1. Yıldırmanın Mağdur Açısından Sonuçları

Yıldırma teşkil edecek davranışlar aynı olsalar bile, bireyler bu davranışlara farklı tepkiler verebilmekte, süreçten çok farklı biçimlerde etkilenebilmektedirler. Sürecin gidişatı bazılarını boyun eğmeye ve depresyona, bazılarını da örgütün hedeflerine karşı eylemlere sürüklemektedir. Bazı mağdurlar başta, düşükleri durumu kabul etmeseler de sürekli saldırılar sonucunda ruhsal ve fiziksel sağlıkları bozulmaktadır. İşyerinde yıldırmanın mağdur üzerindeki sonuçlarını ekonomik ve sosyal olmak üzere iki şekilde sınıflandırmak mümkündür.¹⁶⁶

Ekonomik olarak sonuçlar; bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığını düzeltebilmek amacıyla doktorlara, ilaçlara, gerektiğinde hastanelere ödenen paralar ile işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda düzenli olan kazancının ortadan kalkmasıdır.

165 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.109-111

166 Savaş, a.g.e., s.21-22

Sosyal olarak sonuçlar; fiziksel şiddet, sözlü saldırılar, küçük düşürmeler, zorbalıklar, eziyet ve yıldırımlar, psikolojik baskılar ve tacizler bir insan üzerinde çok fazla olduğunda ortaya çıkan tahribat çok büyük boyutlara vardığından, yıldırma, işyerindeki herhangi başka bir sosyal stres şekline daha harap edici biçimde etkili duygusal hasarlar bırakabilmektedir.

Kendisine yapılan adaletsizlikleri anlayan mağdur, ilk olarak kendine karşı yapılan haksızlıklar karşısında huzursuz olsa da, öncelikli olarak kendini suçlamayı tercih eder. Fakat zaman geçtikçe çevresinden aldığı destek azalınca, yalnız kalır. Bunun üzerine, mağdurda bir takım sağlık sorunları ortaya çıkmaya başlar.

Örgütte bir çatışma ile başlayan yıldırma sürecinde ilk olarak, psiko-somatik rahatsızlıklar baş gösterir. Bundan sonraki aşamada mağdurda, aşırı hassaslık ve öfkelenme, isteksizlik, bitkinlik, dikkati toplayamama, mide bulantısı, baş ağrısı, uyku bozuklukları, terleme, safra kesesi rahatsızlıkları, kan dolaşım sorunları kendini gösterir. Altı ay sonra şiddetlenen psikosomatik hastalıklar yanında önemli psikolojik sorunlar yani travmatik rahatsızlıklar meydana gelir. Travmatik rahatsızlıklar; alışılmamış, olağanüstü, tehlike taşıyan, yıkım ve facia durumlarında meydana gelebilecek rahatsızlıkları içerir. Yıldırmanın bir yıldan uzun sürmesi sonucu fiziksel ve psikolojik semptomlar daha da kötüleşir. İfade edilen bu semptomlar yıldırmanın başlangıç aşamasında meydana gelmekte ve yıldırma süreci boyunca uzun süren olumsuzluklar birbirini takip etmektedir.¹⁶⁷

Yıldırmanın uzun sürmesi sonucunda meydana gelebilecek travmaya bağlı rahatsızlıklardan birisi, travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) dur. Bu rahatsızlık, doğal afet, savaş ya da kaza yaşayan, hayatının bütününe yönelik tehdit altında yaşayan, hatta bazen sadece bu duruma şahit olan bireylerde görülebilir. Aşırı tehlike altında kalma, korku ve ümitsizlik ile birlikte bazı semptomlara yol açar. Bunlar, tehdit ya da tehlike anını tekrar tekrar yeniden yaşamak, aşırı tedirginlik, kolayca ürkmek, hayata kadercı bir teslimiyet, sürekli endişe durumu, kabuslar, konsantrasyon bozukluğu, kontrolsüz hareketler ve denetlenemeyen aşırı endişe hissi biçimindedir.¹⁶⁸

167 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.118-119

168 Poussard ve Çamuroğlu, a.g.e., s.66

Bu sendromun en ağır sonucu, kişinin özgüvenini kaybetmesidir. Kendisine yardım eden bir başka kişinin bulunmaması halinde, hayatını sürdürebilmek için gerekli olan faaliyetleri yapamaz hale gelir. Alışverişe çıkamaz, bankaya gidemez, bir yerden başka bir yere gitmek için toplu taşıt araçlarına binemez; özetle, tek başına sokağa çıkamayacak bir duruma gelir. Yıldırma mağduru, bir zaman sonra, yaşadığı bu panik atak krizlerini, işyerinde kendisine uygulanan yıldırma davranışları ile açıklamaya çalışır. Her şeyin nedeni olarak, kendisini gördüğü kararda, çok daha önce kaybetmiş olduğu özgüvenin yanında öz saygını da yitirir. Psikolojik sağlığında meydana gelen değişiklikler ile alınan bir kişi haline gelir. Böyle bir duruma gelmiş olan mağdurun iyi bir psiko tedaviye ve uygun ilaç tedavisine ihtiyacı vardır. Bu tedavileri uygulayacak uzmanların, yıldırma olgusu ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaları önem arz etmektedir.¹⁶⁹

Ayrıca, yıldırma düzeyi arttıkça iş tatmini azalmakta, kişinin işine ilgisi azalmakta, tükenme duygusu ise artmaktadır, bunun sonucu işten istifa etme düşüncesi ağırlık kazanmaktadır. Mağdurlar, saldırılarla karşı karşıya kaldıkça, iş ortamını daha negatif bir şekilde algılayıp, olumsuz duygular içine girmektedir. Mağdur bu ortamda, öfke kaygı, üzüntü ve korku gibi olumsuz duygular içinde, bir süreçten daha fazla yer almaktadır. Yıldırmaya maruz kalan kişilerin, hem iş ortamlarını hem de kendilerini daha saldırgan olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Yıldırma, bireyde psikolojik, fiziksel, finansal problemlere yol açar.¹⁷⁰ Yıldırma sonucunda, kişinin yalnızca yukarıda belirtilen şekilde kendisinin zarar gördüğü düşünülmemelidir, çünkü bozulan ruh durumu sonucu, ailesi ile ilişkileri kötüye giden, çocuklarından uzaklaşan mağdur, işte biriken öfkeyi, ailesine yansıtan bir hale gelmekte, bunun sonucu şiddetli geçimsizlik nedeni ile evlilik birliğinin sarsılması, bazı durumlarda ise boşanmalara bile neden olabilmektedir. Her vakada, bu kadar ciddi sonuçlar olmasa bile de, mağdur, işyerinde maruz kaldığı yıldırma yüzünden en azından yakın çevresine sıkıntılar yaşatabilmekte, bu sebeple suçluluk duymaktadır.¹⁷¹

Yapılan bir araştırmada yıldırma mağdurlarının % 33'ünün orta seviyede depresyon yaşadığı, % 39'unun ise tıbbi müdahale gerektirecek seviyede ciddi rahatsızlık yaşadığı belirlenmiştir. Ayrıca, mağdurların büyük bölümünün, fazla iş yükünden dolayı tükenme

169 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.160-161

170 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.48

171 Poussard ve Çamuroğlu, a.g.e., s.68

sendromu yaşadığı tespit edilmiştir. Eğitmciler üzerinde yapılan bir araştırmada ise, yıldırma sonucu öğretmenlerde, stresten daha fazla, fiziksel semptom meydana geldiği belirlenmiştir.¹⁷²

İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili yapılmış araştırmaların anket sonuçlarında (Human Resource Management) Türkiye’de iş yerinde yıldırma maruz kalan bireylerin % 27’si çareyi istifa etmekte bulurken, % 25’i yaşananları görmezden gelip işlerini sürdürmektedirler, işten çıkarılanların oranı % 18 iken, % 17’si ise yaşananları üst yönetim ya da insan kaynakları yetkilisine ileterek kurumsal bir yaklaşıma başvurmaktadır. Geri kalan oran ise üst yönetim ile konuşup, değişiklik olmadığında istifa etme, içinde bulunulan durumu üstü ile paylaşma gibi farklı neticelere başvurmaktadır.¹⁷³

1.6.2. Yıldırmanın Örgüt Açısından Sonuçları ve Yıldırma ile Mücadele

Yıldırma kavramının, kişi açısından olduğu kadar örgüt açısından da zarar verici sonuçları vardır. Bu sebeple bir işveren, yıldırmanın örgütüne vereceği zararların ne kadar ağır olacağını bilse ve ortaya çıkma ihtimali olan sonuçlara ilişkin bilgilerle donanmış olsa, kesinlikle bu süreçle mücadele etmek ve buna son vermek için hızlı bir şekilde elinden geleni yapmaya çalışacaktır.¹⁷⁴

Yıldırma örgütler bakımından; artan tedavi ve kaza masrafları, avukatlık ücretleri, kötü örgüt kültürü, kısıtlanmış hayal gücü, hastalık izinlerinin artması, düşük verim, uzmanlık kaybı, çalışanlara tazminat ödeme, yükselen çalışan devir hızı yönetim maliyeti, motivasyonun azalması, verimliliğin düşmesi, psikolojik ve mental sağlığın bozulmasına bağlı terapi ve rehabilitasyon ücretlerinin ödenmesi, işten ayrılma ve çalışan devir hızının yükselmesi, iş kalitesinin azalması, üretim kaybı, elde edilen gelirin azalması, işten atılma ve işten ayrılmaların artması, yeni çalışanların geliştirme ve adaptasyon masraflarının artması, yıldırma ile ilgili problemlerin çözümü için kaynakların israf edilmesi, çalışanlar

172 Asiye Toker Gökçe, **Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri**, 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayın, 2008, s. 62

173 Savaş, a.g.e., s.21-22

174 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.161

için yardım programlarının, sağlık ve danışmanlık ücretlerinin artması, şirketin imajının bozulması ve etrafta kötü olarak algılanması gibi sonuçlara neden olmaktadır.¹⁷⁵

Yükselen çalışan devir hızı ile çalışanların psikolojileri bozulur. Çalışanların psikolojilerini bozan nedenlerin ne olduğu tam olarak tespit edilmeden bir takım önlemler alınmaya çalışıldığında, bu durum örgütün zayıflaması ile sonuçlanır.

Bu olumsuz sonuçların yanı sıra, yıldırmanın verimli bir yatırım olarak değerlendirilmesine neden olacak sonuçları da vardır. Yaşanan yıldırma olaylarının çoğunda mağdur dayanamayıp istifa ettiği veya iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshine neden olacak bir davranışta bulunduğu için asgari bir maliyetle işi sona ermekte ve yaşanan bu tip olaylar ile diğer tüm işçilerin buna uymaları sağlanmaktadır. Bu sebeplerden dolayı, yıldırma günümüzde iş sözleşmesinin işverence feshi yerine zaman geçtikçe daha fazla kullanılan tehlikeli bir alternatifi, bir işletme politikası olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁷⁶

Yıldırma ile mücadele ederken örgütlerin yapacağı en önemli şey, farkındalığın artırılmasıdır. Bütün çalışanların birbirlerine saygılı davrandığı bir işyeri kültürü oluşumunu sağlamak, yıldırma davranışının meydana gelişini en aza indirmeye yardımcı olur.¹⁷⁷

Yıldırma örgütler için önemli davranışsal risk yönetimi sorunudur. Mağdurun örgüte ve sosyal güvenlik örgütlerine maliyeti, kazandırdıklarından daha fazla olmaktadır. Örgütlerde, fazla yapılan devamsızlık, yüksek işten ayrılma niyeti, yüksek devir oranı ve erken emeklilik gibi durumlarla sonuçlanabilir. Bazen de bedel o kadar ağır olur ki örgüt, bunu kendi varlığı ile ödemek zorunda bile kalabilmektedir. Örgüt bakımından belirtilen sonuçlara varılmaması için tek çare olarak; önlem, teşhis, erken uyarı ve zamanında harekete geçme önerilmektedir.¹⁷⁸

175 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.120

176 Savaş, a.g.e., s.24

177 Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, s.165

178 Tokat ve diğerleri, a.g.e., s.60

İKİNCİ BÖLÜM

2. ULUSLARARASI HUKUKTA VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞYERİNDE YILDIRMA

2.1. Uluslararası Hukukta İş Yerinde Yıldırma

İşyerinde yıldırma kavramı, Türk İş Hukukundan daha önce uluslararası hukuka, girmiş bir terim olup, yabancı ülkelerin hukuklarında işyerinde yıldırma ile ilgili incelemeler yapılmıştır. Bu konuda Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve ILO'nun da incelemeleri vardır.

2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası çalışma örgütü, genel itibariyle cinsel taciz ile ilgili incelemeler yaparken, son yıllarda işyerinde yıldırma ile ilgili incelemeler yapmaya başlamıştır.

Uluslararası çalışma örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 2002-2005 dönemi çalışma planlarına, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi ile ilgili çalışmaların yapılmasını eklemiştir.¹⁷⁹ Bu konuda; ILO, WHO, Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI) ve Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN)'den oluşan bir görev birimi, 24 Ekim 2002 tarihinde "Sağlık Sektöründeki İşyerlerinde Görülen Şiddet Olayları Sorununa Yönelik Çerçeve İlkeler" başlıklı belgeyi açıklamıştır. Buna göre işyerinde şiddet, Avrupa Komisyonu ile de uyumlu olarak; "Sağlık görevlilerinin, işe gelip gitme de dâhil olmak üzere işlerle ilgili durumlarda kötüye kullanıldıkları, tehdit edildikleri ya da saldırıya uğradıkları; güvenliklerine, esenliklerine ya da sağlıklarına açık ya da örtülü tehdit oluşturan olaylar." şeklinde ifade edilmektedir. Yine ILO ve WHO Ortak Komitesinin

1995 yılında düzenledikleri bir oturumda yapmış olduğu iş sağlığı tanımına göre: “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek seviyeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını, çalışma şartlarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini, işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını, özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini amaçlar.” İş sağlığının tanımı bu toplantıda gözden geçirilerek yeniden değerlendirilmiş ve içeriğine işçinin zihinsel ve sosyal refahlığının da gözetilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi maddeler de eklenerek işyerinde psikolojik taciz de iş sağlığı bakımından yerini almıştır.¹⁸⁰

ILO tarafından yayınlanmış olan işyerinde psikolojik taciz ile ilgili kapsamlı ilk belge, 1998 tarihli Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino'nun yazdığı Violence at Work (İş Yerinde Şiddet) başlıklı rapor olup, bu raporda yıldırma ve zorbalık, adam öldürme ve bilinen diğer şiddet hareketleriyle beraber incelenmektedir.¹⁸¹ ILO'nun bu raporu yayınlamadaki amacı, iş hayatında şiddeti, cezalandırmayı ve kısa zamanda ortadan kaldırmayı hedef alan politikalar ile inisiyatiflerin oluşumunu sağlayacak bilgi ve analiz elemanlarını elde etmektir. İşyerinde yıldırma doğrultusunda, hedef olarak seçilen işçi sürekli olumsuz görüş veya eleştirilere uğramakta, sosyal çevreden soyutlanmakta, dedikodusu yapılmakta veya hakkında yanlış bilgiler yayılmakta olup, bunların etkisinde kalmaktadır. İşyerinde şiddetin genellikle bireysel davranışlar, işyeri ortamı, çalışma koşulları, müşteriler ile iş görenlerin, işçiler ile yöneticilerin, iş arkadaşlarının birbirlerini etkileme şekillerinin oluşturduğu sebepler birleşiminden meydana geldiği, iş kaybı, güvenlik önlemlerinin artması gibi doğrudan sonuçlarına işverenin katlandığı, dolaylı sonuçları arasında da üretimin ve verimin azalması, ürün kalitesinde düşüş, işyeri imajının yara alması ve müşteri kaybının yer aldığı tespit edilmiştir. Raporun sonunda, işyerinde şiddetin üstesinden gelebilmek için her çeşit durum ve problemi kapsayacak iyi bir çözüm bulmanın yerine her sebebin incelenmesi ve türlü müdahale stratejilerinin oluşturulması tavsiye edilmektedir.¹⁸²

180 Gülay Işkın, **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, (2010), s.36

181 Ergun Özler ve Mercan, a.g.e., s.89

182 Savaş, a.g.e., s.50

ILO tarafından bu konuya ilişkin yapılan ve kabul edilen bir başka çalışma ise “Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu” bağlayıcı nitelikte olmamakla beraber, ulusal hukuki düzenlemelerin yerini almaya yönelik bir fonksiyonu olmamasına rağmen, hem özel sektörde hem de kamu sektöründe işyerinde psikolojik taciz sorununa ilişkin yasal düzenlemelere ilişkin bir rehber olan ve bu sorunlara ilişkin çözümler üretmeyi amaçlamaktadır.¹⁸³

2.1.2. Avrupa Konseyi Hukukunda İş Yerinde Yıldırma

2.1.2.1. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi’ne üye devletler tarafından imzalanan ve onaylanan 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı işyerinde yıldırma da kapsayan birer insan hakları belgesi özelliğindedir. Söz konusu koşullar gereğince, güvenceye alınan haklar insan haklarını kapsayan sosyal haklardandır. Avrupa Sosyal Şartı ve gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı alt seviye de kurallar içeren sözleşmelerdir. İç hukukun ya da uluslararası sözleşmelerin daha ileri haklar ve teminatlar sağlayan kurallarına zararları dokunmaz. Çalışanların yararına olan bütün düzenlemelerin, iç hukukta ya da başka çok taraflı uluslararası sözleşmelerde yer alması fark oluşturmadan, bu düzenlemeler, Avrupa Sosyal Şartı ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’ndan üstündürler ve öncelikli olarak uygulanırlar.¹⁸⁴

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı bakımından izah edilmesi gereken en önemli özellik, 1996 tarihli şartın, Avrupa Sosyal Şartı’nı ortadan kaldırmamış olmasıdır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’nda mevcut olan 23 temel hak ve 8 yeni temel hakla birlikte toplam olarak 31 temel hakkı teminat altına almaktadır. 1996 tarihli Şart, Avrupa Sosyal Şartı’ndan bağımsız olarak yürürlüğe girmiş, ancak aynı denetim sistemine bağlı olmak üzere kabul edilmiştir. Bununla birlikte, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa

183 Işkın, a.g.e., s.36

184 Savaş, a.g.e., s.60

Sosyal Şartı'nı onaylayan bir devlet hakkında Avrupa Sosyal Şartı'ndaki karşılık maddeler uygulama alanı bulmamaktadırlar.¹⁸⁵

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nı 1989 yılında kabul eden Türkiye, benzer bir gecikmeyi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasında da yaşamıştır. Türkiye'nin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı kabul etmesinde yaşanan gecikme, Avrupa Komisyonu'nun 2004 ve 2005 yıllarındaki İlerleme Raporlarında eleştiri konusu olmuştur. Bu eleştiriler karşısında .söz konusu şartın kabul edilmesi için daha önce başlatılan çalışmalara hız verilmiştir¹⁸⁶ Türkiye, Avrupa Konseyinin 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 27.09.2006 tarihli ve 5547 numaralı Kanun ile onaylamış olup, Resmi Gazete yayınlanarak, 03.10.2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir.¹⁸⁷

5547 sayılı Kanunda insan onurunun korunması hakkı düzenlenmekte ve bu hak “onurlu çalışma hakkı” adı altında bu kanunun 26.maddesinde yer almaktadır. Bu maddenin birinci fıkrasına göre;

“Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1. Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenececeği ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;
2. Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenececeği ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.” şeklindedir.

Maddenin 1. fıkrasında “Onurlu Çalışma Hakkı”, cinsel tacizi düzenlemektedir. Cinsel taciz de, her ne kadar işyerinde yıldırma davranış şekillerinden biri olsa da, yıldırma

185 Tınaz ve diğerleri, a.g.e., s.156

186 Savaş. a.g.e., s.61

187 03.10.2006 tarihli, 26308 sayılı Resmi Gazete

sadece bununla sınırlı değildir. Bu bağlamda, söz konusu şarta taraf Devletin işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç teşkil eden, yinelenen eylemlerin önlenmesi için önlemler alması gerekmektedir.¹⁸⁸

Doktrinde bir görüşe göre, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı bireylere subjektif haklar vermeyip; yalnızca kamu otoritesine bazı yükümlülükler getirmektedir. Bu sebeple Şarttaki normların mahkemeler önünde talep edilmeleri mümkün olmamaktadır. Söz konusu her ne kadar insan hakları belgesi olarak nitelendirilse de, sosyal hakları içermektedir. Bu haklar nitelikleri itibariyle doğrudan uygulanır değildirler ve genellikle bazı ek düzenleme ve tedbirlerin alınmasına bağlı olarak gerçekleşirler.¹⁸⁹

2.1.3. Avrupa Birliği Hukukunda Yıldırma

Avrupa Birliği Hukukunda, ayrımcılık ve cinsel taciz konularını direkt ele alan yönergeler bulunmasına rağmen, işyerinde yıldırmaı ele alan bir yönerge bulunmamaktadır. Bu nedenle, 89/391/EC Sayılı “İşçilerin işte güvenliklerinin ve sağlıklarının korunması hakkındaki tedbirlere ilişkin” Konsey yönergesi, işyerinde yıldırmaı da içine alan çerçeve yönerge olarak kabul edilmektedir. Bu yönergenin 1.maddesinde anlatıldığına göre, yönergenin amacı, işçilerin işlerinde sağlık ve güvenliklerinin gelişimidir. Mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması ve kaza ile risk oluşturan etkenlerin silinmesi gibi prensipler bu gelişim için gerekli olup bu prensiplerin gerçekleşmesini sağlamak için de 6. ve 9. maddelerinde işverenlere bir takım sorumluluklar verilmektedir. Bu yönergenin 5. maddesinde işverenlerin işçilerin güvenlik ve sağlıkları ile ilgili görevleri vardır. Başta da söylediğimiz gibi bu yönerge, işyerinde yıldırmaı kapsıyor olsa da bu yönerge psikolojik risklerden daha fazla fiziksel risklerle ilgilidir. Ayrıca bir takım düzenlemeleri de yıldırma ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle, söz konusu yönergedeki aksaklıklar, işyerinde yıldırmaı konu edinen yeni bir yönergenin düzenlenip, kabul edilmesini zorunlu hale getirmiştir.¹⁹⁰

188 Işkın, a.g.e., s.26

189 Tınaz ve diğerleri, a.g.e., s.158

190 Savaş, a.g.e., s.53

Konsey ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik ilkesinin uygulanması için 2000 yılında iki yeni yönerge yayınlamıştır; “İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Davranılması İlkesinin Uygulanmaya Konulmasına İlişkin” 29.06.2000 Tarihli ve 2000/43/EG sayılı Konsey Yönergesi ve “İstihdam ve İş konusunda Eşit Davranılması için Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin” 27.11.2000 Tarihli ve 2000/78/EG sayılı Konsey Yönergesi. Bu iki yönergenin yıldırma eylemlerinin bazılarında karşı koruma sağlayabileceği kabul görmüştür. Özellikle kişilerin ırk ve etnik köken sebebiyle ayrımcılığa maruz kalmalarında ya da kadınların istihdamda, işte ayrımcılığa maruz kalmalarında ve bu sebeplerden ötürü yıldırma eylemlerine maruz kalmalarında koruma sağlanabilecektir. Burada kişilerin taşıdıkları özellikler sebebi ile yıldırma mağduru olmaları söz konusudur. Önemli bir nokta, pek çok yıldırma olayında asıl neden bireylerin sahip oldukları nitelikler değildir. Bundan dolayı, yönergelerin yıldırma eylemlerinde sınırlı bir koruma sağlamaları söz konusudur.¹⁹¹

Kadın-erkek eşitliği ile ilgili düzenlemeler içeren 76/207/EC sayılı “İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin” yönergede değişiklik yapan 2002/73/EG sayılı yönerge ile üye devletler cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak kabul görmüştür. Yönergenin 2.maddesinin 2. fıkrasına göre cinsel taciz; “insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış” olarak ifade edilmektedir. Yine 2. maddenin 3. fıkrasına göre ise, bir kimsenin cinsel tacizi reddetmesi veya buna maruz kalması bu kimseyi etkileyen istihdama ilişkin bir kararın sebebinin ve temelini oluşturmayacaktır. Özellikle bu madde, işyerinde yıldırmanın, kurbanın işyerinden ayrılmasına yönelik uygulanıyor olması bakımından önemlidir.¹⁹²

Avrupa Birliği hukukunda önemli diğer bir husus, “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı” olup, bununun 31. maddesinin 1. fıkrasına göre, “her işçinin, sağlığını, güvenliğini ve saygınlığını gözeterek çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.” Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 1. maddesinde insan saygınlığının korunması düzenlenmiş ve şu şekildedir;

191 Tınaz ve diğerleri, a.g.e., s.165

192 Işkın, a.g.e., s.31

“İnsan saygınlığı ihlal edilemez; saygı gösterilmeli ve korunmalıdır.” Şartın 21. maddesinde ise ayrımcılık yasağı düzenlenmiş olup “cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer her türlü düşünce, bir ulusal azınlığa mensubiyet, servet, doğum, sakatlık, yaş veya cinsel eğitime dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.” her çeşit ayrımcılığın yasak olduğu ifade edilmiştir. Bu hükümler Avrupa Birliği kapsamında ayrımcılık ve işyerinde psikolojik tacizle mücadelede örnek teşkil etmektedirler.

İşyerinde yıldırma, zaman geçtikçe fiziksel risklerden daha da tehlikeli bir hal almaya başlamaktadır. Yıldırma ile başa çıkabilmek için Avrupa ülkelerinde birçok çalışma yapılmaktadır. Bununla ilgili olarak, Avrupa Parlamentosu’nun 2001/2339 Sayılı Tavsiye Kararı, Yıldırmaya Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Raporu vardır.

2.1.3.1. “İşyerinde Yıldırmaya Karşı Yükselen Bilinç” Başlıklı Rapor

Avrupa Komisyonu’na Nisan 2004 tarihinde Elena Ferrari tarafından sunulan Yıldırmaya Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Raporda, ana hatları ile çocuklara, gençlere ve kadınlara karşı uygulanan yıldırmanın tanımı yapılmakta, çeşitlerinden bahsedilmekte ve üye devletlerin yıldırma ile ilgili durumları incelenmektedir. Ayrıca, Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından yapılan güncel bir araştırma neticelerine yer verilmektedir. Bu sonuçlara göre, son 12 ayda iş gören nüfusun %9’u, ki bu yaklaşık 12 milyon iş gören anlamına gelmektedir, işyerinde yıldırmaya maruz kalmıştır.¹⁹³

Bu raporda işyerinde yıldırma ile ilgili kesin bir tanım yapmak yerine, fiziksel temaslar, şakayla karışık incitici üslup, çıkarılan dedikodular, bağırma ve azarlamalar, duvarlara asılan posterler, yazılar, sosyal aktivitelerden bireyi soyutlama girişimleri, bilgi kaynaklarına erişimin engellenmesi, sorumluluk verilmemesi ve hatta verilenlerin geri alınması gibi durumların işyerinde yıldırmaya işaret etmektedir. Yine rapora göre, işyerinde yıldırmanın bireysel, durumsal, örgütsel ve sosyal olmak üzere, dört temel nedeni vardır. İşyerinde yıldırma olgusu, gün geçtikçe daha yaygın bir problem haline

193 Işkın, a.g.e., s.33

geldiğinden, uluslararası platformda kabul gören bir tanım ve konuya ilişkin artan bir bilince duyulan ihtiyaç üzerinde durulmaktadır.¹⁹⁴

2.1.3.2. Avrupa Parlamentosu'nun 2001/2339 Sayılı "İşyerinde Taciz" Başlıklı Tavsiye Kararı

Avrupa Parlamentosu, işyerinde yıldırma konusunda birlik üyelerini bilinçlendirmek ve bu konuda önlemler almalarını sağlamak için 2001/2339 sayılı tavsiye kararını yayınlamıştır. Kararda, Dublin Vakfı'nın 21.500 işçi üzerinde yaptığı bir araştırma sonucuna göre, Avrupa Birliği'ndeki işçilerin %8'inin son 12 ayda işyerinde psikolojik tacize uğradığının meydana çıktığına yer verilmiştir. Bununla beraber, işyerinde yıldırmanın şiddeti ve uygulanma oranının üye devletlerde farklı olmasının nedeninin, yıldırmanın varlığından haberdar olma, yasal sistemler ve kültürel farklılıklar olduğu öngörülmüştür.¹⁹⁵

2001/2339 sayılı tavsiye kararında, işyerinde yıldırmanın ortaya çıkma sebepleri olarak, iş organizasyonundaki eksiklikler, örgüt içi bilgilendirmedeki ve işletme yönetimindeki yanlışlıklar gösterilmektedir. Çözülemeyen ve uzun süreli organizasyonla ilgili sorunlar çalışma grupları üzerinde güçlü bir baskı oluşturabilir ve "Günah keçisi düşüncesi" ile yıldırmaya neden olabilir. Bu tavsiye kararı konuya ilişkin önemli bir hukuki metin olmakla birlikte bağlayıcı nitelikte olmadığı için yalnızca Parlamento'nun konuya bakış açısını ortaya koymakta ve Birlik organları ile üye devletlerin işyerinde yıldırmayı nasıl ele almaları gerektiği yolunda yol göstericidir.¹⁹⁶

2.2. Türk İş Hukukunda İşyerinde Yıldırma

İş ilişkisinin zayıf ve işverene ekonomik, sosyal ve teknik yönden bağımlı tarafı olan ve yıldırmaya maruz kalan işçinin korunması İş Hukukunun temel amacını

194 Savaş, a.g.e., s.58

195 Işkın, a.g.e., s.32

196 Tınaz ve diğerleri, a.g.e., s.162

oluşturmaktadır.¹⁹⁷ Türk Hukukunda yıldırma kavramını incelemeden önce, İş Hukukunun temel kavramları kısaca izah edilecek olup, aşağıdaki gibidir.

2.2.1. İş Hukukunun Temel Kavramları

2.2.1.1. İşçinin Tanımı

İşçi¹⁹⁸, İş Kanununun ikinci maddesinin ilk fıkrasına göre; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır. Yasal tanımda görüldüğü üzere,

197 Özkan Ertekin, **İş Hukukunda İbra**, 1. Baskı, Ankara: Kartal Yayın, 2007, s.15

198 "...İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır. İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işveren karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işveren bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kar ve zarara katılıp katılmaması, girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir. Yukarıda sayılan ölçütler yanında, özellikle bağımsız çalışanı, işçiden ayıran ilk önemli kriter, çalışan kişinin yaptığı işin yönetimi ve gerçek denetiminin kime ait olduğudur, işçi işverenin yönetim ve sorumluluğu altında işleyen bir organizasyon içinde yer alır, çalışma saatleri kesin veya esnek biçimde, keza işin yapılacağı yer işverence belirlenir, iş araçları ve dokümantasyonu genelde işverence sağlanır. Bu kriter içinde değerlendirilebilecek alt kriter ise çalışanın, kendisine mi yoksa başkasına mı ait iş ya da hizmet organizasyonu kapsamında iş yaptığıdır, işçinin işveren tarafından önceden belirlenen amaca uyma yükümlülüğü var iken, bağımsız çalışanın böyle bir yükümlülüğü yoktur, işçinin önceden iş koşullarını belirleme yetkisi, işin yapılması sırasında kullanılacak araçları seçmesi, işin yapılacağı yer ve zamanı belirleme serbestisi yoktur. Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse de, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir. Bu bağlamda çalışanın işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir) önemli bir olgudur. Böyle bir durumda çalışan kişinin bağımsız çalışan olduğu kabul edilmelidir. Vekilin bağımsızlığı mutlak değilse de, iş sahibinin ısrarlı talimatı karşısında uyarması dışında, dilediği zaman sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı, vekilin bir ölçüde işveren karşısında bağımsızlığını bir ölçüde korumaktadır. Oysa işçi, işin gerçekleştirilmesi yönünden amaca uygun olmadığını düşündüğü bir talimatı, işverenin ısrarı karşısında yerine getirmek zorundadır. Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması da, yeterli olmasa da aralarında bağımlılık ilişkisi bulunduğuna kanıt oluşturabilir. Kural olarak işçi sayılan kişinin kendi işçileri ve müşterileri bulunmaz. Bu kapsamda dikkate alınabilecek bir ölçütte, münhasıran bir iş sahibi için çalışan kişinin, ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı, işin görülmesinde ondan yaralanıp yararlanmadığıdır. Bu durumun varlığı çalışma

önemli olan nokta, işçinin işverene bağımlı olarak çalışmasıdır. Çünkü İş Kanununun sekizinci maddesinin birinci fıkrasında; iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak ifade edilmektedir. Buna göre, işçi bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişi olduğundan, bağımlı olarak iş görmeyi üstlenen kişi konumundadır¹⁹⁹. Buna göre, bağımlı olarak çalışmak yasal bir zemine oturtulmuştur. İş Kanununun işçinin tanımı ile ilgili eski maddesinde “herhangi bir işte çalışmak” ve “ücret karşılığı çalışmak” yer alırken, artık bu ifadeler iş sözleşmesinin tanımında yer almaktadır. Ayrıca, iş akdiyle çalışanlar İş Kanununun 4. Maddesinde sayılan istisnalar arasında ise, İş Kanunu açısından işçi sayılmazlar.

İşçi niteliğini kazanabilmek için kişinin, iş sözleşmesinin tanımından da anlaşılacağı üzere, bir ücret karşılığında diğer tarafa bağımlı çalışmayı taahhüt etmesi gerekir. Yani taraflar arasında bir sözleşme bağı olmalıdır.

Çalışmayı konu alan nakliye, neşir, istisna, vekâlet, adi şirket sözleşmeleri eski dönemde olduğu gibi İş Kanununun kapsamı dışında tutulmaktadır. Sosyal Sigortalar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına yalnız hizmet akdi ile iş görenler dâhil edilmiş, Borçlar Kanununa göre işçi niteliğini kazanmak için de hizmet akdi ile çalışma şartı aranmış ve bunlara uygun olarak 2822 sayılı Kanuna göre toplu sözleşme ve grev hakları iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tanınmıştır.²⁰⁰

2821 sayılı Sendikalar Kanununun ikinci maddesinin ikinci fıkrasında “araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibarıyla bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı meslek edinmiş” olanlar işçi sayıldıklarına göre, yalnız bir işverene bağımlı olarak çalışan

ilişkinin bağımsız olduğunu gösterir. İş ilişkisi kapsamında çalışan işçi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile bir işverene ait işyerinde çalışabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olarak belirlendiği iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Normal haftalık çalışma süresi ise aynı yasanın 63. maddesinde, haftalık en çok 45 saat olarak açıklanmıştır. 63. madde kapsamında çıkarılan İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde, <İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır> şeklinde tanımlanmıştır. Böyle olunca işçinin kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında çalışması mümkün olduğuna göre, başka işyerinde de iş sözleşmesi ile çalışıyor olması ve memur ya da sözleşmeli personel olarak görev yapması iş ilişkisinin kurulmasına engel oluşturmaz. **Yargıtay 9.HD, E: 2008/10530, K: 2010/4617 ve 22.02.2010**”

199 A. Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku**, 12. Bası, İstanbul: Beta Basım, 2007, s.44

200 Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 24. Bası, İstanbul: Beta Basım, 2011, s.33

yani işverenle arasında iş akdi bulunan çalışanlar değil, bir işyerine bağlı olmaksızın taşıma (sözleşme) işi yapanlar da Sendikalar Kanunu kapsamında işçi sayılmışlardır. Taşıma Sözleşmesine göre çalışanların Sendikalar Kanunundan yararlanabilmesi için yasadaki söz konusu kişinin bu biçimde çalışmayı meslek edinmiş olması ve araç sahibi olmaksızın taşıma işini bedeni olarak yerine getirmesidir.²⁰¹ Görüldüğü üzere, Sendikalar Kanununda işçi kavramının sınırları artırılmış, iş sözleşmesinden başka, bedenen çalışmayı konu alan nakliye, neşir, adi şirket akitlerine göre çalışanların da bu Kanunun uygulanmasında işçi sayılmaları kabul görmüştür.

2.2.1.2. İşverenin Tanımı

İş Kanununun 2.maddesinin ilk fıkrasına göre, “...işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren... denir.” şeklinde ifade edilmektedir. Görüldüğü üzere işveren kavramı, işçi kavramının tanımına bağlı olarak belirlenmiştir. Deniz İş Kanununda ise işveren tanımı, işçi kavramı dikkate alınmadan yapılmaktadır. (md.2/A’ya göre işveren, “Gemi sahibine veya kendisine ait olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye...denir.”) Bu Kanuna göre, işveren sıfatının kazanılabilmesi için gemiyi işleten kişi olmak gerekmektedir. Sendikalar Kanununun 2.maddesinin 4.fıkrasına göre işveren tanımı, iş akdi dışında bir kısım sözleşmeyle çalışanları da işçi saydığından, “işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına (işveren) denilir.” şeklinde ifade edilmiştir. İş Kanunundan farklı olarak “tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların” hepsini değil, “tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarını” işveren kavramının tanımına almıştır.²⁰² Ayrıca Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda işveren tanımına yer verilmemiştir.

İş Kanunundaki tanıma göre, işveren bir gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan bir kurum ve kuruluş olabilir. Tüzel kişi işverenin bir özel hukuk tüzel kişisi (şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika gibi) veya kamu hukuku tüzel kişisi (KİT, üniversite, belediye gibi) olabilir. Ayrıca, hükümde tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da işveren olabileceği öngörüldüğünden, işçi çalıştıran tüzel kişiliği olmayan

201 Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 7. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2011, s.123

202 Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, 4. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2011, s.162

örneğin bakanlıklar gibi kamu kurumları veya adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları işveren sayılmaktadır.²⁰³

Alt işveren²⁰⁴ de, işveren niteliği taşımakta ve işveren ile birlikte sorumlu olmaktadır. 5510 sayılı yasanın 12.maddesinde alt işveren, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir.”²⁰⁵

203 Süzek, a.g.e., s.132

204 “...Öncelikle belirtilmelidir ki, <alt işveren> olarak nitelenen üçüncü kişi, gerek mevzuatta, gerekse öğretici ve yargı kararlarında; aracı, taşeron, tali işveren, alt müteahhit, alt ismarlanan gibi adlarla de anılmaktadır. Konunun düzenlendiği ilk mevzuat mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun <Tarifler> başlıklı 1/son maddesidir. Anılan maddede bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu Kanundan ve iş akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işverenin de sorumlu olacağı, düzenlemesi yer almaktadır. 1475 sayılı Kanunda alt işverene verilen işin mutlaka işyerindeki üretim veya faaliyet süreci içerisinde bir iş olacağına ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesi dışında yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun <Tanımlar> başlıklı 2. maddesinin 6. fıkrasında ise asıl işveren-alt işveren ilişkisi; <Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.> şeklinde tanımlanmış; aynı maddenin 7. fıkrasında: <Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.> hükmüne yer verilmiştir. Böylece, sah işyerinde üretilen mal ve hizmet üretimine ilişkin bir işin verilmesi halinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkacağı kabul edilmiş; ayrıca asıl işi tamamlayıcı nitelikteki yardımcı işler de işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretiminin bir parçası sayılmıştır. Diğer taraftan, mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun <Üçüncü Kişinin Aracılığı> başlıklı 87. maddesi <Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur. Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir.> hükmünü içermektedir. Görüldüğü üzere, 506 sayılı Kanunun 87. maddesinde verilecek işin yapılan asıl işle ilgili olacağına ilişkin bir belirleme yapılmamıştır. 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren ve 506 sayılı Kanunun 87. maddesini yürürlükten kaldıran 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 12. maddesinin son fıkrasında; asıl işveren, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölün veya eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi olarak tarif edilmiştir. Buna göre; sigortalılar üçüncü kişiler aracılığıyla işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.. **Yargıtay HGK, E: 2012/21-135, K: 2012/346 ve : 06.06.2012**”

205 Osman Güven Çankaya ve Şahin Çil, **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, 2. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2009, s.19

İşveren niteliği genelde işçiyle hizmet sözleşmesinin yapıldığı tarihte kazanıldığı görülürse de durum bazen farklı olabilir. Sözleşmenin yapılma tarihi ile sözleşmenin icrasına geçilme zaman her zaman aynı olmayabilir. Sonra sözleşme yapılıp işçinin çalışmaya devam ettiği bir sırada işyerinin devri ya da işverenin ölümü veya iş ilişkisinin bireysel devri gibi kavramlarla işveren tarafın değişimine (işveren sıfatının öncekinden başkasınca kazanılmasına) götürür.²⁰⁶

2.2.1.3. İşveren Vekili Tanımı

Günümüzde işletmelerin iş yapma kapasitelerinin artması, bu nedenle daha çok işçi istihdam etmeleri, üretme yöntemlerinin karışık bir duruma gelmesinden ötürü bilgili çalışanlara ihtiyacın artması veya işverenin tüzel kişi olması halinde, yönetim kararlarını alması gereken tüzel kişinin her zaman işinin başında olması gibi nedenlerle işyerlerinde işin idaresinin bu konuda yetkili kılınan yönetime yardımcı olacak kişilere verilmesi gerekmektedir. İşverenin işçisi konumundaki bu kişilere işveren vekili denmekte olup, işveren vekiline, diğer işçilerden farklı olarak işveren tarafından kendisine temsil yetkisi verilmektedir.²⁰⁷ Günümüzde şirketlerin oldukça büyümesi ve organizasyonlarında oldukça fazla kişi istihdam etmeleri, işçi ile işvereni çok fazla karşı karşıya getirmemekte, daha çok yıldırma eylemi, işverenin temsilcisi konumunda olan işveren vekillerinden gelmektedir. Bu açıdan, yıldırma eylemi sonrası muhtemel iş akdi feshi durumlarında, talep edilecek tazminatın doğrudan işverenden talep edilebilmesi açısından, işveren vekili tanımının konuya açıklık getirecek şekilde tanımlanması gerekecektir.

İş Kanununun 2.maddesinin 4.fıkrasına göre, “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” Buna

206 Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 7. Baskı, Ankara: Sözkesen Matbaacılık, 2008, s.66

207 “...Davalı işveren dernek niteliğinde olup, feshi yetkili makamın yönetim kurulu olması, Genel Müdür tarafından gerçekleştirilen feshi geçersiz kılmaz. Bu olgu iç ilişkiyi ilgilendirmekte olup, Genel Müdür'ün Dernek ve Yönetim Kurulu'na karşı sorumluluğu içinde çözülmesi gerekir. Genel Müdür işveren vekili konumunda olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan bir kişidir. Aynı madde gereği, Genel müdürün bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden, doğrudan işveren sorumludur. Genel Müdürün gerçekleştirdiği fesih işlemi işveren sorumludur. Davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiği sabittir. Daha sonra işçiden alınan istifa dilekçesinin sonuca etkisi yoktur. Kaldı ki kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi olgusu ile istifa dilekçesi çelişmiştir. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır... **Yargıtay 9.HD, E: 2007/24595, K: 2008/193 ve 18.02.2008**”

karşılık, Sendikalar Kanununun 2.maddesinin 6.fikrasına göre, “İşveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara işveren vekili denir.” İşveren vekili kavramı, görüldüğü üzere, İş Kanununda daha geniş kapsamlı olarak ifade edilmektedir. Sendikalar Kanununda, sadece işletmenin bütününe yöneten kimseleri işveren vekili kabul ederken, İş Kanunu, böyle bir ayırım da bulunmamaktadır.²⁰⁸

İş kanuna göre işveren vekili olabilmek için tanımında da belirtildiği gibi kişinin, işveren adına hareket etmek ile işin ve işyerinin yönetiminde görev almak olmak üzere temel iki unsuru taşıması gerekmektedir.

İş Kanunda işveren için öngörülen her tür sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri etkilemez.²⁰⁹

Bir kişiye işveren tarafından belli bir konuda direkt temsil yetkisi verilmişse, bu kişi işveren adına hareket etme yetkisine sahip olur. Direkt temsil ilişkisi gereği, işveren vekilinin yaptığı hukuki işlemler başka herhangi bir işleme gerek olmadan işveren adına hüküm ve sonuç doğurur. İş Kanununun 2.maddesinin 4.fikrasında “İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur” demek suretiyle, işveren vekili ile işveren arasındaki doğrudan doğruya temsil ilişkisinin varlığı kabul görmektedir.²¹⁰

İşveren vekilinin temsil yetkisi iş, vekâlet veya şirket sözleşmesine dayanabileceği gibi kanundan da oluşabilir. Kanundan doğmasında kanuni temsil söz konusu olup, temsil yetkisinin kapsamı ve şartlarını doğrudan kanun koyar. İş Kanununun 2.maddesinin 5.fikrasının son cümlesi olan “işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz” hükmünden, İş Kanununun işveren vekilliğini, iş akdi esasında kabul ettiği ortaya çıkmaktadır.²¹¹

208 Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.53

209 Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması**, Birinci Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2007, s. 171

210 Süzek, a.g.e., s.166

211 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.210

2.2.1.4. İş Sözleşmesinin Tanımı

4857 sayılı İş Kanununun kabul edilmesine kadar iş sözleşmesinin²¹² tanımı yapılmamış olup, o zamanlarda Borçlar Kanununun 313.maddesindeki “hizmet akdine” ilişkin tanım ele alınmıştır. Bu maddeye göre iş sözleşmesi, “Hizmet akdi, bir mukaveledir

212 “...4857 sayılı İş Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca <İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır. İş sözleşmesini eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt eden en önemli kıstas bağımlılık unsurudur. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılığı vardır. Ancak, iş sözleşmesinde işçi, belirli veya belirsiz süreli olarak işveren için çalışır. Vekalette ise vekilin belli bir zamana bağlı olarak çalışması söz konusu değildir. Vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. İş sözleşmesinin varlığı, ücretin ödenmesini gerektirir. Oysa vekalet için ücret zorunlu bir unsur değildir. Vekalet sözleşmesine ilişkin hükümlerde, iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz. Bağımsız olarak iş gören, bu nedenle faaliyetini sürdüreceği zamanı belirlemede kısmen de olsa serbestliğe sahip olan, bütün zamanını tek bir müvekkile hasretmek zorunda olmayan vekil, farklı kişilerle ayrı vekalet sözleşmeleri yapabilmekte ve bu şekilde ekonomik olarak tek bir işverene bağlı olmaktan kurtulmaktadır. İş sözleşmesini belirleyen başka bir kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi, edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmek durumundadır. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı da bulunmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi, bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kar ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir. Yukarıda sayılan ölçütler dışında, bağımsız çalışan kişiyle işçiyi birbirinden ayıran önemli diğer bir kriter, işin yönetim ve denetiminin kime ait olduğudur. İşçi, işverenin yönetim ve denetim sorumluluğu altında bulunan bir organizasyon içinde yer alır. Çalışma saatleri ve işin yapılacağı yer işverence belirlenir. İş araçları ve dokümantasyonu genelde işverence sağlanır. Bu konudaki alt bir kriter ise çalışanın kendisi, başkası ya da bir hizmet organizasyonu kapsamında iş yapması olgusudur. İşçinin işveren tarafından önceden belirlenen amaca uyma yükümlülüğü var iken, bağımsız çalışan açısından böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. İşçinin önceden iş koşullarını ve işin yapılması sırasında kullanılacak araçları seçme yetkisi ya da işin yapılacağı yer ve zamanı belirleme serbestisi yoktur. Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse dahi, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir. Çalışanın işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir) durumunda, çalışan kişinin <bağımsız çalışan> olduğu kabul edilmelidir. Vekilin dilediği zaman sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı, işverene karşı mutlak olmamakla birlikte bir ölçüde bağımsızlığını ortaya koymaktadır. Oysa işçi, işin gerçekleştirilmesi yönünden amaca uygun olmadığını düşündüğü bir talimatı, işverenin ısrarı karşısında yerine getirmek zorundadır. Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması da, tek başına yeterli olmasa da aralarında bağımlılık ilişkisi bulunduğu kanıt oluşturabilir. Kural olarak işçi sayılan kişinin kendi işçileri ve müşterileri bulunmaz. Bu kapsamda dikkate alınabilecek bir ölçüt de, münhasıran bir iş sahibi için çalışan kişinin, ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı, işin görülmesinde ondan yararlanıp yararlanmadığıdır. Bu durumun varlığı çalışma ilişkisinin bağımsız olduğunu gösterir.... **Yargıtay 9.HD, E: 2010/41994, K: 2008/193 ve 30.01.2013**”

ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder” biçiminde tanımlanmaktadır. Ancak, söz konusu tanım, “bağımlılık unsurunu belirtmeyişi sebebiyle eksiktir. Türk Borçlar Kanununa kaynaklık eden İsviçre Borçlar Kanununun değiştirilmiş metni, “işverenin hizmetinde çalışma” anlatımını kullanarak, “bağımlılık” unsuruna net bir şekilde yer vermektedir. Buna göre, iş sözleşmesi; işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverene bağımlı olarak iş görmeyi ve işverenin de ona bir ücret ödemeyi üstlendiği özel hukuk sözleşmesidir, şeklinde tanımlanabilir.²¹³

4857 sayılı İş Kanununun “Tanım ve şekil” başlıklı 8.maddesinin 1.fikrasına göre “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” Bu tanım, iş sözleşmesinin üç unsurunu; iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarını içermekte; ancak zaman unsuruna yer vermemektedir.²¹⁴

İş görme unsuru; iş sözleşmesinden söz edebilmek için her şeyden önce bir iş görme ediminin üstlenilmiş olması gerekir. Bir gerçek kişinin ekonomik olarak iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışması, iş olarak kabul edilmektedir. İş görmeye konu olan iş, bedensel, düşünsel, teknik, bilimsel, artistik vb. olabilir.²¹⁵

Ücret unsuru; işçi yaptığı iş karşılığında ücret alır. Yargıtay’a göre, ücret bir çalışma karşılığı verileceğinden çalışılmayan süre için ücret talebinde bulunulamaz. Ücretin iş akdinde açıkça kararlaştırılmamış ve uzun bir zaman ödenmemiş olması iş akdinin ücret karşılığı kurulmadığı anlamına gelmez. Yargıtay’a göre, kural olarak, her iş bir ücreti gerektirir ve işi yapan işçinin ücretini sonradan da isteme hakkı bulunmaktadır. Uzun bir zaman ücret almadan çalışma hayatın olağan akışına uymaz. Ancak, ahlaki bir görev olarak veya hatır için yapılan bir iş ücreti gerektirmez ve iş akdinin oluşumuna neden olmaz.²¹⁶

213 Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.75

214 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.291

215 Süzek, a.g.e., s.211

216 Çelik, a.g.e., s.80

Bağımlılık unsuru; bir yandan işverene işçiye emir ve talimatlar verme hakkı sağlarken, işçiye de bu emir ve talimatlara uyma borcu yüklemektedir.

2.2.2. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

İş sözleşmesi, işçi açısından da işveren açısından da borç doğurduğundan her iki tarafa da borç yükler. Bu karşılıklı sözleşmeden işçi açısından iş görme, itaat, sadakat, işveren açısından ise, ücret, işçiyi gözetme, eşit işlem yapma gibi borçlar meydana gelir.

2.2.2.1. İşçinin Borçları

2.2.2.1.1. İş Görme Borcu

İşin görülmesi borcu, işçinin iş akdinden kaynaklanan en önemli borcudur. Bu borcu işçinin bizzat kendisinin yerine getirmesi gerekir. Borçlar Kanununu 320.maddesinin 1.fikrasına göre, “Hilafı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmaya mecbur olup başkasına devredemez.” İşçinin işi kendisi yapmakla yükümlü olup, işçinin ölümü halinde bu borç mirasçılara geçmeyip, son bulur (BK 347/1).²¹⁷

2.2.2.1.2. İtaat Borcu

İşçinin itaat borcu,²¹⁸ işverenin yönetim hakkı karşısında yer alan borcudur. İşverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği, işin yapılması ve işyerinin düzeni ile ilgili emirlerine işçi uymakla yükümlüdür. İşverenin emirleri, belirtilen hukuk kaynaklarından başka, işyerinin ihtiyaçları ve o işin âdetine uygun olarak yapılması gereği ile sınırlıdır. Bu sınırları aşan emirleri işçi ifa etmekle yükümlü değildir.²¹⁹

217 Süzek, a.g.e., s.293

218 “...Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar..... **Yargıtay 9.HD, E: 2009/46339, K: 2011/78 ve 24.01.2011**”

219 Çelik, a.g.e., s.136

İşçinin itaat borcu bağımsız bir borç olmayıp, iş görme borcunun içinde yer aldığından bu borcun yerine getirilmemesi aynı zamanda iş görme borcunun da yerine getirilmediği anlamına gelir.

2.2.1.3. Sadakat Borcu

İşçi, işverene bağlı olarak çalışmaya başladığında, her iki taraf için diğer tarafın çıkarlarını koruma borcu doğar. İşçinin bu borcu, sadakat borcudur.²²⁰ Sadakat borcu, iş sözleşmesinin kurduğu hukuki ilişkinin süreklilik ve kişisellik özelliğiyle açıklanan bir borç olma özelliği taşır. İşçinin sadakat borcu, işçiye işletme içindeki fonksiyonu ve iyi niyet kurallarına göre, kendisinden beklenen güvenin kademesiyle orantılı olarak işverenin çıkarlarına hizmet eden bütün önlemleri almayı yükler.²²¹

İşçinin sadakat borcu, işvereni ile rekabet yapmamayı da gerektirir. İşçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davranışlara, işçinin hizmet gördüğü işyerinde öğrendiği meslek ve ticari sırları başkalarına açıklaması, müşterilerini kandırması örnek gösterilebilir.²²²

2.2.1.4. Rekabet Etmeme Borcu

Borçlar Kanununa göre, iş sözleşmesinin yanları, işverenin müşterilerini tanımayı veya sırlarını öğrenmeyi sağlayan bir iş sözleşmesinin bitiminden sonra, işçinin işverenle kendi adına rekabet edecek bir iş yapmamasını veya rakip bir müessesede çalışmamasını ya da böyle bir müessese ile ortak adıyla veya başka bir sıfatla ilgili olmamasını kararlaştırabileceklerdir.²²³

220 “...İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.....
Yargıtay 9.HD, E: 2009/46339, K: 2011/78 ve 24.01.2011”

221 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.528

222 Cemal Genç, **İş Hukuku**, 1. Baskı, Trabzon: Akademi Kitabevi, 2000, s. 121

223 Çelik, a.g.e., s.141

İş sözleşmesi sona erdikten sonra, işçinin işverenle rekabet etmeme borcu²²⁴ ancak bu sorumluluk sözleşme ile kararlaştırıldığında söz konusu olur. Bu sözleşmenin geçerli sayılması için her şeyden önce, yazılı olması gerekir. Ayrıca, rekabet etmeme sözleşmesi eski işverenin korunmasını amaçladığından işverenin korunması gereken bir çıkarının olması gerekir. Bundan başka, getirilen rekabet yasağının işçinin ekonomik yönden geleceğini riske atmaması gerekir.²²⁵

2.2.2.2. İşverenin Borçları

2.2.2.2.1. Ücret Ödeme Borcu

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcuna karşılık, işverenin iş sözleşmesinden doğan başlıca borcudur. İş Kanununun 32.maddesinin 1.fıkrası gereğince “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” Buradan da anlaşılacağı üzere, ücret bir işçiye yaptığı iş karşılığında verilmektedir. Ancak bazı özel durumlarda örneğin; hafta tatili, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve tatil günlerinde bir iş karşılığı olmaksızın da ödenmektedir. İş hukuku uygulamasında sık rastlanan bir durumda, ücretin azaltılması yahut artırılmaması yolu ile yıldırmanın gerçekleştirilmesidir. Burada, yıldırma fiilini uygulayan işveren yada işveren

224 “...İş akdinin kurulması ile doğan sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur. Rekabet etmeme borcu ise, iş akdinin sonuçlarından olan; işçinin, işverene sadakat borcunun olumsuz yönünü ifade eder. Rekabet etmeme borcu ise işçinin öteki borçları gibi her iş sözleşmesi için söz konusu olan borçlardan değildir. İş akdinin devamı süresince işçinin işverenle rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Buna karşılık, taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine dair bir hükmün iş akdine konulmasını veya bu konuda ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. İş akdi sona erdikten sonra işçinin işverenle rekabet etmeme borcu ancak böyle bir yükümlülük sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde söz konusu olmaktadır. Bu noktada, iş görme ve sadakat borçları ile rekabet etmeme borcu(rekabet yasağı) arasındaki ayrıma değinilmesinde yarar bulunmaktadır: İş görme ve sadakat borçları, açıkça kararlaştırılmasa bile her iş sözleşmesinde vardır. Rekabet etmeme borcu ise, ancak iş sözleşmesi taraflarının açıkça kararlaştırmaları halinde ortaya çıkar. Bundan başka, iş görme ve sadakat borçlarının yerine getirilmesi sadece sözleşmenin yürürlüğü sırasında söz konusudur. Buna karşılık BK’nda düzenlenmiş olan rekabet etmeme borcu ise iş sözleşmesinden sonraki süre içinde yerine getirilir. Rekabet etmeme yükümüne dair sözleşmenin yazılı şekilde yapılması, iş ve süre ile sınırlandırılmış olması, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye sokmaması ve işçinin reşit olması gerekir. İş sözleşmesi devam ederken, işçinin rekabet sayılacak davranışları ise <doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olup <İş Kanunu’nun 25/II-e kapsamına girer ve işveren için haklı fesih nedeni oluşturur. Rekabet yasağına aykırı hareket edilmesi halinde ise işçi, BK.nun 351. maddesi gereğince zararı tazmin ile mükelleftir.... **Yargıtay HGK, E: 2011/11-781, K: 2012/109 ve 29.02.2012**”

225 Süzek, a.g.e., s.305

vekilidir. Amaç genellikle, yıldırma fiiline maruz kalan kişinin, istifa etmesini temin etmek bu yolla, kıdem ve ihbar tazminatı gibi feshe bağlı hakları ödememektir.²²⁶

2.2.2.2.2. Alet ve Malzeme Sağlama Borcu

İşverenin işçisine alet ve malzeme sağlama borcu, normalde bir sorumluluk değildir; işçinin, ifası için işverenin yerine getirmesi gereken hususlardandır. Yani, işçiye alet ve malzeme sağlamak, işin ifasını mümkün kılan düzenleyici fiil ve işlemlerdendir. Bu sebeple, işçiye alet ve malzeme sağlamayan işveren, bir borcu ihlal etmiş sayılmaz; kabulde mütemerrit olur.²²⁷

İşverenin borçlarından olan eşit davranma ve gözetme borcu bu bölümün ikinci kısmında incelenecektir.

2.2.3. İşyerinde Yıldırma Sürecinde İhlal Edilen Borçlar

2.2.3.1. Eşit Davranma Borcu

İşverenin aralarındaki iş sözleşmesi sebebiyle işçisine karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu borçlarından biri de, eşit davranma borcudur.

Yıldırma niteliğindeki işveren davranışları, ayrımcılığın en basit, en kaba ve işçi bakımından en dramatik şeklidir. İşyerinde yıldırma da, odağa alınmış bir işçi vardır. Odağa alınan işçi, diğer işçilerden ayrılır, yalnızlaştırılır. İşçi ücret, sosyal yardım vb. konularda farklı davranış görerek değil, direkt kişilik hakkına ve özellikle onur ve

226 "...Davacı vekili 18/05/2010 tarihli dava dilekçesinde; müvekkilinin davalının sahibi bulunduğu eczane işyerinde 1998- 31/03/2010 tarihleri arasında çalıştığını, davalı işverenin işleri iyi gitmediği, sağlığı eczane işletmesine uygun olmadığı bahanesi ile aylık ücretinde 400,00 TL indirim yapmak istediğini, müvekkilinin bunu kabul etmemesi üzerine bildirimsiz ve tazminatsız olarak iş akdini 31/03/2010 tarihinde fesh ettiğini, müvekkilinin aylık ücretinin 1.100,00 TL olduğunu, çalışma saatlerinin sabah 07.30 – 19.00 arası olduğunu, kendisine fazla mesai ücreti ödenmediğini, işe girdikten sonra birer hafta izin kullandığını, iş akdinin feshinden sonra davalının oğlunun tazminat ödenmesi konusunda, annesini ikna etmeye çalıştığını ancak işverenin tazminat ödemediğini beyanla, fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydı ile 3.000,00 TL kıdem, 1.000,00 TL ihbar, 500,00 TL fazla mesai çalışması ücreti, 500,00 TL yıllık ücretli izin alacağını tahsiline karar verilmesini talep etmiştir..... **Ordu İş Mahkemesi, E: 2010/176,**

227 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.665

saygınlığına saldırılarak bir ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu ayrımcılık ile işveren, işçiyi yıldırmak istemektedir. İşveren, işyerinde sağlamakla sorumlu olduğu sağlıklı bir çalışma ortamını bir işçi için bozmakta, o işçinin çalışma ortamını, çalışma hayatını ve doğal olarak hayatının önemli bir kısmını katlanılmaz ve çekilmez bir hale getirmekte ve bu şekilde eşit davranma borcuna da aykırı davranmış olmaktadır.²²⁸

Daha önce de ayrıntılı olarak bahsettiğimiz gibi, İş K.'nun 5.maddesinde düzenlenen eşit davranma borcu, işverenin işçiler arasında ayrımcılık yapmasını yasaklamaktadır. Her ne kadar işverenin eşit davranma borcu ile işyerinde yıldıрма kavramı farklı kavramlar olsa da iç içe geçtikleri, kesiştikleri durumlar da mevcuttur. Nitekim işyerinde yıldırganın ayrımcılık yapma saiki ile işveren tarafından gerçekleştirilmesi bir diğer ifade ile yıldırganın ayrımcılığı gerçekleştirilmenin aracı olarak kullanılması bu durumlardan biridir ve işverenin eşit davranma borcunun ihlali söz konusu olmaktadır.²²⁹ Doktrinde, işyerinde yıldırganın ayrımcılık saiki ile gerçekleştirilmesi durumunda, İş K. md. 5.'e dayanılarak tazminat istenebileceği yer almaktadır. Ancak, işverenin, ayrımcılık yaparak yıldıрма eylemini gerçekleştirmesi için, sırf ayrımcılık saikiyle hareket edip etmediğinin belirlenmesinin önemi yoktur. Nitekim İş. K. md. 5'te işverenin ayrımcılık saikiyle hareket edip etmediği incelenmemektedir. Bu sebeple, aynı kriterin işyerinde yıldıрма için aranması gereksizdir. Bundan ötürü, işyerinde yıldırganın hangi saikle gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine bakılmaksızın, işçinin İş K. md. 5 hükümlerinden yararlandırılması gerekmektedir.²³⁰

2.2.3.1.1. Eşit Davranma İlkesinin Anlamı ve Nispiliği

İş Hukukunda eşit davranma ilkesi, işverenin işçileri arasında ayırım yapmaması şeklinde bir borç olarak somutlaşır ve işverene bir takım sorumluluklar yükler. Eşit davranma borcu, işverenin, haklı sebepler bulunmaksızın işçileri arasında farklı davranmaması, yani; keyfi davranışlardan kaçınarak, haksız ayırımında bulunmaması, haklı

228 Tınaz ve Diğerleri, a.g.e., s.116

229 Savaş, a.g.e., s.110

230 Işkın, a.g.e., s.53

nedenler varsa ayırımında bulunması, farklı davranış göstermesi yükümlülüğünü ifade eder.²³¹ Bu borç, aynı durumdaki işçiler için söz konusudur.

Hukuki anlamda eşitlik²³², eşit kişiye ve olguya eşit, eşit olmayan kişiye ve olguya ise eşit olmayan işlemin yapılmasını ifade eder. Anayasa Mahkemesine göre de; “Kanun önünde eşitlik aynı durumda olanlara aynı şekilde muamelede bulunulmasını gerektirdiği gibi farklı durumda olanlara farklı şekilde davranmayı da gerektirir.”²³³

Genel olarak; eşit davranma ilkesi, objektif ve haklı sebeplerin ışığında işverene işçilerine karşı gerektiğinde eşit gerektiğinde farklı davranma borcu yükleyen kurallar bütünüdür²³⁴. Ayrıca, işverenin eşit değerdeki işlerde, çalışan işçilere eşit çalışma şartları uygulaması yükümlüdür. İşveren, birden çok kişiyi ilgilendiren durumlarda; haklı bir nedene veya gerçeğe dayanmayan kasti ayrımlar yapamayacak, eşit özellikteki işçilere eşit davranacaktır.²³⁵

Eşit davranma ilkesi, işçinin işe alınmasında, işverenin yönetim hakkında, ücretlerde, ikramiye, diğer özel edimlerde ve hizmet akdinin feshinde uygulanır.²³⁶

231 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.640; Aynı şekilde; “Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, İş Hukuku bakımından işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve geçerli bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı, işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir. Bahsi geçen ilke, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir.”, **Yargıtay 9. HD, 22.04.2008, 2008/13930 E.-2008/9895 K.**

232 “...Anayasa'nın 10. maddesinde, herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu, hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamayacağı, Devlet organları ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda olduğu belirtilmiştir. Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemler değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumları aynı, ayrı hukuksal durumları farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez....**AYM, E: 2011/39, K: 2012/37 ve 15.03.2012**”

233 Süzek, a.g.e., s.402

234 Ertürk, Şükran ve Gürsel, İlke (2011), “**İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**”, Sarper Süzeke Armağan, 1, 425-459.

235 Müjdat Çakar, **Gereççeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, 5. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2010, s.128

236 Şahin Çil, **İş Kanunu Şerhi 1. Cilt**, 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2007, s.319

İşverenin işçilerine her durumda eşit davranması, eşit davranma borcunun anlamının içinde yer almamaktadır. Eşit davranma borcu, işverenin bütün işçilere mutlak bir şekilde eşit davranmasını gerektirmez. İş ilişkisinde eşit davranma ilkesinin bizzat kendisi, işçiler arasında farklı davranılmasını gerektiren haklı nedenler var ise, eşitliğin bozulmaması için bu kez de farklı işlem yapılmasını gerekli kılmaktadır. Ters durumda, işveren, eşit davranma borcunun gereğini yerine getirmiş olmaz ve borcu ihlal etmiş olur.

Eşit davranma borcunun mutlak olarak uygulanamayacağı durumlara örnek olarak, farklı kabiliyetlere sahip olan işçiler arasında, işçilerin niteliklerine bakılarak özellikle ücretler bakımından ayırım yapılabilir. İşçilerin sahip oldukları nitelikler birbirinden farklı olduğundan, işçilerin ücretleri arasında da farklılık olabilir. Eşit davranma borcu, iş sözleşmesinin feshi halinde de geçerli olmaz.

Eşit davranma ilkesinin içeriği, ilk planda, ayrımcılık yasağına yönelik olup; eşit davranma emrine yönelik değildir. Bu ilke her zaman, yalnızca bir veya birkaç işçi yararına etki meydana getirir. Söz konusu ilke, hakların tesisine hizmet eder.²³⁷

İş Hukukunda eşit davranma ilkesi mutlak değil, nispi bir nitelik taşımaktadır. Bundan dolayı, işverenin gerek işçinin yaptığı iş, işçinin uzmanlığı, öğrenimi, kıdemi gibi objektif nedenlere gerekse de işçinin çalışkanlığı, yeteneği, liyakatı gibi sübjektif nedenlere dayanarak farklı işlem yapması mümkündür. Öğreti de bir kısım yazarlar tarafından, işverene ait olan eşit davranma yükümlülüğünün, sosyal yardımların verilmesinde ve yönetim hakkının kullanılmasında, greve katılmayan işçilerin çalıştırılmasında mutlak olarak uygulanması gerektiği görüşündedirler.²³⁸ İşveren tarafından işçilere, belirli bazı niteliklere sahip olmalarına göre bir takım sosyal yardımlar verilebilir. Bu durumda işverence tespit edilen esasların gerçekleşmesiyle işçinin eşit davranma borcuna dayanarak bu yardımın verilmesine ilişkin talep edebilme hakkı meydana gelecektir. İşverenin yönetim hakkına dayanarak işin düzenlenmesinde hukuk kaynakları kapsamında vereceği emir eşit durumda olanlara eşit davranma esasına uygun olmalıdır. İşveren, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta özgürdür.

237 Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi 1. Cilt**, 1. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s.141

238 Ertürk ve Gürsel, a.g.e., 425-429

Kanunda, bu durumdaki işçiler arasında, işverenin bunları çalıştırıp çalıştırmaması açısından, ayırım yapma imkânının bulunup bulunmadığı açıkça belirtilmiş değildir.

2.2.3.1.2. Hukuki Dayanağı

Eşit davranma borcu; dürüstlük kuralı, adalet düşüncesi, ahlak kuralı, hakkaniyet kuralı, anayasal eşitlik ilkesi gibi farklı terim ve kurallara dayandırılarak açıklanmak istenmiştir. Hukukumuzda eşitlik ilkesinin hukuki dayanakları arasında Anayasa'nın 10. maddesi ile İş Kanunu'nun 5. maddesi yer almıştır. Anayasa'nın 11. maddesi gereği anayasal eşitlik ilkesinin bireyler arası ilişkilerde de etkili olacağı konusunda şüphe yoktur. Bu ilke gereği yargıcın ekonomik yönden zayıf bir hal de olan işçileri işverene karşı koruması gerektiği kabul edilmektedir.²³⁹

Eşit davranma borcu, cinsiyet, ırk, etnik köken gibi sebeplere dayanan ayrımcılığın, insan hakları ve özgürlükleri açısından çirkinliği ve kabul edilemezliği, uluslararası barış ve dayanışmayı tehdit edici yanıyla uluslararası planda üzerinde durulması gereken bir problem olarak görülmüş ve bu düzeyde hukuksal metinlerin konusu olmuştur. Bu bakımdan özellikle, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, Türkiye tarafından da 1966'da onaylanan 1950 tarihli ve 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkındaki Sözleşmesi, 1958 tarihli ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkındaki Sözleşmesi ile Türkiye tarafından onaylanmamış olan 1981 tarihli ve 156 sayılı Aile Sorumlulukları Bulunan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkındaki Sözleşmenin belirtilmesi gerekir. Avrupa hukukunda da, Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Birliğinin birçok yönergesi arasında özellikle, 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73 sayılı yönergesiyle değişik 9 Şubat 1976 tarihli ve 76/207 sayılı Kadınlar ve Erkekler Arasında İşe Girişte, Mesleki Eğitim ve İlerlemede ve Çalışma Koşullarında Eşit Muamele Yönergesi ile 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43 sayılı Etnik Köken ve Irk Ayrımı Olmaksızın Kişiler Arasında Muamele Eşitliği Hakkında Yönergenin işverenin eşit davranma borcun ile ilgili önemli esasları kapsadığı görülmektedir.²⁴⁰

239 Çolakoğlu, Ebru, **Türk İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, (2011), s.8

240 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.646

2.2.3.1.3. Anayasal Dayanağı

Eşitlik ilkesi ilk kez 1924 Anayasasının 69.maddesinde “Türkler kanûn nâzârında müsâvî ve bilâistisnâ kanûna riayetle mükelleftirler. Her türlü zümre, sınıf, aile ve fert imtiyâzları mülgâ ve memnûdur.” şeklinde düzenlenmiştir. Eşitlik ilkesinin kapsamı biraz daha genişletilerek 1961 Anayasasının “Eşitlik” başlıklı 12.maddesinde “Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı gözetilmeksizin, kanun önünde eşittir, Hiçbir kişiye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.” şeklinde düzenlenmiştir. Nihayet 1981 Anayasasının 10 maddesine göre “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar” . 1961 Anayasasının “eşitlik ilkesini” “temel haklar ve ödevler” başlıklı kısmında düzenlemiş olmasına karşılık, 1982 Anayasası bu ilkeyi “genel esaslar” kısmında düzenlemiş olması da, eşitliğin temel bir devlet yönetimi ilkesi olarak düşünülmesi gerektiği görüşüne güç katmaktadır.²⁴¹ Tez konusu itibariyle 1982 Anayasasının 10. maddesinin 1. fıkrası iki konuya dikkat çekmektedir. 1. fıkroda hem genel olarak herkese uygulanacak olan yasa önünde eşitlik ilkesi yer almakta hem de dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din mezhep ve benzeri sebeplere dayanarak ayırım yapılmamasını özel olarak belirtmektedir. 1. fıkroda eşitlik ilkesine ayırım gözetme yasağıyla birlikte yer verilmiştir. Bu nedenle 1. fıkradaki yükümlülüğü salt “eşitlik yükümlülüğü” olarak değil, “ayrımcılık yasaklı eşitlik yükümlülüğü olarak tanımlamak daha doğru olacaktır. Buradan da anlaşılacağı üzere, eşitlik, örtük olarak ayrımcılık yasağını içeren bir üst norm olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁴²

241 Ergun Özbudun, **Türk Anayasa Hukuku**, 8.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2004, s.137

242 Dilek Aras, **Türk İş Hukukunda Ayrımcılık Yasağı**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s.73

Anayasanın bu hükmündeki lafzına bakılarak, eşitlik ilkesinin sadece maddede yazılı ayırım yasakları ve nitelik olarak buna benzeyen hallerden ibaret olduğu düşünülmemelidir²⁴³. Anayasada düzenlenmiş olan eşitlik ilkesi hem belli nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yasağını hem de genel anlamda eşitlik ilkesini kapsayan iki yönlü bir düzenlemedir.²⁴⁴

2.2.3.1.4. Yasal Dayanağı

Anayasanın 10.maddesinde belirtilmiş olan eşitlik ilkesi, aynı zamanda İş hukukunda da 4857 sayılı İş Kanununun 5.maddesinde “eşit davranma ilkesi” başlığı ile özel olarak düzenlenmiştir. İşverenin eşit davranma borcunun başlıca yasal dayanağı, İş Kanununun 5.maddesidir. Bu maddenin birinci fıkrasına göre, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” Görüldüğü üzere, İş Kanununda eşit davranma kapsamında ayırım yapılmaması kuralı getirilmiştir. Ayrıca bu kural da benzeri sebepler denerek, ayırım yapılmaması buna benzeyen nedenlerden de işveren tarafından yapılamayacaktır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli

243 Anayasa Mahkemesi güncel bir kararında eşitlik ilkesini şu şekilde tanımlamıştır “Anayasanın 10. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen eşitlik ilkesi, bu ilkedен yararlanıanlar açısından bir temel hak, yani eşit işlem görmeyi ya da ayırım gözetilmemesini isteme hakkını doğurduğu tartışmasızdır. Bununla birlikte eşitlik, aynı zamanda, muhataplarını yani devlet organları ve idare makamları anayasal bir buyruk ile devlet yönetiminde benimsenmesi gereken, egemen temel bir ilkeyi vurgulamaktadır. Eşitlik ilkesi, şekli hukuki eşitlik ve maddi hukuki eşitlik olarak iki anlamda yorumlanabilir. Şekli hukuki eşitlikten kastedilen kanunların genel ve soyut nitelik taşıması, yani kapsadığı herkese eşit olarak uygulanmasıdır. Anayasanın 10’uncu maddesinin, hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa “imtiyaz” tanınamayacağı yolundaki ikinci fıkrası da bu anlamda bir eşitliği hedeflediği anlaşılmaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi, 06.07.2000 tarih ve E: 2000/21 K: 2000/16 sayılı kararında, Anayasa’nın 10. maddesinde belirtilen “yasa önünde eşitlik ilkesi” hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusu olduğunu; bu ilke ile eylemli değil hukuksal eşitlik öngörüldüğü; eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalarca aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere yasa karşısında ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemek olduğu; bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesinin yasaklandığı; durum ve konumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları gerekli kılabileceği; aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı kurallara bağlı tutulursa Anayasa’nın öngördüğü eşitlik ilkesi çiğnenmiş olmayacağı ifade edilmiştir. Ancak şüphesiz ki, eşitlik ilkesinin anlamını şekli hukuki eşitlikle sınırlandırmak mümkün değildir. Maddi hukuki eşitlik, şekli eşitliğin ötesinde, aynı durumda bulunanlar için haklarda ve ödevlerde, yararlar ve yükümlülüklerde, yetkilerde ve sorumluluklarda, fırsatlarda ve hizmetlerde eşit davranma zorunluluğunu içermektedir. Bu anlamda eşitlik ilkesinin ihlal edilmiş olup olmadığının anlaşılabilmesi için Anayasaya uygunluk denetiminde sadece kanunların genel ve soyut nitelik taşıyıp taşımadıklarının değil, onların içeriklerinin de araştırılması gerekir. AYM. 2011/138 E., 2012/94 K ve 15.06.2012 “

244 Ahmet Taşkın, **İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Performans Nedeni İle Feshi**, 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2012, s.98

çalışan işçiye farklı işlem yapamaz” hükmüyle sözleşmelerin çeşidinden dolayı işçiye farklı muamele yapılamayacağı belirtilmektedir. Yine aynı maddenin dördüncü fıkrasında, “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.” hükmüne göre, cinsiyet sebebiyle çalışanlar arasında ayrımcılık yapılamayacağı gösterilmiştir.

Diğer yandan İş Kanununun 5.maddesinin başlığı “Eşit Davranma İlkesi” ise de bu maddede ayırım yasağı halleri dışında kalan genel olarak eşit davranma borcunun da düzenlendiğini savunmak güç olmaktadır. Çünkü madde de yalnızca ayırım yasağı halleri öngörüldüğü gibi, Anayasanın 10.maddesinden farklı şekilde “Herkes... kanun önünde eşittir” ve “Hiçbir kişiye... İmtiyaz tanınmaz” ifadeleri yer almamıştır. Ayırım yasakları, geniş anlamda eşitlik ilkesinin içinde mevcuttur. Ancak, İK 5 sadece ayırım yasaklarını düzenlemiş bunun dışında kalan genel anlamda eşit davranma borcunu ele almamış görünmektedir.²⁴⁵

İş Kanununun 18.maddesinde, “Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, İşyeri sendika temsilciliği yapmak, Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak, Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler, 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek, Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.” fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz ve bu madde de İş Kanununun eşitlik ilkesi ile ilgilidir.

İş kanunu dışında Sendikalar Kanununun 31.maddesinde de, eşitlik ilkesinin özel hukukta somutlaştığı bir düzenleme ve sendikal sebeple ayırım yapma yasağı yer almaktadır. Madde de, ayırım yasağına uyulmaması halinde işverenin karşılaşacağı yaptırımlara da yer verilmiştir. 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 14.maddesinde “İşe alımda; iş

245 Süzek, a.g.e., s.399

seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürhüleri aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.” hükmüyle özürhülik sebebiyle de ayrımcılık yapılamayacağı izah edilmektedir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda da eşitlik ilkesi anlayışından hareketle, m.122 de “Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürhülik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak... kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan, kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.” yer almaktadır.²⁴⁶

2.2.3.1.5. Eşit Davranma İlkesinin Uygulanma Koşulları

İşverenin eşit davranma borcu, aşağıdaki koşulların varlığı halinde uygulanabilir bir borç olma özelliği taşımaktadır.

2.2.3.1.5.1. İşyerinin Aynı Olması (İşyerinde Birlik)

Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için, öncelikle eşit davranmanın söz konusu olacağı işçiler arasında, aynı işyerine ait olma şartıyla kurulacak olan bir iş ilişkisinin olması gerekir. Aynı işverenin veya değişik işverenlerin birbirinden ayrı işyerlerinde çalıştırdığı işçiler karşısında eşit davranma borcu yoktur. Ancak; önemli bir nokta; tamamen birbirine benzeyip tekdüzen esaslarla yönetilen, yer itibariyle birbirlerine yakın bulunan ya da işçilerin birinden diğerine naklinin sık olarak meydana geldiği aynı işletmeye bağlı işyerlerinin söz konusu olması durumunda, bu işçiler sanki aynı işyerinin üyeleriymiş gibi sayılmalı ve işverenin bu işyerlerinde çalışan bütün işçiler açısından eşit davranma sorumluluğunun söz konusu olacağı kabul edilmelidir.²⁴⁷

2.2.3.1.5.2. İşyerinde İşçi Topluluğunun Var Olması

İşverenin eşit davranma borcunun uygulanabilir bir borç olabilmesinin koşullarından biri de birbirleriyle kıyaslanabilecek bir işçi topluluğunun olmasıdır. Bu

246 Ertürk ve Gürsel, a.g.e., 425-429

247 Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.119

nedenle, bir işçinin çalıştığı bir şirkette başka işçilerinin de çalışıyor olması gerekmekte, olmaması halinde işverenin eşit davranma borcu söz konusu olamaz.

Örneğin; işveren aynı işyerindeki bir işçisine ikramiye verirken diğer işçisine vermiyorsa, bu iki işçinin objektif ve sübjektif özellikleri mukayese edilir, bu karşılaştırmadan çıkan sonuç doğrultusunda işverenin eşit davranma borcuna uygun davranıp davranmadığı anlaşılır. Ancak, o işyerinde işçi topluluğu bulunması şartı, özellikle dar manada işverenin eşit davranma borcunun ifası açısından gereklidir. Ayrım yasakları söz konusu olduğunda, işveren o şirkette tek bir kişi dahi çalışsa ayırım yasaklarını ihlal etmiş olabilir.²⁴⁸

2.2.3.1.5.3. Kolektif Bir Uygulama Olması

İşverenin eşit davranma borcu, hukuken kolektif nitelikteki davranışları açısından meydana gelir. Hukuken kolektif özellikli davranışlar, genel, objektif nitelikteki uygulamalardır. Bir veya birkaç kişi, bu uygulamaların dışında tutulduklarında eşit davranma borcunun ihlalden söz edilebilir. Bu sebeple, münferit nitelikteki işlem ve uygulamaları bakımından işverenin eşit davranma borcu oluşmaz.²⁴⁹

2.2.3.1.5.4. İş İlişisinin Bulunması

İşverenin işçiye karşı eşit davranma borcu ile sorumlu olabilmesi, aralarında bir ilişkisinin bulunmasına bağlıdır. İşveren, kendisine bağlı çalışmayan bir işçiye karşı sorumlu değildir. Ancak, ayırım yasağı işe alım kademesinde yani iş ilişkisi henüz kurulmadan dahi işvereni ilgilendiren kurallardır.

2.2.3.1.6. Uluslararası Belgelerde Eşit Davranma İlkesi

Çeşitli uluslararası belgelerde, sözleşmelerde eşit davranma ilkesi hakkında bir çok kural bulunmaktadır. İnsanların nitelikleri ile ilgili uğradıkları ayrımcılık konusunda da hükümler yer almaktadır. Temel olarak, bu belgeler ve sözleşmelerde, istihdam alanı ile

248 Ertürk ve Gürsel, a.g.e., 425-429

249 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.650

ilgili olan ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, ayrımcılık yasağı ve devletlerin üstlendiği vazifelere ilişkin düzenlemeler geniş yer almaktadır.

Eşit davranma ilkesi, ekonomik, kültürel, sosyal haklar sözleşmesi, insan hakları evrensel beyanname (İHEB), uluslararası çalışma örgütünün sözleşme ve tavsiye kararları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Kadınlara Karşı Her Türlü Haksızlığın Önlenmesi Sözleşmesinde (CEDAW) türlü şekillerde ele alınmıştır.

Ekonomik, kültürel ve sosyal haklar sözleşmesinin 6.maddesinde çalışma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre “Bu sözleşmeye taraf Devletler herkesin çalışma hakkını tanıır ve bu hakkı korumak için gerekli tedbirleri alır. Çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkânına ulaşma hakkını da içerir.” Sözleşmenin, altıncı maddesinin ikinci paragrafı ile taraf devletlere olumlu bir edim de verilmiştir. Buna göre, taraf devletlerin, bireylerin çalışma hakkından tam olarak istifade edebilmeleri için teknik ve mesleki rehberlik hizmetleri ile öğretim programları yapmak, bireyin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini koruyan koşullar içinde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ile tam ve üretken istihdamı sağlamak için gerekli politikaları ve kuralları uygulamak amacıyla önlemler alacaklardır. Sözleşmenin “adil ve uygun işte çalışma şartları” başlıklı yedinci maddesinde, adil ve uygun işte çalışma şartlarının, sözleşmeye taraf tüm çalışanlara sağlanan asgari bir gelir ile birlikte şu hakları da güvence altına aldığı görülmektedir;²⁵⁰

- a) Hiç bir ayrıma tabi tutulmaksızın, özellikle kadınların, erkeklerin çalışma koşullarından daha alt düzeyde olmayan koşullarda çalışmalarının güvence altına alınması, eşit işe eşit ve adil ücret verilmesi,
- b) Herkesin işinde daha yüksek mevkilere atanma sırasında, kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın, eşit imkânlar sağlanması,
- c) Güvenli ve sağlıklı çalışma şartları,
- d) Dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesi.

250 Gaye Burcu Yıldız, **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, (2008), s.8

Türkiye'nin 1949 yılında kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23.maddesine göre, “Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücret hakkı vardır. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücret hakkı vardır. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.” Hükme göre, sendika özgürlüğü ve ücret hakkı koruma altına alınmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 14.maddesine göre; “... Sözleşmede tanınan hakve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır.”

BM tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren “Kadınlara Karşı Her Türlü Haksızlığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW) ise, iş hayatında kadınların durumu ile ilgili en detaylı düzenlemeler yapan sözleşmedir. Sözleşmenin 1.maddesine göre, taraf devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın erkek eşitliği temeline dayanarak eşit haklar sağlamakla sorumludurlar.²⁵¹

2.2.3.1.7. Yıldırma ve Eşit Davranma Borcu Arasındaki İlişki

Eşit Davranma Borcu, 4857 sayılı İş Kanununun 5.maddesinde “Eşit davranma ilkesi” başlığı ile yer almaktadır. Eşitlik kavramının temelinde, işverenin işçiler arasında ayırım yapmaması vardır.

İş Kanununun 5.maddesinin 1.fikrasına göre, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” Bu maddede sayılanların haricinde, işçinin özürüllük durumu sebebiyle de ayırım yapılamaz.²⁵²

251 Taşkın, a.g.e., s.102

252 Özürüllük Kanununun 14.maddesinde ayırım yasağı özel olarak, iş başvurusunda bulunma aşamasından itibaren düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, “İşe alımda; iş seçiminden, başvuru

Ayrıca, iş sözleşmesinin türünden dolayı yani, kısmi süreli veya belirsiz süreli olmasından ötürü de ayırım yapılamamaktadır.

Yıldırma fiilinin, uygulamada sık karşılaşılan türlerinden biriside eşit davranma borcuna aykırı davranmak sureti ile yıldırma fiilini gerçekleştirmektir. Ayrımcılığa maruz kalan kişi/işçi, yıldırmanın semptomatik etkilerinin tümünü çalışma ortamında hissedecektir. Ayrıca, bu fiile maruz kalan kişide, ciddi bir öfke duygusu da gelişecektir. Bu eki etkinin bir araya gelmesi ile kişide, işe uyumsuzluk, çalışma ortamında huzursuzluk, iş performansında düşüklük, iş sahiplerine karşı kırıcı davranış gelişecek ve nihayetinde görünürde, yıldırma uygulayan işveren ise işverene, iş akdini haklı nedenle feshetme imkanı verecektir. Ancak görünürdeki bu sebebin, haklı olup olmadığının tespiti iş yargısı tarafından gerçekleştirilecektir.

2.2.3.1.8. Cinsiyete Dayalı Ayırım Yasağı İhlali İle Yıldırma

İş Kanununun 5.maddesinin 3.fikrasına göre, “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.” Bu maddeye göre, biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler ile cinsiyete dayalı olarak ayırım yapılabilir.

İş Kanununun 5.maddesinin 4.fikrasına göre, “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.” Eşit değerde işlerde, cinsiyet sebebi ile farklı ücret söz konusu olamaz ve daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

Cinsiyete dayalı eşitsizlik nedeni ile yıldırma fiili genellikle kadın çalışanlara karşı yöneltilmektedir. Bu kapsamda, iş hukuku uygulamasında, en sık karşılaşılan durum, hamilelik dönemi izinleri, doğum sonrası ücretli ve ücretsiz izin hakkı, doğumdan sonraki

formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürülülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan özürülülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelele bulunulamaz.”

günlük 1,5 saat süt izni gibi kadın işçilere tanınan hakların kullanımının engellenmesi yada bu hakları kullanmak isteyen çalışanın yıldırlarak istifa etmesinin sağlanmasıdır.^{253 254}

253 “...Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup İş Hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir. Bahsi geçen ilke eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Öte yandan anılan ilke hakların sınırlandırılmasına yerine korunmasına hizmet eder. Eşitlik İlkesi ise en temel anlamda Anayasa'nın 10.ve 55. maddelerinde de ifade edilmiş, 10. maddede <Herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir> kuralına yer verilmiştir. 55. maddenin kenar başlığı ise <Ücrette Adalet Sağlanması> şeklindedir. Bundan başka eşit davranma ilkesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Ekonomik Topluluğu Andlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında da çeşitli biçimlerde ele alınmıştır. İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/54/EC Sayılı Direktifi'nin <Analık (Doğum) İzninden Dönüş> başlıklı 15.maddesinde, <doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır> şeklinde kurala yer verilerek, doğum iznini kullanan kadın işçi yönünden, işverenin eşit davranma borcuna vurgu yapılmıştır. Avrupa Sosyal Şartınının 8. maddesinde <Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı> öngörölmüş olup Türkiye ilgili hükmü çekincesiz olarak onaylamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu sistematüğinde, eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna rağmen eşitlik ilkesini düzenleyen 5. maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiş, ancak <esaslı nedenler olmadıkça> ve <biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça> bu yükümlülüğün bulunmadığı Dairemiz kararlarında vurgulanmıştır. Yargıtay 9.HD. 25.7.2008 gün 2008/27310 E, 2008/22095 K.). İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez (Yargıtay 9.HD. 2.12.2009 gün, 2009/33837 E, 2009/32939 K). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin ilk fıkrasında, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım yasağı getirilmiştir. Belirtilen bu hususların tamamının mutlak ayırım yasağı kapsamında ele alınması gerekir. Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde topluluk bulunması, kolektif uygulamanın varlığı, zamanda birlik ve iş sözleşmesiyle çalışmak koşulları gerekmektedir. 5. maddenin 2. fıkrasında ise, tam süreli - kısmi süreli işçi ile belirli süreli - belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapma yasağı öngörölmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 3. fıkrasında cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayırım yasağı düzenlenmiş ve bu durumda olan işçiler bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinde de işverenin eşit davranma borcunun varlığı özel olarak vurgulanmıştır, işverenin işin niteliği ile biyolojik nedenlerle farklı davranabileceği bahsi geçen hükümde açıklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında ise işverenin ücret ödeme borcunun ifası sırasında ayırım yasağından söz edilmektedir. Maddede sözü edilen ücretin genel anlamda ücret olduğu ve ücretin dışında kalan ikramiye, pirim vb. ödemeleri de kapsadığı açıktır. Bundan başka 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen sendikal nedenlere dayalı ayırım yasağı da mutlak ayırım yasağı kapsamında değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. ve 18/111. maddede sayılan haller sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayırım yasağı da buna eklenebilir. Yine siyasi sebepler ve dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılık korunmamalıdır. İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımını yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir ücretten başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep imkanı bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 5. maddesi emredici nitelikte olduğundan anılan hükme aykırı olan sözleşme kuralları geçersizdir. Geçersizlik nedeniyle ortaya çıkan kural boşluğu eşit davranma ilkesinin gereklerine uygun olarak doldurulmalıdır. Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından

ispatlanmalıdır. Somut olayda davacı işçinin davalıya ait işyerinde satış müdürü olarak görev yaptığı, doğum iznini kullandığı sırada yerine başka bir işçinin atandığı, doğum izni sonrası davacıya İstanbul Anadolu bölge müdürlüğü görevinin teklif edildiği hususları taraflar arasında tartışmasızdır. Davacı işçi yapılan bu değişikliğin 2 çocuklu bir bayanın satış müdürlüğü görevini yerine getiremeyeceği düşüncesiyle yapıldığını iler sürmüştü, davalı işveren ise genel müdür düzeyinde organizasyon değişikliğine gidildiğini, davacının görev değişikliğinin de bu kapsamda yapıldığını açıklamıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı işçinin daha önce açtığı işe iade davasında, doğum izninde olduğu bir dönemde davacının yerine başka bir kişinin atanması ve izin sonrası davacıya başka bir görev teklifi İş Kanunu hükümlerine aykırı olarak değerlendirilmiş ve davacının yapılan görev değişikliğini kabul etmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshi haklı ve geçerli bulunmamış, davacının önceki işine iadesine karar verilmiştir. Davalı işverenin temyizi üzerine kesinleşen karara dayanılarak davacı işçi tarafından yapılan işe başvuru da işverence reddedilmiş ve işe başlatılmayarak tazminatları ödenmiştir. Kesinleşen işe iade kararı da işverence yapılan değişikliğin organizasyon değişikliği kapsamında geçerli bir nedene dayanmadığını ortaya koymaktadır. Öte yandan davacı tanıkları üç kadın işçi olup, davacının doğum izni sonrasında bir alt göreve atanmak istendiğini, yeni görevin sık sık şehir dışına seyahatleri gerektireceğini açıklamışlardır. Yine davacı tanıkları, işverence doğum izninin kullanılmama yönünde baskıları ifade etmişler, tanıklardan biri bu yüzden işten ayrıldığını, diğeri ise doğum izni kullanmadığı için doğum sonrası terfi ettirilerek işe başlatıldığını açıklamıştır. Davacı işçi, 06.09.2004 tarihinde doğum öncesi izne ayrılmış, 24.09.2004 tarihinde doğum yapmış ve 12.02.2005 tarihine kadar doğum sonrası iznini kullanmıştır. Dosya içinde davalıya ait işyerinde 15.02.2005 ve 15.09.2006 tarihlerinde cinsiyet ve medeni duruma göre çalışan işçi sayılarına yer verildiği tablolar bulunmakta olup, 15.02.2005 tarihinde çalışan 179 kadın işçiden 72'sinin evli, 107'sinin bekar olduğu, 15.09.2006 tarihinde kadın işçi sayısı 248'e çıktığı halde evli kadın işçi sayısının 65'e gerilediği anlaşılmaktadır. Yapılan bu açıklamalara, dosya içeriğine ve özellikle kesinleşen işe iade kararı gerekçesine göre davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir. Yine aynı hükme göre yoksun kalınan hakların talebi de yerindedir. Mahkemece dosya içinde bulunan hesap raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak davaya konu isteklerle ilgili olarak bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteklerin reddi hatalıdır. Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, Davacı yararına takdir edilen 825.00 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 29.11.2011 gününde oybirliği ile karar verildi...**Yargıtay 9.HD, E: 2009/19835, K: 2011/46440 ve 29.11.2011**"

- 254 "...Davacı işçi açtığı bu davada, fesih işlemi kötüniyetle ve hamilelik nedeniyle yapıldığından, İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca ayrımcılık tazminatı istemektedir. Hamilelik nedeniyle yapılan fesih işlemi, işe iade davasında İş Kanunu'nun 18/3-d maddesi uyarınca geçersiz sayılıp, işçinin işe iadesi ile işe başlatılmaması halinde 21. madde uyarınca iş güvencesi tazminatına hükmedilmiştir. İşverenin yaptığı fesih işlemi, ayrıca ayrımcılık yasağını ihlal etse bile, yine de sonuç değişmeyecek ve feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar verilecektir. Yasanın 21. maddesindeki özel düzenleme nedeniyle işe iade davasına bakan mahkeme, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iade ile işe başlatmama tazminatına hükmedecek, işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedemeyecektir. Üstelik 21. maddedeki tazminat en az dört aya kadarki ücret tutarında, 5. maddedeki tazminat ise en çok 4 aya kadarki ücret tutarında olup 21. madde işçi lehinedir. Aksinin kabulü halinde, ayrımcılık yasağının gündeme geldiği her işe iade davasında, davayı kabul eden mahkeme, hem iş güvencesi tazminatına hem de ayrımcılık tazminatına hükmetmek zorunda kalacaktır. İşçinin işe başlatılma başvurusunun işverence reddedilmesi, Dairemizin 14.10.2008 tarih, 2008/29383 Esas, 2008/27243 Karar sayılı kararında ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 23.12.2009 tarih, 2009/9-526 Esas, 2009/ 583 Karar sayılı kararında ve Dairemizin yerleşik kararlarında belirtildiği gibi yeni bir fesih sayılmaktadır. Dolayısıyla burada, ayrımcılık söz konusu olmayıp kanundan doğan sonuç gerçekleşmektedir. Müeyyidesi ise Yasanın 21. maddesinde iş güvencesi tazminatı şeklinde düzenlenmiştir. Bu nedenle burada, ayrıca 5. maddedeki ayırım yasaklarının tartışılması da mümkün değildir. Somut olayda, davalı işveren, işe iade davasını kazanan davacıyı işe başlatmamış ve iş güvencesi tazminatını ödemediğinden uygulama yeri olmayan ayrımcılık tazminatının reddi yerine hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. ...**Yargıtay 9.HD, E: 2010/13065, K: 2012/23353 ve 18.06.2012**"

2.2.3.1.9. Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davranışın Yaptırımı

İş Kanunu m. 5’de düzenlenen ayrımcılık yasaklarına aykırılık halinde, işverenin yoksun kalınan menfaat haricinde, hukuksal yaptırım olarak tazminat ödemesi (İş K m. 5/6, Sen K m. 31/6) ve ayrıca ceza yaptırımı olarak (İş K m.99) idari para cezası öngörmektedir. Ödenecek tazminatın miktarı, ayrımcılık yasaklarına aykırılık teşkil eden ayrımcı işlemin özeliğine göre değişecektir. Eşit davranma borcuna aykırılık oluşturan ayrımcı davranış sendikal nedene dayanıyorsa, işveren aleyhine hükmedilecek tazminat “sendikal tazminat” olup, işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz. Ayrımcı işlem, sendikal nedenler dışında bir nedenden kaynaklanıyorsa tazminat, işçinin dört aya kadar ücreti miktarında olacaktır.²⁵⁵ Davacının şartları uygun ise, genel hükümlere göre, manevi tazminat da talep edebilecektir.

Ayrıca işçi, ücretinin ödenmemesi sebebiyle İK 24/II, e uyarınca veya daha genel olarak işverenin eşit davranma borcu gereği yükümlü olduğu edimi yerine getirmemesi sebebiyle İK 16/II, f fıkrasında yer verilen “çalışma şartlarının uygulanmaması” hükmüne dayanarak iş sözleşmesini derhal haklı nedenle feshedebilir. Örneğin; erkek işçilerin ücretleri gerektiği biçimde hesap edilip ödendiği halde sırf cinsiyeti sebebiyle ücretinin kanuna ve sözleşme şartlarına göre hesap edilmediği ve ödenmediği sabit olan kadın işçi, iş sözleşmesini İK 24/II, e ‘ye göre feshedebilir. Yargıtay ücretle ilgili bir kararında şu önemli sonuca varmıştır: “Eşit işe eşit ücret prensibi gereği Ocak 2000 tarihinde uygulanan zam sonucu davacı ile aynı statüde bulunan modelist şeflerin ücretlerinin ne kadar olduğu belirlenmeli, aynı kıdem ve statüdeki işçilerden davacının daha az ücret almak konumunda kaldığı tespit edilirse, şimdiki gibi davacının akdi fesihle haklı olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmalıdır” .²⁵⁶

255 Ulaş Baysal, “İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 7, (2010) , s.59

256 Süzek, a.g.e., s.414

2.2.3.1.9.1. Hukuki Yaptırımlar

2.2.3.1.9.1.1. Ayrımcılık Tazminatı

İş Kanununun 5.maddesinin 6.fıkrasında yukarıda da belirtildiği gibi iş ilişkisinde veya sona ermesinde ayırım yasaklarına aykırı davranılması halinde, işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir ayrımcılık tazminatına hükmedeceği yer almaktadır. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, iş ilişkisi devam ederken de işverenin eşit davranma ilkesini ihlal etmesi halinde ayrımcılık tazminatından söz edilebilir. Yani mutlaka iş ilişkisinin sona erdirilmesi gerekmez. Ancak, işe alma kademesinde yapılacak ihlaller karşısında İK m.5/6'da düzenlenen ayrımcılık tazminatı talep edilemez. Bunun yerine şartlar elverişli ise, sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk niteliği itibariyle sözleşme sorumluluğu veya sözleşme sorumluluğu benzeri bir sorumluluk olduğundan, işe almada eşit davranma ilkesini ihlal eden işverenin kusurlu olmadığını ispat etmesi gerekir. Ayrıca, tazminat talebi için zamanaşımı süresi de on yıldır.²⁵⁷ Eşit davranma ilkesine aykırılıktan doğan bu tazminat için İş Kanunu'nda zamanaşımı süresi ile ilgili bir kural olmadığından, Borçlar Kanununun 125.maddesine göre, zamanaşımı süresi baz alınmaktadır.

İK m.5/6'nın gerekçesine göre, ayrımcılık tazminatı için "esas olacak ücret" asıl ücret olup, ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar bunun içinde değildir. Ayrımcılık tazminatının miktarı, ayrımcılık teşkil eden olayın özelliğine göre işveren tarafından yapılan ayrımcılığın ağırlığına, işçinin iş yerindeki işi ve konumuna, kıdemine uygun olarak yargıç tarafından tespit edilecektir. Ayrıca, İK 5/6'da işverenin salt ayırım yapmama borcunu ihlal etmesi yaptırıma bağlandığından işçi bu tazminatı herhangi bir zararı yoksa da talep edebilir. Adı geçen hüküm nispi emredici nitelik taşıdığından söz konusu tazminatın toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile artırılmasında bir mani yoktur.²⁵⁸

Anılan tazminata hak kazanmak için işçinin uğradığı ayrımcılığın doğrudan ya da dolaylı olması herhangi bir fark oluşturmaz. Öğretide, işverenin ayrımcılık yapma niyetinin

257 Ertürk ve Gürsel, a.g.e., 425-429

258 Süzek, a.g.e., s.415

bulunduğu durumlarda hâkimin hükmedeceği tazminat miktarını buna göre belirleyebileceği ileri sürülmüştür.²⁵⁹

İş ilişkisi devam ederken ve işin sona ermesinde işveren eğer yıldırma sebebi ile ayırım yaparsa bir yaptırım yani işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat öngörölmüş, fakat iş sözleşmesi görüşmelerinde, işe almada ve iş sözleşmesinin şartlarının oluşturulmasında ayrımcılık yapılması durumunda herhangi bir tazminat yaptırımı öngörölmemiştir.²⁶⁰

2.2.3.1.9.1.2. Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla İlişkisi

İşveren tarafından yapılan iş akdinin feshi temelinde bir ayırım yasağına dayanıyor veya genel anlamda eşit davranma borcuna aykırılık oluşturuyorsa, bu durumda iş güvencesinin kapsamına giren işçiler açısından geçersiz (haksız) feshin hüküm ve sonuçları doğar. İş güvencesinin kapsamına girmeyen işçiler açısından ise, bu durum kural olarak bir fesih hakkının kötüye kullanılmasını meydana getirir. Bu hukuka aykırı fesihlerden işçi lehine İş Kanununun 17.maddesinde kötü niyet tazminatı, 21.maddesinde iş güvencesi tazminatı ve Sendikalar Kanununun 31.maddesinde sendikal tazminat gibi tazminatlar doğar. Buna karşılık, İK 5/6'da ayırım yasaklarına aykırı davranıldığında bir ayrımcılık tazminatı ödeneceği yer almaktadır. Bu nokta da önemli olan konu, anılan tazminatlar ile ayrımcılık tazminatının beraber uygulanıp uygulanamayacağıdır.²⁶¹

İş kanununun 5.maddesinin 6.fıkrasında 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31.maddesi hükümlerinin saklı olduğu belirtilmektedir. Buna göre işçinin, sendikal nedenle ayrıma ya da farklı muameleye tabi tutulması durumunda, sadece sendikal tazminatını talep edebileceği, bunun yanında eşit davranma ilkesine aykırılık tazminatını isteyemeyeceği ileri sürülmüştür. Bu durumdaki bir işçinin 2821 sayılı kanuna göre,

259 Yıldız, a.g.e., s.388

260 Kadriye Bakırcı, **Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler**, 1.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2012, s.38

261 Süzek, a.g.e., s.415

sendikal tazminat hakkından vazgeçip, eşit işlem borcuna aykırılıktan doğan ayrımcılık tazminatını alabilmesi de mümkün değildir.²⁶²

Öğretide ayrımcılık tazminatının iş güvencesi tazminatı ile beraber istenip istenemeyeceği konusunda tartışma yaşanmaktadır. Bir görüşe göre; her iki tazminatın varlık gerekçeleri birbirinden tümüyle farklıdır ve aynı anda her iki tazminata hükmedilmesi mümkündür. Zira iş güvencesi tazminatı işe iade davasının kabulü halinde işçinin süresi içinde başvurusu üzerine işe iade edilmemesinin yaptırımını olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrımcılık tazminatı ise işverenin eşitlik ilkesine aykırı davranması halinde talep edilebilecek bir tazminattır. Başka bir görüşe göre, iş güvencesi tazminatı ile ayrımcılık tazminatı beraber istenemez ve bu tazminatlardan işçinin lehine olana hükmedilmesi gerekir. Şöyle ki; işverenin aslında “tek bir eylemi” vardır. O da, işçisini geçerli olmayan bir sebeple işten çıkarma eylemidir. Mahkemenin kararına rağmen, işverenin işçiyi işe iade etmemesi yeni bir eylem teşkil etmez. Onun fikir birliği, amaç tekliği yani işten çıkardığı işçiyi geri almama eylemi devam etmektedir. Dolayısıyla, aynı eylem nedeniyle iki ayrı yaptırıma hükmedilemez.²⁶³ İşe iade davalarında Yargıtay, diğer işçi alacakları taleplerini kabul etmediğinden, ayrımcılık tazminatının ayrı bir dava ile talep edilmesi gerekir.

Kötü niyet tazminatının aynı eylem nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesinde yer alan eşit davranma ilkesine aykırılıktan doğan tazminat ile birlikte talep edilip edilemeyeceği de önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesi dâhilindeki bir işçinin kötü niyet tazminatı talep edemeyeceği yasada açık olarak düzenlendiğinden bunlar bakımından problem yoktur. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin, sırf dili, siyasal düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi ve benzeri nedenlerle işten çıkarılması halinde eşit davranma ilkesine aykırılıktan dolayı 4857 sayılı İş Kanununun anılan maddesinde belirtilen tazminatı veya aynı Kanununun 17.maddesinde öngörülen kötü niyet tazminatını istemesi mümkün olabilir. Ancak işverenin aynı eylemden dolayı iki ayrı tazminata mahkûm edilmesi doğru olmaz. Bu sebepten ötürü, işçinin her iki tazminat arasında tercihini ortaya koyması ve ona göre koşulları var ise anılan tazminatlardan tercih

262 Osman Güven Çankaya ve Diğerleri, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006, s.61

263 Ertürk ve Gürsel, a.g.e., 425-429

edilenin hüküm altına alınması gerekir. İşçi tarafından her iki tazminatın birlikte talep edilmesi halinde, hangi tazminatın işçinin lehine olduğu dikkate alınmalı ve o tazminatın kabul edilmesi gerekir.²⁶⁴

2.2.3.1.9.1.3. Diğer Hukuki Yaptırımlar

İK m.5/6'ya göre, eşit davranma borcunu yerine getirmeyen işveren karşısında, ayrımcılık tazminatı yanında yoksun kaldığı diğer haklarını da talep edebilir.

İşçi yoksun kaldığı haklarını işverenden talep edebilmek için bir eda davası açabilir. Bu dava ile işveren eşit davranma borcuna aykırı davranmasaydı, işçinin içinde bulunacağı duruma getirilmesi sağlanacaktır. Kuşkusuz dava eşit davranmaya değil, borca aykırı davranıldığı için yoksun kalınan şeyin istenmesine yönelik bir dava niteliği taşıyacaktır. Öğretide bir kısım yazarlar eda davasına genellikle ücret, sosyal yardım gibi işverenin bir şeyler vermesinin söz konusu olduğu parasal konularda başvurabileceği, buna karşılık, işverenin yönetim hakkına ilişkin konularda başvurulamayacağı görüşündedirler. Eda davasının en çok ücret, ikramiye ve diğer sosyal yardımlarda eşit davranma ilkesine aykırılık halinde uygulanabileceği görüşü doğru kabul edilse de, yönetim hakkına ilişkin konularda uygulanamayacağı iddiasının doğru olduğu söylenemez. Çünkü eda davalarının konusuna bir şeyin verilmesi yahut ödenmesine mahkûmiyet ile bir şeyin yapılmasına veya yapılmamasına mahkûmiyet de girer. Bu yüzden, böyle bir dava ile işveren pekâlâ bir şeyi vermeye veya yapmaya olduğu kadar bir şeyi yapmaktan kaçınmaya da mahkûm edilebilir.²⁶⁵

Eşit davranma borcuna aykırılık halinde işçi, iş görmekten de kaçınabilir. Bununla ilgili olarak örneğin; zevksiz olarak nitelendirilen işler sürekli olarak aynı işçiye gördürülüyor ve bu durum işçinin iş görme borcunun ifasını beklenilmez hale sokuyorsa, farklı işleme tabi tutulan bu işçi eşit davranma ilkesine aykırı olarak yapması kendisinden beklenen işe münhasır olmak üzere işini görmekten kaçınabilir.²⁶⁶

264 Günay ve Diğerleri, a.g.e., s.63

265 Çolakoğlu, a.g.e., s.83-84

266 Ertürk ve Gürsel, a.g.e., 425-429

Eşit davranma borcuna aykırılığın bir diğer hukuki yaptırımı, geçersizliktir. Türk Hukukunda 4857 sayılı İş Kanununda açıkça düzenleme yapılmadan önce de eşit davranma ilkesine aykırılığın Anayasa'nın 10.maddesine göre, geçersiz sayılması gerektiği belirtilmiştir. Ancak burada geçersiz sayılma için anılan hukuki işlemin henüz uygulanmamış olması gerektiği de ifade edilmiştir. Eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturan bir düzenlemenin veya uygulamanın kısmi geçersizliğinin de (BK 20/2) mümkün olabileceği ileri sürülmüştür. Ayrıca işçi, eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturan bir durum sebebiyle dava yoluna başvurduğunda hem söz konusu hukuka aykırılığın tespitini hem de bu aykırılık olmasaydı hangi durumda bulunacak ise, örneğin kendisinin yapılan ücret zammının dışında bırakılmasının eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğunu, bu zamandan yararlanması gerektiğini ileri sürerek, o duruma getirilmeyi talep edecektir.²⁶⁷

2.2.3.1.9.1.4. Cezai ve İdari Yaptırımlar

İş Kanununun 99.maddesinde 5.maddesindeki sorumluluklara aykırı davranan işverenlere bu durumdaki her işçi için idari para cezası verileceği hükmü yer almaktadır.

TCK m. 122 hükmünde ise “kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak... kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan... kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir” denilerek ayrımcılık yasakları cezai yaptırıma bağlanmıştır.

2.2.3.1.9.1.5. İspat Yükü

İş hukukuna göre, ispat yükü ispat hukukunun genel esaslarından farklılıklar içerir. Bu farklılıklar, iş hukukundaki işçinin lehine yorum yapma ilkesi, iş hayatının doğası, ülkemizdeki işçi-işveren ilişkilerinin seviyesi, işverenin eşit davranma borcu, işçi kültür ve bilgi düzeyi ile ilgilidir.²⁶⁸

267 Yıldız, a.g.e., s.375

268 H. Argun Bozkurt, **İş Davaları**, 1. Basım, Ankara: Adil Yayınevi, 2001, s. 389

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması durumunda, İş K 5/7'ne göre, “20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

Bu maddeye göre eşit davranma borcunun ihlal edildiğini düşünen bir işçi, bu nedenle açacağı davada iddiasını ispatla yükümlüdür. Ancak bununla birlikte aynı fıkraya göre, bazı durumlarda da işveren ispatla yükümlü olur.

Bunlardan birincisi; işçi işverenin eşit davranma borcunu ihlal ettiğini ispat edememesine rağmen, bu iddiasını güçlü bir biçimde ortaya koymuşsa, bu durumda işveren, böyle bir ihlalin olmadığını ispatla yükümlüdür.

İkinci olarak da; İş K 5/7'de geçen 20.madde hükümleri saklı kalmak şartı ile sebep gösterilmeksizin veya geçerli sebep olmaksızın feshedildiği iddiası bağlamında ise, yani, iş sözleşmesinin sona ermesinde eşit davranma borcuna aykırılık iddiası halinde, örneğin; iş sözleşmesinin, işçinin etnik kökeni veya siyasal düşüncesi veya benzeri nedenle feshedildiği iddiasına karşı feshin hukuken geçerli bir nedeni bulunduğunu, 20.maddenin 2.fikrasına göre, işveren ispatla yükümlüdür. Feshin geçerli nedene dayandığını 20.madde hükmüne göre kanıtlamasına rağmen feshin etnik kökeni, siyasal düşüncesi veya benzeri nedenlere dayandığı iddiasını devam ettiren işçi 20.maddenin 2.fikrasına göre, iddiasını ispat etmekle yükümlüdür.²⁶⁹

2.2.3.2. Gözetme Borcu

2.2.3.2.1. Kapsamı ve Hukuki Dayanağı

İşçinin sadakat borcunun karşısında işverenin gözetme borcu²⁷⁰ yer almaktadır. Bu borç, iş sözleşmesinin meydana getirdiği ilişkinin kişisellik ve süreklilik özellikleri ile izah

269 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.661

270 “...İş sözleşmesinin işverene yüklediği gözetme borcu, işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler.

edilebilir. Bu nedenden ötürü, koruma borcu, işverenin sadakat borcu olarak düşünülebilir. Bu borç, işçinin gördüğü iş nedeniyle maruz kalabileceği zararlara karşı gereken tedbirleri almak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak biçimindeki sorumluluklardan oluşup, ücret ödeme borcu gibi işverenin asli borçları arasında yer almaktadır. Gözetme (koruma) borcu, genel olarak, işçinin kişiliğine saygı duyma ve koruma yükümlülüğü yanında sağlığını ve hayatını korumaya müsait tüm tedbirleri almak, işçinin, işyerine getirdiği eşyasını korumak, çalışma belgesi vermek, hastalık ve kaza halinde ücret ödemek gibi yükümlülüklerden oluşmaktadır²⁷¹. Ayrıca, işçinin işverenden gerçeğe uygun belge ve bilgi isteme imkânı da işverenin gözetme borcu dâhilindeki yükümlülüklerinden biridir. Bununla ilgili olarak örneğin; işçi iş ilişkisinden doğan haklarının güvencesi bağlamında ücretle ilgili belge isteyebilir.²⁷²

Gözetme borcu, geniş kapsamlı bir borç olduğundan sınırının ve içeriğinin somut ve net olarak belirlenmesi mümkün değildir. Türk iş hukukunda gözetme borcunun hukuki dayanağını 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 417.maddesi ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4.maddesi oluşturmaktadır.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 417.maddesi, 818 Sayılı Borçlar Kanununun 332.maddesini karşılamakta olup, 1.fıkrası şu şekildedir; “ İşveren, hizmet ilişkisinde

İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinin sadece bir bölümünü ifade etmektedir. Ancak iş güvenliği hukuku bakımından, işverenin işçiyi gözetme borcu, <iş güvenliği önlemlerini alma borcu> anlamında kullanılmaktadır. Özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme, yani iş güvenliği tedbirleri alma borcunu düzenleyen temel hüküm Borçlar Kanunu'nun 332. maddesidir. Madde kapsamına göre, işverenin önlem alma yükümlülüğü; İşletme tehlikelerine karşı işçinin korunması, Uygun ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlanması, İşverenle beraber ikamet eden işçi için sağlığa uygun yatacak yer sağlanması, şeklinde üç ana grupta toplanmaktadır. Düzenleme ile özellikle işçinin çalışması sırasında karşılaşılabilecek tehlikelere karşı korunması göz önünde tutulmuş ve işverenin bu tehlikelerin sebebiyet verdiği zararlardan dolayı sorumluluğu, önleyici nitelikte kurala bağlanmıştır. İşverenin kamu hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcunu düzenleyen temel kural, 4857 sayılı Kanun'un 77. maddesidir. Bu maddeye göre işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. İşveren işçinin sağlığını ve hayatını tehlikeye sokacak riskleri ortadan kaldırarak, ona işletme tehlikelerine ve meslek hastalıklarına karşı her türlü tedbirin alındığı bir işyeri ve iş ortamı hazırlamalıdır. İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır... **Yargıtay 9.HD, E: 2010/15688, K: 2010/38732 ve 20.12.2010**”

271 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.624-625

272 Ercan Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007, s.118

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.”

TBK'nın 417.maddesinin 2.fikrasına göre; “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.” Bu fıkraya göre; işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü ifade edilmektedir. Fıkraya göre, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma, bu anlamda işçiyi gözetme borcu vardır.

TBK'nın 417.maddesinin 3.fikrasına göre; İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” Bu maddenin gerekçesi ise Kanunda şu şekilde ifade edilmektedir;

MADDE 416 - 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332 nci maddesini karşılamaktadır. Tasarının üç fıkradan oluşan 416 ncı maddesinde, işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmektedir.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332 nci maddesinin kenar başlığında kullanılan "4. Tedbirler ve mesai mahalleri" ibaresi, Tasarıda "IV. İşçinin kişiliğinin korunması / 1. Genel olarak" şekline dönüştürülmüştür.

Maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması

amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde "ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle" yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

Maddenin ikinci fıkrasında, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Fıkraya göre, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. "Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür." Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İş verenlerin ve işçilerin yükümlülükleri" kenar başlıklı 77 nci maddesinin birinci fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Maddenin son fıkrasında, işverenin bu önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi durumunda işçinin desteğinden yoksun kalanların tazminat alacaklarının, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olduğu belirtilmektedir. Fıkroda, sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlere yollama yapılmıştır. Bunun bir sonucu olarak, bu tür zararların giderilmesinde, haksız tüllere ilişkin zamanaşımı süreleri değil, sözleşmeye aykırılık nedeniyle zamanaşımına ilişkin hükümler uygulanacaktır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4.maddesinin 1.fıkrasına göre, "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar." Görüldüğü üzere, bu kanuna göre, işveren işçinin sağlığı ve güvenliği için her türlü tedbiri almakla yükümlüdür.

Bu iki düzenlemede de temel nokta, işverenin teknik bakımdan her türlü tedbiri alma yükümlülüğünün olduğudur. Bu düzenlemelere göre, işveren teknik gelişmeler ile ilgili meydana gelen her çeşit iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini devamlı takip etmeye, bunları herhangi bir engel olmadan örgütte yerine getirmeye mecburdur.

2.2.3.2.2. Yıldırma Açısından İşverenin Gözetme Borcuna Dâhil Yasal Sorumlulukları

Yıldırmaya maruz kalan işçiye karşı işveren gözetme borcuna aykırı davranmış olduğundan; bu konuda işvereni sorumluluğu her şeyden önce akdi sorumluluktur. Ayrıca, işverenin yıldırma davranışına maruz kalmasından ortaya çıkan zararın tazmini davasının haksız fiil sorumluluğuna dayandırılması da mümkün olabilir. Bu sebeple, işverenin akdi sorumluluğu ile haksız fiil sorumluluğu birbiri ile yarışır. İşçi, uğradığı zararın tazmini için bu iki sorumluluktan dilediğinin hükümlerine dayanabilir.²⁷³

İşçinin akdi sorumluluk ya da haksız fiil sorumluluğundan hangisini seçeceği konusunda Borçlar Kanunu'nun bazı hükümlerinin incelenmesinde fayda vardır. İşçi, haksız fiil hükümlerine dayandığı zaman işverenin kusurunu, yapılan eylemin hukuka aykırılığını, yıldırma ile uğradığı zarar arasındaki ilişkiyi ve uğradığı zararı ispat etmek zorundadır. TBK'nın 50.maddesinin 1.fıkrasına göre, "Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır." Bunun yanında, akdi sorumlulukta Türk Borçlar Kanununun 125.maddesi gereğince kusursuzluğun ispat yükü işverendedir. Bu nedenle, mağdur işçinin akdi sorumluluğa dayanan hükümlere başvurması lehine olacaktır. Ayrıca haksız fiile dayanan sorumlulukta TBK'nın 72.maddesinde göre öğrenme tarihinden itibaren 2 yıl iken, her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğramakta, akdi sorumlulukta ise TBK'nın 146.maddesine göre, 10 yıllık zamanaşımına tabi olacaktır.

İşveren, işçisinin her türlü hakkını gözetme borcunun yanında diğer işçilerin ona karşı yıldırma uygulamalarına da engel olmak zorundadır. İşverenin kendisi direkt ilgili

273 Süzek, a.g.e., s.358

olmasa bile, bu sürecin her kademesinde işçiye yıldırma uygulayan failin yanında sorumludur.

İşveren vekilinin işçilere karşı sorumluluklarından işveren mesul iken, yıldırma özelliği taşıyan davranışları sergileyen kişi işveren vekili değil ise, bu durumda TBK'nın 66.maddesine göre, "Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz. Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür." işverenin sorumluluğu değişkendir. İşveren, gerekli özeni gösterdiğini ispatladığında sorumlu tutulamazken, ispat edemediğinde sorumludur.

2.2.3.2.3. Gözetme Borcunun İhlali Sebebiyle Kişinin Başvurabileceği Hukuki Yollar

Yıldırmaya maruz kalan işçi, gözetme borcunu ihlal eden işverene karşı çeşitli hukuki yollara başvurma hakkına sahiptir.

2.2.3.2.3.1. İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma

4857 sayılı kanunun mülga 83. Maddesinde "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitinin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve

işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir” hükmü bulunmakta idi. Bu hükümde, işçinin, iş görme borcundan kaçınabilmesi için, bazı şartlar öngörülmüştür, bunlar;

- a. İşçinin karşı karşıya bulunduğu tehlikenin yakın, acil ve hayati tehlike niteliğinde bulunması,
- b. İşçinin gerekli önlemlerin alınması için talepte bulunması,
- c. Talebin işveren/işveren vekili ya da kurulca haklı görülmesi gerekir.

Bu maddenin lafzından işçinin maruz kalacağı yıldırma eylemine karşı, bu eylemin durdurulması ya da en azından tespiti açısından işverene talepte bulunmasının öngörüldüğü anlaşılmaktadır. İşçiye karşı yıldırma eyleminin işverence gerçekleştirildiği çoğu durumda, kanun maddesinin işçiyi koruyamayacağı bir gerçektir. Kanun koyucu, bu eksikliği gidermek için 4857 sayılı kanunun 83.maddesini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı kanunun 13/3.maddesinde işçi lehine bir düzenleme öngörmüştür. Bu düzenleme “ Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz” şeklindedir, bu maddeye göre işçi, işveren tarafından yıldırmaya karşı gerekli önlemlerin alınmaması, ya da yıldırma fiilinin bizzat işveren tarafından gerçekleştirilmesi halinde işyerini terk edebilecektir. İşçinin, işyerini terk etmesi, işçinin haklı nedenle eylemli olarak iş akdini fesh etmesi olarak yorumlanamayacağı, adı geçen fıkranın “Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz” hükmünden anlaşılmaktadır. Ancak, 6331 sayılı kanunun 13/3.maddesindeki işçinin işyerini terk etmesi halinde gerekli önlemlerin işverence makul bir sürede alınmaması halinde, yıldırma fiiline maruz kalan işçinin, iş akdini haklı nedenle fesh edebileceği kabul edildiğinden, işçinin işyerini terk etmesinin, işverence gerekli önlemlerin alınmaması halinde, iş akdinin haklı nedenle eylemli olarak fesh edildiği anlamına geleceği de göz önünde bulundurulması gereken bir husustur.

2.2.3.2.3.2. Maddi veya Manevi Tazminat Davası

İşverenin gözetme borcuna aykırı davranması halinde, mağdur durumdaki işçi, işverene karşı akdi sorumluluk ya da haksız fiil sorumluluğu yollarından istediğine başvurabilir.

İşverenin sorumluluğu, hukuki olarak akdi sorumluluk temeline dayanıyorsa; işçinin bu durumda maddi tazminat talep edebilmesi, Türk Borçlar Kanunu'nun 417.ve 112.maddelerine dayanmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 417.maddesinin 3.fikrasına göre, işçinin ölümü veya vücudunun zedelenmesi halinde zararının tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 114. maddesinin 2.fikrasına göre, "Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hallerine de uygulanır." Bu durumda failin kusurunun varlığı yasal karine teşkil ettiğinden; davacının açtığı davada mağdurun yıldırma teşkil eden eylemleri, meydana gelen zararı ve zarar ile fiil arasındaki illiyet bağıını ispat etmesi gerekli ve yeterli olacaktır. Kusurunun bulunmadığını ispat yükü davalıya ait olacak, kusursuzluğunu ispat ettiği takdirde sorumlu olmayacaktır. Ayrıca mücbir sebep, zarar görenin kusuru, 3.kişinin kusuru sorumlulukta aranan illiyet bağıını sona erdiren durumlar olduğundan; belirtilenlerden birinin somut vakada mevcut olması da işverenin sorumluluğunun ortadan kalkmasına sebep olacaktır.²⁷⁴

İşverenin sorumluluğu, hukuki olarak haksız fiil sorumluluğu temeline dayanıyorsa; ortada hukuka aykırı bir fiil olmalı, bu fiil işverenin kusurlu davranışı sonucunda oluşmalı ve işçinin bir zararı meydana gelmelidir. Bundan dolayı, işçinin işverenin kusurunu ispat etmesi gerekmektedir.

Yıldırma sonucunda zarara uğrayan işçi, Türk Borçlar Kanunu'nun 56.maddesine göre, "Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin

274 Savaş, a.g.e., s.100

veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.” Bu hükme göre, durumun niteliğine göre zarara uğrayan kişi manevi tazminat talep edebilir.²⁷⁵

Haksız fiil nedeniyle manevi tazminata karar verebilmek için de haksız fiilin tüm unsurlarının gerçekleşmiş olması gerekir. Bu sebeple oluşan manevi zarar, genellikle kişinin kişisel varlıklarına yönelik saldırı sonucu gerçekleşir. Ayrıca malvarlığına saldırı sonucu da manevi zararın doğması mümkündür.²⁷⁶

2.2.3.2.3.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Yıldırma sonucunda, yıldırmaya maruz kalan işçi intihara sürüklenebilmektedir. Böyle bir durumda, işçinin yakınları destekten yoksun kalmaktadır. Bu nedenle, tazminat isteme hakları olmalıdır. Hakeza, Türk Borçlar Kanunu'nun 55.maddesinde bir kimsenin ölümü sonucu, desteğinden yoksun kalanlar, ölüm yüzünden uğradıkları zararın tazminini talep edebilirler.²⁷⁷

275 “...Davacının nedensiz yere işini yapmamakla suçlanması, yetersiz olarak değerlendirilip aşağılanması, en basit olaylarda dahi yazılı savunma istenerek taciz edilmesi, işten ayrılmaya zorlaması ve duygusal taciz nedeniyle manevi yıpranma için manevi tazminat talep edilmiştir. 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 manevi tazminata hükmedilmiştir.” **Yargıtay 9.HD, E: 2007/9154, K: 2008/13307 ve 30.05.2008**”

276 Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 5. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 2005, s.312

277 “...Görülmektedir ki, destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi nedeniyle yoksun kalınan zarardır. Buradaki amaç, destekten yoksun kalanların desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır. Olaydan sonraki dönemde de, destek olmasa bile, onun zamanındaki gibi aynı şekilde yaşayabilmesi için muhtaç olduğu paranın ödetilmesidir. Haksız bir eylem sonucu desteğini yitiren kimse BK'nun 45/II. maddesine dayanarak uğradığı zararın ödetilmesini isteyebilir. Ancak, destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilmesi için öncelikle, ölen ile destekten yoksun kalan arasında maddi yönden düzenli ve eylemli bir yardımın varlığı gerekir. Borçlar Kanunu'nun 45. maddesinde sözü geçen destek kavramı hukuksal bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu hedef tutar ve ne hısımlığa ne de yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanır; sadece eylemli ve düzenli olarak geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde yardım eden ve olayların olağan akışına göre eğer ölüm vuku bulmasaydı, az çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılır. O halde destek sayılabilmek için yardımın eylemli olması ve ölümden sonra da düzenli bir biçimde devam edeceğinin anlaşılması yeterli görülür. Bununla birlikte destekten yoksun kalan kimse devamlı ve gerçek bir ihtiyaç içerisinde bulunmalıdır. Genel olarak bakımı ihtiyacı, sosyal düzeye uygun olan yaşamın devamını sağlamak için gerekli olanaklardan yoksun kalmayı anlatır. Eğer ölenin eylemli olarak baktığı davacı, ölüm yüzünden bu bakımın sağladığı yaşama düzeyinin altına düşmüş olursa, ihtiyaç bulunma koşulu gerçekleşmiş sayılır. Burada önemli olan, destekten yoksun kalan kimsenin ve ailesinin temsil ettiği sosyal ve ekonomik düzeye göre normal karşılanan giderlerdir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 21.04.1982 gün, 979/4-1528 E.,

Yargıtay'a göre, yalnız başına "bakım ihtiyacı" destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabilmek için yeterli gelmemektedir. Destekten yoksun kaldıklarını iddia edenlerin ölenin düzenli ve sürekli yardımlarından fiilen yoksun kalmış bulunmaları lazımdır. Destekten yoksun kalan hak sahipleri bu tazminat yanında manevi tazminat da talep edebilir. Yargıtay'a göre, destekten yoksun kalma tazminatı mirasçılık sıfatından ayrı ve bağımsız bir hak olduğundan, desteğin sağlığında malullük sebebi ile uğradığı güç kaybına karşılık işverenden almış olduğu tazminat, destekten yoksun kalma tazminatından düşülemez.²⁷⁸

2.2.3.2.4. İşverenin, "İşçinin Kişilik Hakkını" Gözetme Borcu

İşyerinde yıldırma, işçinin kişilik haklarının²⁷⁹, onurunun ve temel insan haklarının ihlal edildiği bir kavramdır²⁸⁰

1982/412 K. sayılı kararı). Diğer taraftan, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 06.03.1978 tarih ve 1/3 sayılı kararının gerekçesinde de: <Destekten Yoksun Kalma Tazminatının eylemin karşılığı olan bir ceza olmayıp, ölüm sonucu ölenin yardımından yoksun kalan kimsenin muhtaç duruma düşmesini önlemek ve yaşamının desteğin ölümünden önceki düzeyde tutulması amacıyla yönelik sosyal karakterde kendine özgü bir tazminat olduğu> hususu vurgulanmış; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 30.11.2005 gün ve 2005/4-648 E.-2005/691 K. sayılı ilamında da aynı esaslar benimsenmiştir. Önemle vurgulanmalıdır ki, Borçlar Kanunu'nun 45/III. maddesine göre destekten yoksun kalma tazminatı, desteğin mirasçısı olarak geride bıraktığı kişilere değil, desteğinden yoksun kalanlarına aittir. Destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilecek kişiler, mirasçılardan başka kişiler de olabileceği hususunda da herhangi bir ihtilaf yoktur. Murisin trafik kazasından kaynaklanan bir sorumluluğu söz konusu olduğunda ve koşulları oluştuğunda mirasçıları bundan sorumlu olduğu halde, aynı olay nedeniyle destekten yoksun kalan ve fakat mirasçı olmayan kişiler bundan sorumlu değildir (HGK.nun 15.06.2011 gün ve 2011/17-142 E. -411 K. sayılı ilamı). Davacıların destekten yoksun kalma tazminatı talebine dayanak olarak gösterdikleri zarar; işletenin ölümü sonucunda meydana gelmekle birlikte işleten üzerinde doğan bir zarardan ayrı ve salt onun desteğinden yoksun kalınması olgusuna dayalı, mirasçılık sıfatıyla bağlı olmaksızın uğranılabilen bir zarardır. Böyle bir zararın işletenin kendisinin sahip olacağı hakla bir ilişkisi olmadığı gibi, doğrudan işletenin zararıyla bağlı ve onunla sınırlı bir zarar da değildir. İşletenin ölümü zararı doğuran olay olmakla birlikte, zarar doğrudan üçüncü kişi durumundaki destekten yoksun kalanlar üzerinde oluşmuştur. Buradaki zarar, mirasçıların salt bu sıfatla devraldıkları murislerinin uğradığı ve ondan intikal eden bir zarar da değildir. Destekten yoksun kalma tazminatına dayanak teşkil eden hak, salt miras yoluyla geçen bir hak olsa idi doğrudan işleten üzerinde doğup ondan mirasçılarına intikal edeceğinden, bu yöndeki savunmalar ölenin desteğinden yoksun kalanlara karşı ileri sürülebilecekti. Oysa yukarıda da açıklandığı üzere, destekten yoksun kalma tazminatına konu davacıların zararı, desteklerinin ölümü nedeniyle destekten yoksun kalan sıfatıyla doğrudan kendileri üzerinde doğan zarardır. Bu zarardan doğan hak desteğe ait olmadığına göre, onun kusurunun bu hakka etkili olması da düşünülemez....**Yargıtay 17.HD, E: 2011/10718, K: 2012/12169 ve 07.11.2012**"

278 Çelik, a.g.e., s.179

279 "...Kişilik hakkı, kişisel değerlerin tamamı üzerinde geçerli olan ve herkese karşı ileri sürülebilen tekeli bir haktır. Kişilik hakkının konusu kişisel değerler kavramıdır. Kişisel değerler hukuk düzenince korunan kişisel değerlerin tamamıdır. Federal Mahkemeye göre, kişisel değerler bir kişiye bireysellik kazandıran ve koruma bakımından özel duygular dahil üzere bireyler arasındaki ilişki gereksinimlerinde korunmaya değer her şeyi ifade eder. Kişisel değerlerin en önemlisi onur ve

Türk İş Hukuku doktrininde işçinin korunması - işçinin kişiliğinin korunması kavramları açısından bir ikilik vardır. Doktrinde, işçinin korunması kavramı ile işçinin iş sağlığı ve güvenliği açısından maddi kişilik değerlerinin korunması ifade edilmektedir. İşverenin gözetme borcu da bu kapsamda ele alınmaktadır. Daha sonra ise, işçinin korunması kavramının geniş yorumlanması gerektiği ve işçinin manevi kişilik değerleri de dâhil olmak üzere işçinin tüm kişilik değerlerinin bu çerçevede değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu terminoloji esas alındığında, işçinin maddi kişilik değerleri ve işçinin manevi kişilik değerleri biçiminde ikili bir ayırım yapıldığı görülecektir. Ancak, kişilik, maddi ve manevi olarak bir bütündür ve işçinin korunması terimi ile tüm bu kişilik değerlerini kapsayacak bir şekilde değerlendirme yapılması kanaatimizce daha isabetli olacaktır.²⁸¹

2.2.3.2.4.1. Kişilik Hakkının Tanımı ve Kapsamı

Kişilik kavramından önce kişi; hukukta hak sahibi varlık anlamına gelir ve kişi, gerek diğer bireylerle, gerek mallarla olan ilişkileri bakımından en önemli birimi teşkil eder²⁸². Kişilik, kişiye bağlı ve hukukça korunan bedeni, manevi, hukuki özellikteki varlıkların tümünü ifade eder. Kişilik, sağ ve tam doğumla başlar, ölümle sona erer.²⁸³ Kişilik hakkı, kişinin hak süjesi olarak herkes tarafından tanınmasını istemek ve bu sıfatla itibar görmek hakkındaki menfaat ve yetkileri demektir. Bu hak, her kişiye bedeni ve maddi bütünlüğüne, menfaat ve ilişkilerine yönelik saldırılardan kaçınılmasını başkalarından isteme yetkisini sağlar.²⁸⁴ Kişiliği oluşturan varlıkların üzerindeki hak, kişilik hakkıdır.

saygınlıktır. Kişinin onur ve saygınlığına saldırının tazmini gerektirir...” **Yargıtay 9.HD, E: 2003/2102, K: 2003/14716 ve 18.09.2003**”

280 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 yapmalarını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırarak “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.” **Ankara 8. İş Mahkemesi E: 2006/19, K: 2006/625 ve 20.12.2006**”

281 Işkın, a.g.e, s.47

282 M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk**, 12. Bası, Kırklareli: Beta Basım, 2005, s.44

283 Bilge Öztan, **Medeni Hukuk'un Temel Kavramları**, 17. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2005, s.211

284 Jale G. Akipek ve Turgut Akıntürk, **Türk Medeni Hukuku Yeni Medeni Kanuna Uyarlanmış Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku**, 5.Bası, İstanbul: Beta Basım, 2004, s.360

İş hukukunda işçinin kişilik haklarına saygı, insan onuru temelinde işverene düşen bir yükümlülüktür. Onur felsefesi anlamda, her insanın, insan olarak, başkalarından saygı görmesini gerektiren bir yüksek değer olup işçinin, onuruna, bedensel veya ruhsal bütünlüğüne, kısaca kişiliğine saldırı özelliğinde davranış, söz, fiil, jest, yazı gibi haksız ve istihdam edildiği işi tehlikeye sokan veya iş ortamını alçaltan her çeşit tutum, bu yükümlülüğün ihlali demektir. İşçinin kişiliğine açık bir saldırı konumunda olmasa da onu, işyerinde dışlamaya, diğer çalışanlarla insani ilişkisini koparmaya yönelik her çeşit işveren davranışı ve işlemi de kişilik haklarına saygısızlık olarak değerlendirilmek zorundadır.²⁸⁵

Söz konusu hakkın kapsamının kesin ve net olarak belirlenmesi hem güç hem de çağdaş hukuk açısından kabul edilemez bir durumdur. Çünkü eğer kişilik hakkının kapsamı kesin ve net bir biçimde belirlenirse, kişilik hakkı zamana ve yere göre değiştiğinden, bu kapsam içinde yer almayan yeni değerlerin hukuki korumadan faydalanma imkânları kalmayacaktır. Bu sebeple kapsamı kanun koyucu tarafından net olarak saptanmamış ve kapsamın belirlenmesi doktrin ile yargı organlarının yorumuna bırakılmıştır. Böylece zamanın gereksinimlerine göre yeni kişilik hakkı değerlerinin göz önünde bulundurulmasına imkân vermiştir. Bununla birlikte, yaşama, bedensel bütünlük, sağlık, özgürlükler, şeref ve haysiyet, özel yaşam, kişinin ismi ve resmi, meslek, sanat ve ticari yaşama ilişkin iktisadi değerler kişilik hakkı kapsamında yer alan değerlerdendirler.²⁸⁶

2.2.3.2.4.2. Hukuki Dayanağı

Kişilik hakkı ile ilgili İş Kanununda açık bir ifade yer almadığından, Anayasa, Borçlar Kanunu ve Medeni Kanundaki düzenlemelere bu konunun incelenmesinde başvurulacaktır.

İşveren işçinin kişiliğine saygı göstermek zorunda olup, Anayasanın ikinci bölümünde kişinin hak ve ödevlerini düzenleyen 17.maddesinde ve bundan sonraki maddelerde, işverenin işçinin kişilik hakkı ile ilgili yükümlülüğünün, öncelikle Anayasadan kaynaklanan bir yükümlülük olduğu görülmektedir. İşveren, gözetim borcu kapsamında işçinin tüm kişilik haklarını; bu doğrultuda özellikle maddi bedensel

285 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.627

286 Savaş, a.g.e., s.102

değerlerini korumakla yükümlüdür. Anayasanın 17.maddesinde herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu belirtildikten sonra üçüncü fıkrasında “Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyeti ile bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.” Şeklinde ifade edilmektedir ki bu hüküm, bu yükümlülük yönünden, iş ilişkisinde işverenin işçiye karşı tavır ve işlemleri için de esas oluşturacak niteliktedir; işveren, işçiye karşı insan haysiyetiyle bağdaşmayan yaptırımlarda bulunamaz.²⁸⁷ Esasen kişileri koruyan bu düzenleme, aynı zamanda işyerinde yıldırmaya uğrayan bir işçinin başvurabileceği bir düzenlemedir.

Medeni Kanunu'nun 24.maddesine göre, “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.” 25.maddesinin son fıkrasında ise, “Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir.” Görüldüğü üzere, Medeni Kanununda kişilik hakkının başkalarının tecavüzlerine karşı korunması genel olarak düzenlenmiştir. 24.maddede, kişilik hakkına hukuka aykırı olarak saldırılan kişinin mahkemeye başvurabileceği düzenlenirken, 25.maddede ise, hangi mahkemelerde dava açılacağı açıklanmaktadır.

Temel olarak; işverenin gözetme borcunun hukuki dayanağında belirtmiş olduğumuz gibi, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 417.maddesinin birinci fıkrasında; işçinin kişiliğinin korunması yer almaktadır. Bu hükme göre; işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama sorumluluğu öngörülmektedir. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması hedeflenmiştir. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle yükümlü olduğu kabul görmüştür. Bu sorumluluğun bir diğer şekli ise, işverenin, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli tedbirleri alması oluşturmaktadır. İşveren bu amaçla işyerinde psikolojik ve cinsel taciz ile karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya

287 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.627

yönelik tedbirleri almakla yükümlüdür.²⁸⁸ Bu hüküm kapsamında TBK, işverenin işçinin kişiliğini korumak için gereken önlemleri dürüstlük ilkelerine uygun şekilde almasını ifade etmektedir. Yeni Türk Borçlar Kanunu'nun bu maddesi ile işyerinde yıldırımaya karşı etkin ve tam bir koruma sağlanmıştır.

2.2.3.2.4.3. Kişilik Hakkının İhlali Sebebiyle Kişinin Başvurabileceği Hukuki Yollar

Medeni Kanunu'nun 25.maddesinin 1.fikrasına göre, yıldırımaya maruz kalan kişi, koruyucu davalar yani saldırı tehlikesinin önlenmesi, sürmekte olan saldırıya son verilmesi, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespiti şeklindeki davalar ile maddi ve manevi tazminat davalarına başvurabilir.

Maddenin 2.fikrasına göre, “Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir.” Koruyucu davaların açılabilmesi için davalının kusurunun olması ya da saldırı nedeni ile bir zararın oluşmuş olması şart olarak aranmamaktadır. Maddi veya manevi zarar olmasa bile koruyucu davalar açılabilir.

Maddenin 3.fikrasına göre, “Davacının, maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.” Mağdurun koruyucu davaların yanında tazminat davaları açabilme hakkının saklı tutulmasının sebebi, koruyucu davalar ile TBK'nda belirlenmiş olan tazminat davalarının farklı özellikte davalar olmalarıdır. Söz konusu iki dava türü arasındaki farklar davaların amaçları, temelleri, koşulları, tabi oldukları zamanaşımı süreleri ve yetkili mahkemeler bakımından kendini göstermektedir. Koruyucu davalar bir tecavüzü önlemeyi, yok etmeyi veya etkisizleştirmeyi hedeflerken, tazminat davaları davalıya tecavüzün sonuçlarını yok etmeye, düzeltmeye, tamir etmeye yarayan bir edimi yapmaya zorlayan davalardır. Koruyucu davalar bakımından hukuka aykırılık unsurunun gerçekleşmiş olması yeterli ve tecavüzden bir zararın doğması koşul oluşturmazken, tazminat davalarında hukuka

288 Turgut Uygur, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi**, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2012, s.2020

aykırılığın yanında kusur veya kusursuz sorumluluk hallerinden birinin gerçekleşmiş olması ve mağdurda maddi veya manevi bir zararın ortaya çıkmış olması gerekmektedir.²⁸⁹

2.2.3.2.4.3.1. Koruyucu Davalar

2.2.3.2.4.3.1.1. Saldırının Önlenmesi Davası

Koruyucu davalardan olan saldırı tehlikesinin önlenmesi davasında, MK.m.25/1 hükmüne göre, önleme davası kişiliğe karşı saldırının henüz başlamadığı, ileride meydana gelebileceği yönünde bir takım işaretler bulunan bu saldırının oluşmasına engel olma amacı taşıyan bir davadır. Yıldırma süreci bakımından önleme davasının açılabilmesi için hukuka aykırı davranışların olabileceği yönünde ciddi ve yakın bir tehlike olması gerekir²⁹⁰. Yıldırma belli bir zamana yayılan ve tekrar eden davranışlardan meydana gelen bir süreç olduğundan bir diğer ifade ile birden çok hareketin bulunmasına rağmen tek bir saldırının yani işçinin kişilik hakkına devam eden bir saldırının söz konusu olmasından dolayı işçinin saldırının önlenmesi davası açma hakkı bulunmamaktadır.²⁹¹

Önleme davası, yıldırma tehlikesi mevcut bulunduğu sürece açılabilir. Bu tehlike sona erdikten sonra bu dava açılmayacağı gibi, bu dava açılmadan söz konusu saldırı süreci başlamışsa artık saldırıya son verilmesi, saldırının tespiti ve tazminat davaları açılabilir. Önleme davası açıldıktan sonra saldırı süreci başlamışsa bu halde hâkimin önleme davasını reddetmesi gerekir. Bu durumda davacı tekrar saldırıya son verilmesi davası açabilecektir.²⁹²

2.2.3.2.4.3.1.2. Saldırıya Son Verilmesi Davası

Saldırıya son verilmesi davası; devam etmekte olan bir saldırıya son vermek amacıyla açılan bir davadır. Saldırı sona ermiş ise bu dava açılmaz. Başlamış ve devam eden bir saldırı varsa bu dava açılabilir.

289 Savaş, a.g.e., s.105

290 Tınaz ve Diğerleri, a.g.e., s.108

291 Savaş, a.g.e., s.106

292 Tınaz ve Diğerleri, a.g.e., s.108

Bu davanın genel bir mahiyeti vardır ve kişiliğin üçüncü kişilerden gelebilecek saldırılara karşı korunmasında önemli bir rol oynar. Çünkü kişiliğe karşı gerçekleşmiş olan ve dava açıldığı tarihte hala devam etmekte olan her çeşit hukuka aykırı saldırının, bir zarar meydana getirmiş olup olmamasına bakılmaksızın, bu davayla ortadan kaldırılması mümkün olmaktadır. Bu davanın açılabilmesi için;²⁹³

- Kişilik haklarına bir saldırı olmalıdır,
- Bu saldırı haksız ve hukuka aykırı olmalıdır,
- Saldırı hala devam etmekte olmalıdır.

Yıldırma sürecine son vermeye ilişkin dava, ancak yıldırmaya maruz kalan işçi tarafından açılabilir. Nitekim kişilik hakları direkt kişiye bağlı haklar olduğu için, bu davayı açma hakkı devredilememekte ve mirasçılara da geçmemektedir.²⁹⁴ Ayrıca saldırı devam ettiği sürece zamanaşımı devreye girmez.

2.2.3.2.4.3.1.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası ya da kısaca tespit davası (Feststellungsklage), var olan bir fiil ve davranışın kişiliğe yönelik hukuka aykırı bir saldırı mahiyetinde olduğunun mahkemece karar altına alınmasını sağlama amacına yönelik olarak açılır. Örneğin; yapılmakta olan ilan veya reklamların haksız rekabet mahiyetini arz ettiğinin; bir kimse hakkında şurada burada söylenmekte olan sözlerin şeref ve haysiyete karşı hukuka aykırı bir saldırı meydana getirdiğinden mahkeme tarafından saptanmasını istemek, tespit davası ile mümkün olabilir.²⁹⁵

Medeni Kanunu'nun 25.maddesinin 1.fıkrasına göre, "Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir." Yıldırma eyleminden dolayı kişilik hakkı zarara uğrayan kişi, yıldırma eylemi hala devam ediyorsa,

293 Akipek ve Akıntürk, a.g.e., s.416

294 Işkın, a.g.e., s.65

295 Akipek ve Akıntürk, a.g.e., s.419

bu saldırının hukuka aykırılığının tespit davası açabilir. Yıldırma eyleminin etkileri bitmiş ise hukuka aykırılığının tespit davası açılmaz.

2.2.3.2.4.3.1.4. Maddi Tazminat

Maddi tazminat davası için maddi bir zararın oluşması gerekir. Maddi zarar, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 41.maddesine göre, başvuruçunun malvarlığında veya hukuken korunan diğer bir menfaatinde meydana gelen eksilmedir.²⁹⁶

Maddi tazminatın amacı, maruz kalınan maddi zararın giderilmesidir. Böylece, tazminatın kapsamını belirleyen temel unsur uğranılan zararın miktarıdır. Maddi zarar bir ceza verme yöntemi değildir. Bu sebeple, kast olsa dahi, haksız fiil neticesinde uğranıldığı ispat olunan “maddi zarar” miktarından daha fazlasına hükmedilemez²⁹⁷

Maddi tazminat davası, kişilik hakkı hukuka aykırı bir şekilde saldırıya uğrayan kimsenin, bu saldırı sebebi ile malvarlığında meydana gelen eksilmenin karşılanması amacıyla yöneliktir. Yıldırma sürecinde maddi tazminat davası açılabilmesi için;²⁹⁸

- Kişisel değerlere karşı bir saldırı olmalı,
- Saldırı hukuka aykırı olmalı,
- Kusurun veya kusursuz sorumluluk hallerinden birinin varlığı mevcut olmalı,
- Zarar meydana gelmiş olmalı,
- Saldırı ile zarar arasında uygun illiyet bağı yani nedensellik (sebeup-sonuç) ilişkisi olmalıdır.

Medeni Kanunu'nun 25.maddesinin 3.fıkrasına göre, kişilik hakkı hukuka aykırı bir şekilde ihlal edilen kişinin maddi tazminat davası açma hakkı vardır. Ancak madde de maddi tazminat davasının hangi şartlarda açılacağı ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca, TBK'nın 58.maddesi de maddi tazminata ilişkin bir hüküm

296 Durmuş Tezcan ve diğerleri, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, 1.Baskı, Ankara: Açık Cezaevi, 2004, s.73

297 Safa Reisoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 17. Bası, İstanbul: Beta Basım, 2005, s.184

298 Abbas Bilgili, **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, birinci baskı, Adana: Karahan Yayınları, 2010, s.51

içermemektedir. Bu hukuki yapı gereğince, kişilik haklarına saldırı hallerinde maddi tazminatı düzenleyen mevzuattaki özel hükümler (ismin kaybı, nişanın bozulması, evlenmenin butlanı, boşanma, haksız fiil neticesi ölüm, haksız fiil sonucu oluşacak cismani zarar halleri gibi) dışında kişilik hakkına saldırı halinde açılacak maddi tazminat davalarında TBK'nın haksız fiil sorumluluğunu düzenleyen genel hükümleri uygulanacaktır.²⁹⁹

Bu davayı açma hakkı malvarlığını ilgilendirdiğinden başka birine temlik edilebilir ve mirasçılara da geçebilir. Bu sebeple davacının her zaman yıldırmanın mağduru olması gerekmemektedir. Davalı tarafında ise, yıldırmanın faili veya failleri yer almalıdır. Yıldırma sebebiyle tazmini talep edilecek maddi zararın maruz kalınan vakaların niteliklerine göre farklılık göstermesi mümkündür. Bunlar, işçinin beden ve ruh bütünlüğü sebebi ile yaptığı tedavi giderleri, çalışma gücünün kaybedilmesi, iktisadi geleceğin sarsılmasına ilişkin zararlar, yıldırmaya gösterdiği tepki sebebi ile uğradığı zararlar şeklinde olabilirler.³⁰⁰

2.2.3.2.4.3.1.5. Manevi Tazminat

Yıldırma açısından önemli olan manevi tazminattır. Yıldırma sürecine bakıldığında, bazen maddi zarar olmamasına rağmen, manevi zarara neden olunmuş olabilir. Manevi zarar, kişinin bu süreç nedeni ile yaşadığı üzüntüyü, acıyı ifade eder. Kişilik hakkı ihlal edilen kişinin bu nedenle maruz kaldığı manevi zararın karşılanabilmesi için manevi tazminat hakkı doğmaktadır.

Manevi tazminat ile ilgili olarak, kişinin vücut bütünlüğüne bir zarar gelmişse TBK'nın 56.maddesine göre, kişilik haklarına bir zarar gelmişse TBK'nın 58.maddesine göre dava açabilir.

TBK'nın 58.maddesine göre, "Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir

299 Tınaz ve Diğerleri, a.g.e., s.111

300 Savaş, a.g.e., s.109

veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.” Bu hükme göre, manevi tazminat için hâkim bir miktar paraya hükmedebilmekte, ancak böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Para yerine başka bir tazminat türüne veya bu tazminata eklemeye karar verebilir.³⁰¹

Yargıtay’a göre, manevi tazminatın takdirinde olayın oluş şekli, ölenin yaşı, kusur oranı ve manevi tazminata etkili olacak diğer haller, tarafların ekonomik ve sosyal durumları ile manevi tazminatın özendirici ve zenginleştirici olmaması gibi niteliklerin göz önünde tutulması gerekir.³⁰²

2.2.4. Yıldırma Sebebi İle İş Akdinin Feshi

Yıldırma, iş akdini iki şekilde etkilemektedir. Birincisi, iş akdinin haklı nedenle feshi, ikincisi ise iş akdinin çalışma koşullarında değişiklik nedeniyle feshidir.

2.2.4.1. İş Akdinin Haklı Sebep Feshi

İş akdinin haklı sebeple fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini devam ettirmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş akdini derhal feshetme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır. Devamlı borç ilişkileri oluşturan iş akdinde ortaya çıkan bir durum sebebiyle bu ilişkiye devam etmek taraflardan biri için çekilmez hale gelmişse haklı sebeple derhal fesih hakkı meydana gelir. Akdi ilişkiye devamın çekilmez hale gelip gelmediğinin ölçütünü ise objektif iyi niyet yani dürüstlük kuralları oluşturur.³⁰³

301 “...Dava, adam çalıştırma sıfatıyla BK. 55. maddeleri uyarınca davalı şirket hakkında açılmıştır..... Yukarıda beri açıklanan nedenlerden ötürü, davalıya ait otelde güvenlik görevlisi olarak çalışan dava dışı işçinin aynı otelde turist rehberi olarak kalan davacının zorla ırzına geçmekten ötürü ceza mahkemesinin kesinleşen kararı ile mahkeme olan ve bu suretle davacının kişilik haklarına saldırıda bulunan işçinin bu eylemi nedeniyle BK. 55. maddesi uyarınca tarafların sosyal ekonomi durumları da göz önünde tutularak davacı yararına takdir edilecek miktarda manevi tazminata karara verilmesi gerekirken davanın reddi yönünde hüküm kurulması doğru olmadığına kararı bozulması gerekmiştir...” **Yargıtay 9. HD, 04.05.2000, 2000/2062 E.- 2000/4389 K.**

302 Çelik, a.g.e., s.178

303 Süzek, a.g.e., s.632

Haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanaklarından biri olan, Türk Borçlar Kanunu'nun 435.maddesine göre, "Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal 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." Haklı sebeple fesih hakkını tanıyan haller, İş Kanunu'nun 24.maddesinde işçinin, 25.maddesinde işverenin olmak üzere, "sağlık sebepleri", "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ile "zorlayıcı sebepler" bentleri olarak belirtilmiştir. Bunların dışında Deniz İş Kanunu'nun 14.maddesinde, Basın İş Kanunu'nun 11.ve 12.maddelerinde de haklı sebeple derhal fesih hakkından bahsedilmektedir.

Nitelikleri bakımından en fazla otuz iş günü süren işlerde iş sözleşmeleri (süreksiz iş sözleşmesi), İş Kanunu hükümlerine göre değil, Borçlar Kanunu hükümlerine göre; TBK 435.madde hükümlerine göre haklı sebeple feshedebilir. Bu nedenle İş Kanunu hükümleri, sadece bu kanuna tabi sürekli iş sözleşmelerinde uygulanabilir.³⁰⁴

2.2.4.2. İşçinin İş Akdini Haklı Sebeple Feshetmesi

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi işçinin haklı nedenle iş akdini fesih hakkı İş Kanunu'nun 24.maddesinde düzenlenmektedir. İş Kanunu'nun 24.maddesinin II. bendinin b fıkrasına göre, "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye **cinsel tacizde** bulunursa." Görüldüğü üzere, cinsel taciz, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri arasında yer almakta, "benzerleri" ibaresi dikkate alındığında, yıldırma da bunlardan biri olarak kabul edilebilir. Bu nedenle işveren tarafından işçiye yöneltilen yıldırma da işçiye haklı sebeple fesih hakkını verir.

İş Kanunu'nun 24.maddesinin II. bendinin b fıkrasındaki söz ve davranışlardan, şeref ve namusa dokunur özellikte sayılacaklar konusunda belirli ve kesin bir ölçüt koymak mümkün değildir. Ancak işverenin davranışının Türk Ceza Kanununa göre suç teşkil etmesi şart değildir. Şeref ve namusa dokunacak davranışlar dar olarak

304 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.708

yorumlanmamalıdır. İşverenin sarf ettiği sözlerin ve davranışlarının suç olarak görülmesi gerekmez. Bu söz ve davranışların etrafın düşünce ve anlayışına göre yorumlanması gerekir. Çevrenin düşünce ve duyguları dikkate alınmak suretiyle bir değerlendirme yapılmalı, ancak sübjektif değil, objektif olarak değerlendirilmeli ve o hareketin toplumda anlaşıldığı şekli esas alınmalıdır.³⁰⁵

Yıldırmanı uygulayan kişi işveren değil de işveren vekili ise, İş Kanunu'nun 24.maddesinde açıkça belirtilmese de işveren vekilleri de işveren gibi her türlü sorumluluğu taşımaktadır. Bu nedenle işveren vekillerinin de bu şekildeki davranışlarından dolayı işçi derhal fesih hakkını kullanabilir.

İş Kanunu'nun 24.maddesinin II. bendinin d fıkrasına göre, "İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa." Bu hükme göre, yıldırmanı uygulayan kişi bir başka işçi veya üçüncü bir kişi de olabilir. Mağdur işçi böyle bir durumda iş akdini derhal haklı sebeple feshedebilir.

Yıldırmanın kurbanı olan işçi haklı sebeple fesih hakkını, İş Kanunu'nun 26.maddesinin 1.fıkrasına göre, "24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz." kullanabilir.

Fesih haklı bir sebebe dayansa da İK 26/1' de öngörülen sürenin geçirilmesinden sonra yapılmışsa haksız feshin hüküm ve sonuçları uygulanır. İK 26/1' de yer alan süre zamanaşımı süresi değil, hak düşürücü süredir. Altı iş günlük hak düşürücü sürenin başlangıcını işçi veya işverenin karşı tarafın ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışını, yani faili ve fiili öğrendiği tarih oluşturur. Ancak işçi veya işveren bunu vakanın meydana geldiği tarihten bir yıl geçtikten sonra öğrenirse işçinin olayda maddi

305 Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi Cilt 1**, 3. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2009, s.1138

çıkar sağlaması dışında artık haklı sebeple fesih hakkı kullanılamaz³⁰⁶. Ayrıca yıldırma tek bir hareketle oluşmadığından ve belli bir sürece yayıldığından, bu süreye sıkı sıkıya bağlı kalmak doğru değildir. Yıldırma süreci içerisinde var olan her hareketle yeni bir sürenin başlayacağını kabulü gerekmektedir. İşçi bakımından önemli olan yıldırmaya maruz kaldığı varsayımı ile ispat araçlarının var olmasıdır³⁰⁷.

2.2.4.3. İşverenin İş Akdini Haklı Sebeple Feshetmesi

İşverenin haklı sebeple fesih hakkı, İş Kanunu'nun 25.maddesinde "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığında, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi üç hakkı oluşturan neden ve bunlara ilave olarak dördüncü neden, "işçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde"dir.

İş Kanunu'nun 25.maddesinin II. bendinin b fıkrasında "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 isnadlarda bulunması." yer almaktadır. Hükümde yer almamakla birlikte işveren vekilinin böyle bir tutuma maruz kalması halinde de işverenin iş akdini fesih yetkisinin bulunduğu kabul edilmelidir. Çünkü işveren vekili işyerinde işçilere karşı işverenin otoritesini temsil etmekte, işveren adına yönetim yetkisini kullanmaktadır.³⁰⁸

İş Kanunu'nun 25.maddesinin II. bendinin c fıkrasında, "İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması." yer almaktadır. Bu maddeye göre, işverenin bir işçisine başka bir işçisi tarafından cinsel taciz veya yıldırma uygulandığı takdirde, işveren bunu uygulayan işçisinin iş akdini haklı sebeple feshedebilir.

Bu maddeye göre, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması veya yıldırma uygulaması haklı neden için yeterli olup, tacize uğrayan işçinin, tacizci işçiyle aynı işyerinde çalışıyor olması gerekli değildir.³⁰⁹

306 Süzek, a.g.e., s.658

307 Savaş, a.g.e., s.115

308 Süzek, a.g.e., s.636

309 Ali Cengiz Köseoğlu, **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi**, Birinci Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2011, s. 244

İşçinin haklı sebeple feshinde bahsettiğimiz gibi İK 26/1' de öngörülen süreler işverenin haklı nedenle feshinde de geçerlidir.

İşçinin iş görme borcunu, İş Kanunu'nda ve iş sözleşmesinde öngörülen çalışma sürelerine uygun olarak süreklilik içinde yerine getirmesi, işe devamsızlıkta bulunmaması veya işyerine geç gelerek işyeri düzenini bozmaması gerekir. İşçinin işine devamsızlık arz edecek biçimde gelmemesi veya sık sık geç gelmesi iş görme borcuna aykırılık teşkil eder ve bu durum işçinin iş sözleşmesinin feshine sebep olur.³¹⁰ İşçinin ardı ardına iki iş günü işe devamsızlık yapması, bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü veya bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi işveren açısından İş K.25.maddesinin II. bendinin g fıkrasına göre, fesih hakkı sağlar.

İşçinin kendisine hatırlatıldığı halde yapmakla sorumlu olduğu görevlerini yapmamakta ısrar etmesi, işverenin fesih hakkını doğuran bir başka haklı nedendir. Burada önemli olan nokta, işçinin görevini yapmaması değil, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesidir. Bu durum feshin haklı nedenini oluşturur. Hatırlatma, işçiyi temerrüde düşürebilmek için değil, haklı nedeninin oluşması için gerekli bir unsurdur. Uyuşmazlık durumunda, işçiye görevinin hatırlatıldığını işveren ispat etmekle yükümlü olmakta, işveren de bunun için her çeşit delile dayanabilmektedir.³¹¹

2.2.4.4. İş Akdinin Çalışma Şartlarındaki Değişiklik Sebebi ile Feshi

1475 Sayılı İş Kanunu'nda bulunmayan ancak uygulamada sık sık karşılaşılan “işçinin çalışma koşullarının değişmesi ve hukuki sonuçları” yeni Kanunla birlikte 22.maddede belirtilmiş ve izah edilmiştir.³¹²

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesine göre “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

310 Çağrı Çelik, **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları**, 1.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007, s.75

311 Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s.758

312 Sinan Binbir ve Can Altındağ, **4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat**, 1. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2004, s.106

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.” hükmü yer almakta olup, değişiklik feshini düzenlemektedir.

İş şartlarında esaslı tarzda değişiklik daha çok iş, işyeri ve ücret üzerinde; işçinin yaptığı işin değiştirilmesi, başka bir işyerine nakli veya çalıştığı işyerinin başka bir yere taşınması veya ücretinin düşürülmesi biçiminde kendini gösterir (Önemine binaen Yargıtay’ın konu ile ilgili kapsamlı içtihatı kısaltılmadan aşağıda verilecektir) .³¹³ İşveren,

313 “... İş hukukunun en tartışmalı alanlarından biri çalışma koşullarının tespiti ile bu koşulların uygulanması, değişiklik yapılması, en nihayet işçinin kabulüne bağlı olmayan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizginin ortaya konulmasıdır. İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü <çalışma koşulları> olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 22 inci maddesindeki, <işveren, 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> şeklindeki düzenleme çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur. Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. Sözü edilen 22 inci maddenin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir (Yargıtay 9.HD. 27.10.2008 gün 2008/29715 E, 2008/28944 K.). Kanunların içinde ve üstünde bir yere sahip olan Anayasa’da çalışma koşullarına ilişkin bir takım genel düzenlemeler yer almaktadır. Anayasa’nın güvence altına aldığı temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik haklar, bütün çalışma koşullarının oluşumunda ve çerçevelerinin belirlenmesinde etkilidir. Bu açıdan Anayasa’nın temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik hakları çalışma koşulları belirlenirken göz önünde bulundurulmalıdır (Yargıtay 9.HD. 18.07.2008 gün 2007/23508 E, 2008/20604 K.). Anayasa’nın 48 inci maddesinde öngörülen, çalışma yerini serbestçe seçme hakkı, 49 uncu maddedeki çalışma hakkı ve ödevi, 50 inci maddedeki çalışma şartları bakımından öngörülen özel koruma ile dinlenme hakkı, 51 inci maddedeki sendika kurma hakkı, 53 üncü maddedeki toplu iş

sözleşmesi yapma hakkı ile 54 üncü maddedeki grev ve lokavt hakları iş ilişkisine etkileri olan anayasal haklardan en belirginleri olarak karşımıza çıkar. Anayasal temeli olan yıllık izin hakkı yönünden bir örnek vermek gerekirse, işverenin işçinin bu dinlenme hakkını kısıtlayan uygulamalara gitmesi durumunda, çalışma koşulları işçi aleyhine ağırlaştırılmış kabul edilmelidir. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunudur. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (m 39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği (m 41 ve 63), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında, işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmesi iş koşulunu oluşturmaz. Taraflar iş ilişkisinde dikkate alınması gereken kuralları yasalarla belirlenen emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbestçe belirleyebilirler. 1475 sayılı Yasada, yazılı sözleşmede bulunması gereken unsurlar gösterildiği halde, 4857 sayılı Kanunda bu yönde bir kurala yer verilmemiştir. Bu noktada iş sözleşmesinde bulunması gereken öğeler yönünden de bir serbestinin olduğu söylenebilir. Çalışma koşullarında değişikliğe dair sözleşmenin kural olarak yazılı biçimde yapılması gerekmez. Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma koşullarının tespiti ve değişikliğin yapılıp yapılmadığı konularında ispat sorunlarını beraberinde getirmektedir. Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir. İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir (9. HD. 07.07.2008 gün, 2007/24548 E, 2008/19209 K.). Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yerini alır. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulması bağlayıcılık açısından gereklidir. Yasal veya sözleşme gereği bir zorunluluk olmadığı halde, işyerinde uygulana gelen <işyeri uygulamaları> da çalışma koşullarının belirlenmesinde etkindir. İşyerindeki uygulamaların tüm işçiler yönünden ortak bir nitelik taşıması mümkün olduğu gibi, eşit konumda olan bir ya da birkaç işçi açısından süregelen uygulamalar da çalışma koşullarını oluşturabilir. Çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin parça başı ücret usulüne göre çalıştığı durumlarda bu durumun işçi aleyhine olduğu tartışmasızdır. Ancak işçiden iş görmesi istenmemekle birlikte, ücret ve diğer aynı veya sosyal haklarının aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilir. Gerçekten, işçinin çalıştığı sürece kendisini geliştirme imkânına sahip olduğu kabul edilmelidir. İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz. Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, kabul edilebilir sınırlar dâhilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez. Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. Bu konuda örnek olarak 4857 sayılı Yasanın 21. inci maddesinin son fıkrası hükmü verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşa geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki hükümler yasada mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır. Yasada mutlak emredici

herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir. Örneğin yasada haftalık 45 saati aşan çalışmaların %50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmaması, fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde bir çalışma koşulu olduğu şeklinde yorumlanamaz. Aynı şekilde işverenin % 50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmaması da, işçi aleyhine olduğundan bağlayıcılık taşımaz. Buna karşın, işçiye fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da süreklilik gösteren işyeri uygulaması geçerli olup, bu yönde bir çalışma koşulu ortaya çıkmış olur. Çalışma koşullarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin kârlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesinin şeklini, zamanını ve hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınmaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir. Yasanın 22. inci maddesinin ikinci fıkrasında, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez verdiği değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür. Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuya yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22 nci maddenin ikinci fıkrası anlamında, çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir. Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak altı işgünlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir. İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam edilirse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir. Fesih bildiriminin şarta bağlanamayacağı kuralının istisnasını, gerçekleşmesi muhtabın iradesine bırakılan iradî şart oluşturur. İradî şartın tipik örneğini, fesih bildirimini sonuç doğurmasının değişikliği önerisinin kabulü veya reddi şartına bağlanmasıdır. Bu anlamda, fesih bildirimini geciktirici veya bozucu şarta bağlanması mümkündür. Geciktirici şarta bağlı fesih bildiriminde işveren, fesih bildirimini, işçinin değişiklik önerisini reddetmesi veya zamanında kabul etmemesi durumunda hüküm ve sonuçlarını doğuracağını ifade ederek, değişiklik fesih bildiriminde bulunabilir. Feshin hüküm ve sonuçları değişikliği önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda doğar. Geciktirici şarta bağlı değişikliği feshinde, değişikliğin yazılı olarak kabulü için altı gününden az süre tanınmaz. Aynı zamanda değişikliğin dayanağı ile fesih için geçerli neden işverence yazılı olarak açıklanmalıdır. İşçinin değişikliği önerisini kabul etmesi halinde iş sözleşmesinin feshinin, geçersiz olacağını açıkladığı durumlarda, bozucu şarta bağlı değişikliği feshi söz konusudur. Belirtilen uygulama biçiminde, işveren işçinin sözleşmesinin bildirim süresine uygun olarak feshedildiğini bildirmekle birlikte, çalışma koşullarında değişiklik önerisini getirmekte ve değişikliğin kabul edilmesi durumunda

feshin geçersiz olacağını açıklamaktadır. Bu durumda da işçiye en az altı iş günü süre tanınmalı ve bozucu şarta bağlı bildirim yazılı olarak yapılmalıdır. İşçinin değişiklik teklifini kabul etmesi halinde, fesih geçersiz olur ve iş ilişkisi yeni çalışma koşullarında çalışma şeklinde devam eder. Aksi halde fesih, bildirim işçiye tebliği ile birlikte geçerli olur ve bildirim önelinin geçmesiyle iş ilişkisi sona erer. Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanunun 18. inci maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. Belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada da aynen yapılmalıdır. Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmez. Yapılacak denetimde, değinilen 18 inci madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir. İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup, olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenebilir, beklenemeyeceği, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır (Yargıtay 9. HD. 07.07.2008 gün 2007/24548 E, 2008/19209 K.). Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio) gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesinin gerektirecek ve aynı amaca ulaşmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır. İş sözleşmesinin içeriğinin birkaç unsur açısından değiştirilmesi teklif edilmişse, işçi tarafından kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi, her bir unsur açısından ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Değiştirilmesi teklif edilen birkaç unsurdan sadece birisinin kabulünün işçi açısından beklenebilir olduğuna karar verilirse, değişiklik feshinin tamamının geçersizliğine hükmedilmelidir. Mahkeme, sözleşme değişikliğinin kısmen geçerli kısmen geçersiz olduğuna karar veremez. İşçiye, mümkünse, onun açısından en az olumsuzluk teşkil eden teklifte bulunulmalıdır. Şüphesiz, işverenin önerdiği değişiklik teklifinin feshin tek alternatifi olduğu, başka içerikte bir değişiklik önerisinin yapılmasının mümkün olmadığı sonucuna varılırsa, işçi tarafından teklifin kabul edilmesinin beklenebilir olup olmadığı denetimi yapılmaz. 4857 sayılı Kanunun 22 inci maddesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Yasanın 24. üncü maddesinin (II-f) bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar. Somut olayda, davacı kalıp elemanı olarak çalışırken işveren tarafından bu bölümden alınarak şartları daha ağır olan ve eğitimine de uygun olmayan iş hazırlama bölümüne geçirilmek istendiğini, bunu kabul etmemesi üzerine iş akdinin feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatlarını talep etmiştir. Makine mühendisi bilirkişi tarafından işyeri kayıtları ve dosyada mevcut CD içeriği incelenerek <her iki işin de Sağlık Kuralları Bakımından Günde ancak 7.5 saat veya daha az çalışılması gereken işler hakkında yönetmelikte birlikte anıldığı, zorluk derecesi açısından aynı değerlendirme içinde yer aldığı, bu nedenle davacının iş şartlarının değişmeyeceği ve esaslı değişiklik olmadığı, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde olduğu> değerlendirilmiştir. Mahkemece bu değerlendirme esas alınarak davacının kalıp döküm hattındaki görevinden alınarak iş hazırlama bölümünde görevlendirilmesinin davacının iş haklarını değiştirmeyeceği ve bu değişikliğin esaslı değişiklik olmadığı ve bu değişikliğin yönetim hakkı çerçevesinde olduğunun tespiti ile davacının yeni görevinde çalışmak istemeyip devamsızlığının haklı nedeni olmadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı talepleri reddedilmiştir. Davacıya verilen yeni iş ile eski işinin aynı olduğuna ilişkin bilirkişiden rapor alınmışsa da mahallinde keşif yapılmadan düzenlenen rapor yeterli değildir. Bu nedenle, mahkemece mahallinde uzman bilirkişi marifetiyle keşif yapılarak davacının eski yaptığı iş ile görevlendirildiği yeni iş karşılaştırılarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik olup olmadığı kesin bir şekilde saptanarak sonucuna göre kıdem ve ihbar tazminatı

çalışma koşullarında esaslı olmayan değişiklikleri, işçinin muvafakatini almaksızın, yönetim hakkı kapsamında tek taraflı olarak gerçekleştirebilir. Ayrıca çalışma koşullarında değişiklik, esaslı olmakla birlikte, işçinin yararına ise yine işçinin muvafakati alınmaksızın tek taraflı olarak meydana gelebilir.³¹⁴

Yargıtay'ın bir kararında, işçinin makine operatörü olarak çalışmakta iken gönderildiği yeni işyerinde makine operatörlüğü işi olmadığı için temizlik işi yapılmasının istenmesi nedeni ile iş akdinin tek taraflı olarak ağırlaştırılması olarak kabul edilir.³¹⁵ Başka bir kararında; emekliye ayrıldıktan sonraki dönemde, ara vermeden davalıya ait işyerinde Araçlar Amiri olarak çalışmıştır. Bu işçinin, işveren temsilcisi gibi hareket ederek, işyerinde çalışan şoförleri görevlendirdiği ve denetlediği, işçinin bu konumda iken foseptik çukuru temizlemenin de içinde bulunan vidanjör şoförlüğünde görevlendirilmesi tenzili rütbe olup, iş şartlarında esaslı değişiklik kabul edilir.³¹⁶ Ayrıca çalışma koşullarından esaslı değişiklik olan işyeri değişikliğine karşı 6 iş günü içinde itiraz etmeyen davacı, işlemi kabul etmiş sayılır.³¹⁷

Bu hükme göre, işverenin geçerli nedenleri olsa da, ilk aşamada iş akdinin sona erdirilmesi değil, çalışma koşullarında değişiklik yapılarak sözleşmenin sürdürülmesi amaçlanmaktadır. Diğer bir ifade ile iş akdinin geçerli bir nedenle işverence feshinin mümkün olduğu bir durumda, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yoluyla sözleşmenin sona ermesi engellenmeye çalışılmaktadır.³¹⁸

Çalışma koşullarında yapılmak istenen bir değişikliğin işçi bakımından esaslı olup olmadığını anlamak için göz önünde tutulması gereken nokta; işçi iş akdinin ilk kez yapılması esnasında iş koşullarında daha sonra işveren tarafından böyle bir değişiklik yapılacağını bilmiş olsaydı böyle bir sözleşmeyi yapmayacak idiyse, yapılmak istenen bu değişikliği onun için esaslı saymak gerekir. Ancak yapılmak istenen değişiklik makul ve objektif iyi niyet kurallarına uygun ise, işçinin bu değişikliği kabul etmemesi kendisi

taleplerinin değerlendirilmesi gerekirken yazılı olduğu şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir ... **Yargıtay 9.HD, E: 2009/40871, K: 2012/2811 ve 01.02.2012**”

314 Günay, **İş Kanunu Şerhi Cilt 1**, s.1090

315 **Yargıtay 9. HD, E:2007/19858, K :2008/14194 ve 03.06.2008**

316 **Yargıtay 9. HD, ,E: 2004/104, K:2004/10869 ve 10.05.2004**

317 **Yargıtay 9. HD, E: 2005/27701, K: 2005/30370 ve 19.09.2005**

318 Cuma Arif Demir, **İş Güvencesi ve İşe İade Davaları**, Birinci Baskı, Ankara: Adalet Basım Yayım, 2007, s. 481

açısından haklı sayılsa bile, işveren bakımından iş akdinin feshi için geçerli bir sebep oluşturabilir.³¹⁹ Burada bahsedilen objektif iyi niyet kurallarının mevcut olup olmadığı değerlendirilirken de tarafların iradeleri değil, işin niteliğine göre üçüncü kişilerce de objektif olarak değerlendirilebilecek bir durumun mevcut olup olmadığının dikkate alınması gerekir.³²⁰

İşveren esaslı bir değişiklik yapmak için yazılı değişiklik önerisi ile çalışma şartlarını anlaşılarak değiştirmeye yönelik bir irade beyanında bulunmaktadır. Yazılı değişiklik önerisi açık ve belirgin olmalı, işçinin kabul beyanı ile değişiklik sözleşmesinin kurulması mümkün olmalıdır.³²¹

Bu değişiklik işçi lehine ise İK 22.madde uygulanamaz. İK 22.maddesine göre değişiklik feshinin yapılabilmesi için, işverence tek taraflı yapılacak olan değişikliğin işçinin aleyhine ve esaslı olması gerekirken, yazılı olmayan değişiklik önerisi işçiyi bağlamaz. Yazılı olarak yapılan değişiklik önerisi işçi tarafından 6 iş günü içinde reddedilirse iş şartlarında esaslı değişiklik yapılamaz. 6 iş gününde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilirse iş ilişkisi yeni iş koşulları ile sürer.³²²

Yaptığı değişiklik önerisi reddedilirse işveren, iki seçenekle karşı karşıya kalır. İşveren ya çalışma şartlarında değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve sözleşme eski koşullarda devam edecek ya da fesih için geçerli bir sebebin bulunduğunu veya fesih için başka geçerli bir sebebin bulunduğunu yazılı olarak açıklayacak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş akdini feshedecektir.³²³

İK 18.maddesine göre, “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”

319 Erol Akı ve diğerleri, **Uygulamada İş Güvencesi, Birinci Baskı**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005, s.187

320 Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Birinci Baskı, İstanbul: Altan Basım, 2012, s. 160

321 Süzek, a.g.e., s.616

322 Demir, a.g.e., s. 482

323 Süzek, a.g.e., s.620

İşveren tarafından yapılan fesih üzerine, bu aşamada İK 18.maddesinde belirtildiği üzere, bu maddenin kapsamına girenler açısından iş güvencesi hükümleri devreye girecek ve işçi işe iade davası açabilecektir. Bu durumda işveren İK 18 m.'e göre feshin, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden ya da işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandığını ispatlamak zorunda kalacaktır. Bu yüzden işveren çalışma koşullarında değişiklik önerisini yaparken temelde, bu değişikliği gerektiren geçerli bir fesih nedenine dayanmak durumundadır. Geçerli neden var ise, koşullar mevcutsa işçi ihbar ve kıdem tazminatı alacak, aksi durumda geçersiz feshin hukuki sonuçları (İK m.21) doğacaktır.³²⁴

Ayrıca taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında meydana gelen değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz. Çalışma koşullarında ileriye doğru yapılacak değişiklikte, 22.maddenin I.fikrasında gösterilen şekli koşullara uyulması gerekli bulunmaktadır.³²⁵

Belirtilen durumlara rağmen, işverenin çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirmesi, iş akdinin ihlali, bu sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmemesi anlamına gelir ve bunun hukuki sonuçları oluşur. İşveren hangi konuda tek taraflı değişiklik yapmışsa, buna ilişkin yaptırımlar meydana gelir.³²⁶ Örneğin; işveren işçinin ücretinde tek taraflı indirim yapmışsa işçi ücretinin en yüksek mevduat faiziyle beraber ödenmesini isteyebilir veya iş görmekten kaçınabilir ya da İş Kanunu'nun 24 II. Maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshedebilir. Çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik, işçinin başka bir yerdeki işyerine nakli biçiminde de olabilir. İşveren bu değişikliği kabul etmeyen işçinin sözleşmesini feshetmez ama nakletmek istediği yere gitmeyen işçiyi önceki işyerine de kabul etmezse, iş akdi işverence feshedilmiş farz edilir. İşçi bu durumda, İş Kanunu'nun 17-21 maddeleri uyarınca ihbar ve kıdem tazminatı veya işe iade davası açabilir.³²⁷

Bu konuda son olarak değinilmesi ve irdelenmesi gereken değişikliği saklı tutma kayıtlarının geçerliliği ve denetimi meselesidir. İK'nun 22.maddesi değişikliği saklı tutma

324 Murat Şen, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005, s.210

325 Kazım Yücel Dönmez, **İş Hukukunda Tazminatlar**, 2.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2008, s.371

326 Demir, a.g.e., s.483

327 Çankaya ve diğerleri, a.g.e., s.131

kayıtlarına yer vermemekle birlikte bu tür kayıtların yasaklandığına dair açık bir ifade de kapsamamaktadır. Bu düzenleme şekli, sözleşme özgürlüğünün sınırlanması ve kayıtların yasaklanması olarak algılanmamalıdır. Bu tür kayıtlar, iş sözleşmesinin önceden öngörülemeyen gelişimlere hızlı ve kolay uyum imkânı sağlayacak biçimde esnek şekillendirilmesine imkan tanıdıklarından işverenin faydasına ve iş sözleşmesinin feshini önleyerek iş güvencesine hizmet etmeleri sebebi ile de işçinin faydasına olduklarından haklı kabul edilmelidir.³²⁸

2.2.4.5. Fesih Sebebini İspat Yükü

Yıldırma sebebi ile iş akdinin derhal feshinde ispat yükü, iş ilişkisinin normal bir biçimde devam ettiğini iddia eden tarafa değil, istisnai durumu, yani karşı tarafın haklı bir fesih sebebi oluşturduğunu, iş ilişkisine devamı çekilmez hale getirdiğini ileri süren tarafa düşer.³²⁹ Usul hukukuna göre, normal ve mutad bir duruma dayanan tarafın bu iddiasını ispatlaması gerekmez. İspatlaması gereken taraf, işveren olabileceği gibi işçi de olabilir. İspat yükü kendisine düşen taraf iş akdini haklı sebeple feshettiğini her çeşit delille ispatlayabilir.³³⁰

328 Savaş, a.g.e., s.122

329 "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca, <Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür...**Yargıtay 9.HD. E- 2006/14801; K-2006/17539 ve 19.06.2006** -.

330 Süzek, a.g.e., s.672

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yıldırma fiili, aslında iş hukuku uygulamasında, işçi-işveren arasındaki mahkemelere taşınan uyuşmazlıkların önemli bir kısmının sebebidir, ancak kavramsal farkındalık ve yasal düzenleme yetersizliği nedenleri ile henüz yıldırma fiili, yargı kararlarında yeterince yer alamamaktadır.

Yıldırma fiili, iş hukuku uygulamasında çok çeşitli şekillerde görülmektedir. 6098 sayılı Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinden önce, yıldırma fiili ile ilgili kanun gücünde bir metin pozitif hukukumuzda mevcut değildi. Bu sebeple yıldırma fiili gereği kadar mahkeme kararlarında yer alamamıştı. Ancak, yeni Borçlar Kanunu ile birlikte, iş yargısı, işçi-işveren arasındaki önüne gelen uyuşmazlıklarda, yıldırma kavramını da uyuşmazlığın çözümünde daha sık dikkate alacaktır.

Yıldırmanın fiili, literatürde bazı kavramlarla karıştırılabilmektedir, bu karışıklığın önüne geçilebilmesi için yıldırma ile benzer kavramlar arasındaki farklılıklar yazarlar tarafından ortaya koyulmaya çalışılmıştır, ancak aynı şey yıldırmanın hukuki anlamı için söylenemez gerçekten de iş hukuku uygulamasında, yıldırmayı, kesin çizgilerle benzer kavramlardan ayırmak oldukça güçtür, bu güçlüğü yanında bu ayrımın pratik bir faydasının da olup olmayacağı da tartışılmalıdır.

Literatürdeki çeşitliğe rağmen iş hukuku uygulamasında yıldırmanın amacı genellikle (yıldırmanın üstten aşağı doğru yapıldığı durumlarda) işçiyi istifaya zorlayarak feshe bağlı tazminatları ödemeni kurutulma, çalışma şevkini kırarak, mağdurda ciddi performans düşüklüğü sağlayarak iş akdini haklı nedenle feshetme imkanı elde etmek olduğu söylenebilir. Hatta iş hukuku uygulamasında, yıldırma fiilinin gerçekleşmesindeki amacın çoğunlukla işçiden kıdem ve ihbar tazminatı ödemeksizin kurutulma olduğunu söylemek çok da yanlış olmayacaktır.

İş hukukundaki uygulamasında, yıldırma fiiline maruz kalan mağdurun uğradığı psikolojik zararın giderilmesi için, manevi tazminat veya kötü niyet tazminatına (fesih hakkının kötüye kullanılması durumlarında) daha fazla hükmedilmeye başlanırsa, yıldırma faillerinin uygulama alanlarının daralacağı söylenebilir, gerçekten de yıldırma fiillerine karşı, ciddi hukuki yaptırımların hem yasal hem de yargısal kararlarla uygulamaya geçirilmesi, çalışanlar için daha güvenli ve istikrarlı iş hayatını temin edeceği açıktır. Ayrıca bu durum, Anayasada devlete yüklenen “ Çalışma Barışını Sağlama” görevinin de bir gereğidir.

6098 sayılı yeni borçlar kanununun genel kanun olması, 4857 sayılı iş kanununun ise özel kanun olması nedeni ile iş mahkemelerinin öncelikle özel kanunu uygulama yoluna gidecek olması nedeni ile BK 417.maddesindeki “ psikolojik yıldırma” düzenlemesinin, iş yargısında yeterince uygulanmaması riski bulunmaktadır, bu nedenle 4857 sayılı iş kanununda da 6098 sayılı kanunun 417 maddesine paralel bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

Nihayet, yakın gelecekte, yıldırma kavramının, iş hukukunda çok önemli bir müessese olacağı, fesih olgusunun irdelenmesinde üst sıralarda yer alacağı kuvvetle muhtemeldir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Acar, Fusun (2002), “Duygusal Zeka ve Liderlik”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12, 53-68.
- Akgeyik, Tekin ve Diğerleri (2009), “İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 56, 91-150.
- Akı, Erol ve diğerleri (2005), **Uygulamada İş Güvencesi**, Birinci Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Akipek, Jale G. ve Akıntürk, Turgut (2004), **Türk Medeni Hukuku Yeni Medeni Kanuna Uyarlanmış Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku**, 5.Bası, İstanbul: Beta Basım.
- Akyiğit, Ercan (2007), **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, Ercan (2008), **İş Hukuku**, 7. Baskı, Ankara: Sözkese Matbaacılık.
- Aras, Dilek (2010), **Türk İş Hukukunda Ayrımcılık Yasağı**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arıcıoğlu, M. Atilla (2002), “Yönetmel Başarımın Değerlemedinde Duygusal Zekanın Kullanımı: Öğrenci Yurdu Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma”, **Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi**, 4, 26-42.
- Atılğan, Turan ve Dengizler, İnci (2007), “Hazır Giyim Sektöründe Örgütsel Stres Üzerine Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9 (2), 62-93.
- Avcı, Umut ve Kaya, Ufuk (2010), “Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 7 (2), 51-79.

- Ayan, Sezer (2011), “Üniversitelerde Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği”, **Akademik Bakış Dergisi**, 27, 1-18.
- Aygün, Hacı Ali (2012), “Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, 5, 93-121.
- Bakan, İsmail ve Büyükbeşe, Tuba (2004), “Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, **Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi**, 7, 1-30.
- Bakırcı, Kadriye (2012), **Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler**, 1.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Baysal, Ulaş (2010), “İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 7, 25, 59-101.
- Bilgili, Abbas (2010), **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, birinci baskı, Adana: Karahan Yayınları.
- Binbir, Sinan ve Altındağ, Can (2004), **4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat**, 1. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz (2012), **Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Birinci Baskı, İstanbul: Altan Basım.
- Bozkurt, H. Argun (2001), **İş Davaları**, 1. Basım, Ankara: Adil Yayınevi.
- Büyük, Köksal (2010), “Stratejik Performans Yönetiminin Unsuru Olarak Örgüt Kültürünü Ölçümleme Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 5 (2), 219-235.
- Cemaloğlu, Necati (2007), “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma”, **Bilig**, 42, 111-126.
- Cengiz, Ekrem ve Diğerleri (2006), “Liderlerin Sahip Oldukları Duygusal Zekanın Örgütsel Yaratıcılık Üzerine Etkileri: Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7 (1), 421-433.

- Çakar, Müjdat (2010), **Gerekçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, 5. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Çakır, Bahar (2006), **İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çelik, Çağrı (2007), **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları**, 1.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, Nuri (2011), **İş Hukuku Dersleri**, 24. Bası, İstanbul: Beta Basım.
- Çetin, Halis (2004), “Çatışma ve Diyalog Tartışmaları Arasında İki İnsan, İki Medeniyet”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 58 (2), 30-53.
- Çiftçi, Birgül (2010), “İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1, 153-173.
- Çil, Şahin (2007), **İş Kanunu Şerhi 1. Cilt**, 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Çivilidağ, Aydın ve Sargın, Nurten (2011), “Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği”, **Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi**, 3, 11-22.
- Çoban, Suzan ve Nakip, Mahir (2007), “Yıldırma (Mobbing) Olgusunun İçsel Pazarlama İle İlişkisi: Nevşehir de Bulunan Bankalar Örneği”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, 21 (1), 308-320.
- Çolakoğlu, Ebru (2011), **Türk İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.
- Danışman, Ali ve Özgen, Hüseyin (2008), “Örgütsel Alt Kültürler ve Kaynakları: Bir Sanayi Firmasında Görgül Bir Araştırma”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 35, 277-304.
- Demir, Cuma Arif (2007), **İş Güvencesi ve İşe İade Davaları**, Birinci Baskı, Ankara: Adalet Basım Yayım.
- Demir, Yeter ve Çavuş, Mustafa Fedai (2009), “Mobbing’in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2 (1), 13-23.

- Demircioğlu, A. Murat ve Centel, Tankut (2007), **İş Hukuku**, 12. Bası, İstanbul: Beta Basım.
- Demirel, Yavuz (2011), “İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme”, **Tisk Akademi**, II, 67-87.
- Demirel, Yavuz ve Yoldaş, M. Asıf (2008), “Sağlık Kuruluşlarında Karşılaşılan Psikolojik Yıldırma Davranışlarının T¼rkiye ve Kazakistan Açışından Karşılaştırılması”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 5 (2), 1-25.
- Demirgil, Aslı (2008), **İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örg¼tsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Y¼nelik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Y¼ksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstit¼s¼.
- Durdağ, F. Merve ve Naktiyok, Atılhan (2011), “Psikolojik Taciz Algısının Örg¼tsel G¼ven Üzerindeki Rol¼”, **Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi**, 1 (2), 5-37.
- Dursun, Salih ve Aytaç, Serpil (2011), “İşyerinde şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama”, **Tisk Akademi**, 1, 7-29.
- Duygulu, Ethem ve Eroğluer, Kemal (2006), “Örg¼t K¼lt¼r¼n¼n Çalışanların İş Doyumuna Etkisi: Bir Firma Uygulaması”, **Dokuz Eyl¼l Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 21 (2), 1-21.
- Edizler, Gaye (2010), “Karizmatik Liderlikte Duygusal Zeka Boyutuyla Cinsiyet Fakt¼r¼ne İlişkin Literat¼rsel Bir Çalışma”, **Selçuk İletişim Dergisi**, 6 (2), 137-150.
- Erdoğdu, M. Y¼ksel (2008), “Duygusal Zekânın Bazı Değişkenler Açışından İncelenmesi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 7 (23), 62-76.
- Ergun Özler, Derya ve Mercan, Nuray (2009), **Y¼netsel ve Örg¼tsel Açıdan Psikolojik Ter¼r**, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Erkuş, Ahmet ve G¼nl¼, Ebru (2008), “Duygusal Zekânın D¼n¼ř¼mc¼ Liderlik Üzerine Etkileri”, **İşletme Fak¼ltesi Dergisi**, 9 (2), 187-209.
- Ertekin, Özkan (2007), **İş Hukukunda İbra**, 1. Baskı, Ankara: Kartal Yayın.
- Ert¼rk, ř¼kran ve G¼rsel, İlke (2011), “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, **Sarper S¼zeke Armağan**, 1, 425-459.
- Genç, Cemal (2000), **İş Hukuku**, 1. Baskı, Trabzon: Akademi Kitabevi.

- Gerni, Mine (2001), “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 3, 20-46.
- Gök, Sibel (2009), “Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 6 (2), 587-605.
- Gül, Hasan ve Ağıröz, Aliye (2011), “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 13 (2), 29-49.
- Güllüce, Ali Çağlar ve İşcan, Ömer Faruk (2010), “Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 5 (2), 7-29.
- Gün, Hüseyin (2009), **Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz**, 1. Baskı, Ankara: Lazer Yayıncılık.
- Gündüz Çekmecelioğlu, Hülya (2007), “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9 (1), 79-97.
- Günel, Ö. Devrim (2010), “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12 (3), 37-65.
- Güngör Delen, Meltem (2010), “Gruplar Arası İlişkiler Çerçevesinde Kurumsal Azınlıklar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3, 117-131.
- Güven Çankaya, Osman ve Çil, Şahin (2009), **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, 2. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Güven Çankaya, Osman ve Diğerleri (2006), **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Hasanoğlu, Mürteza (2004), “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”, **Sayıştay Dergisi**, 52, 43-60.
- Işkın, Gülay (2010), **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

- İlhan Günay, Cevdet (2007), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması**, Birinci Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- İlhan Günay, Cevdet (2009), **İş Kanunu Şerhi Cilt 1**, 3. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- İşcan, Ö. Faruk ve Timuroğlu, M. Kürşat (2007), “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, 21 (1), 119-135.
- Karcıoğlu, Fatih ve Akbaş, Sevil (2010), “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 24 (3), 139-161.
- Karcıoğlu, Fatih ve Çelik, Ülke Hilal (2012), “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 26 (1), 59-75.
- Kesici, Rauf Mehmet (2007), “Yoksulluk Şiddet Döngüsünün Sosyal Politika Açısından Analizi”, **Çalışma ve Toplum**, 2, 121-157.
- Kılıçoğlu, Ahmet M. (2005), **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 5. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Kılıçoğlu, Mustafa ve Şenocak, Kemal (2008), **İş Kanunu Şerhi 1. Cilt**, 1. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kocaoğlu, Muharrem (2007), **Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köseoğlu, Ali Cengiz (2011), **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi**, Birinci Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Mamatoğlu, Nihal (2006), “Örgüt İçi İletişim ve Performans Değerlendirme Sistemi Algıları Örgüt Kültürü Algısını Yordar Mı?”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 61 (4), 177-201.
- Meral, İlker (2010), **Her Yönü İle İşyerinde Psikolojik Mücadele ve Taciz**, 1. Baskı, Ankara: Barış Kitap.
- Minibaş Poussard, Jale ve İdiğ Çamuroğlu, Meltem (2009), **Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus**, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Astarlı, Muhittin (2011), **İş Hukuku**, 4. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Oğuzman, M. Kemal ve Barlas, Nami (2005), **Medeni Hukuk**, 12. Bası, Kırklareli: Beta Basım.
- Otrar, Mustafa ve Özen, Berna (2009), “Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışları”, **İş Ahlakı Dergisi**, 2 (3), 97-120.
- Örücü, Edip ve diğerleri (2011), “Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Akademik Bakış Dergisi**, (26), 1-21.
- Özbudun, Ergun (2004), **Türk Anayasa Hukuku**, 8.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Özerkmen, Necmettin (2012), “Toplumsal Bir Olgu Olarak Şiddet”, **Akademik Bakış Dergisi**, 28, 1-19.
- Öztan, Bilge (2005), **Medeni Hukuk’un Temel Kavramları**, 17. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Reisoğlu, Safa (2005), **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 17. Bası, İstanbul: Beta Basım.
- Savaş, Fatma Burcu (2007), **İşyerinde Manevi Taciz**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, Sarper (2011), **İş Hukuku**, 7. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Şahin, Bayram ve Dünder, Tuğba (2011), “Sağlık Çalışanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarıyla Karşılaşma Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Bolu İli Örneği”, **Tisk Akademi**, II, 89-117.
- Şen, Murat (2005), **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şenturan, Şermin ve Mankan, Esra (2009), “Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerindeki Etkisi”, **Bilgi**, 50, 153-168.
- Tanhan, Fuat ve Çam, Zekeriya (2009), “Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Yeniden Belirlenmesi”, **Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 01 (40), 80-97.

- Taşkın Ahmet (2012), **İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Performans Nedeni İle Feshi**, 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Tezcan, Durmuş ve diğerleri (2004), **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, 1. Baskı, Ankara: Açık Cezaevi.
- Tınaz, Pınar (2011), **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, Pınar ve diğerleri (2008), **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutları ile İşyerinde Psikolojik Taciz**, 1. Bası, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tiyek, Ramazan (2011), “Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 2 (2), 113-142.
- Tokat, Bülent ve diğerleri (2011), **Değerlerin Psikolojik Kuşatması**, 1. Baskı, Kütahya: Ekin Yayınevi.
- Toker Gökçe, Asiye (2008), **Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği**, 1. Baskı, Ankara: Öncü Basımevi.
- Türkkahraman, Mimar ve Tutar, Hüseyin (2009), “Sosyal Değişme, Bütünleşme ve Çözülme Bağlamında Toplumda Farklı Kültür ve Anlayışların Yeri ve Önemi”, **Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 1, 1-16.
- Uygur, Turgut (2012), **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi**, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uzun, Özlem ve Yiğit, Elif (2011), “Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 6 (1), 181-213
- Yaman, Erkan (2008), “Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet”, **İş Ahlakı Dergisi**, 1 (1), 81-97.
- Yaman, Erkan ve Diğerleri (2010), “İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 7 (1), 1137-1151.

- Yavuz, Hüseyin (2007), **Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşiltaş, Mehmet ve Demirçivi, Burak Murat (2009), “Yıldırma Eylemlerinin Otel Personelinin Verimliliğine Etkileri”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2, 47-63.
- Yıldız, Gaye Burcu (2008), **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı.
- Yıldız, Sebahattin ve Eliş Yıldız, Sevdâ (2009), “Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 15, 133-150.
- Yücel Dönmez, Kazım (2008), **İş Hukukunda Tazminatlar**, 2.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.

EKLER

YILDIRMA İLE İLGİLİ YARGITAY İÇTİHA TLARI

1) Yıldırma İle İlgili İlk Yerel Mahkeme Kararı ve Yargıtay'ın Onama İlamı

T.C.

ANKARA

8. İş Mahkemesi

Esas: 2006/19

Karar: 2006/625

Tarih: 20.12.2006

Davacı vekili davalı aleyhine dava açarak, Karadeniz Teknik Üniversitesi Jeoloji Mühendisliği'nden mezun olup 1999 yılında TMMOB jeoloji mühendisleri odasında çalışmaya başlayan davacının sendikası olarak çalışıp işyerinde çalıştığı 7 yıl boyunca görevini başarı ile yerine getirdiğini, 2004 mart ayında oda yönetiminin değişmesiyle yeni yönetimde genel sekreter olarak görev yapan ve davacının amiri durumundaki B.M.D. ile davacı arasında sebepsiz bir gerginlik yaşanmaya başlandığını, gerek sözlü uygulama gerekse yazılı işlemlerle davacı üzerinde manevi baskı uygulayıp kişilik haklarına saldırdığını davacıya adeta duygusal tacizde bulunduğunu, davacıdan 1,5 yıl boyunca 5 defa yazılı savunma isteyip alınan savunmaların ikisi sonucunda genel sekreter Bahattin Murat D.'nin de üyesi olduğu disiplin kurulu tarafından 2.3.2005 tarihinde uyarı, 23.11.2005 tarihinde de haksız olarak kınama cezası verildiğini, yazılı savunmaları ve ibraz ettikleri delillerde incelendiğinde verilen cezaların haksız olduğunu ayrıca TİS'nin disiplin kurulu uygulamalarına ilişkin ekinde de 1 yıl içinde aynı disiplin suçundan üç kez kınama cezası almış olmanın işten çıkarma nedeni olarak sayılması nedeniyle davacının haksız verilen cezalar nedeniyle işten çıkarılma ihtimalinin mevcut olduğunu verilen cezaların haksız olduğunu belirtmiştir.

Yaşanan olaylar, haksız alınan savunmalar neticesinde verilen haksız disiplin cezaları ile davacının manevi olarak yıpranıp psikolojik sağlığının bozulduğunu, psikolojik rahatsızlığından dolayı 5 gün rapor alıp ilaç tedavisi uygulandığını, işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü işverenin işçinin kişiliğine saygı gösterme ve işçinin kişiliğini koruma borcunu da içerdiği halde davacının nedensiz yere işini yapmamakla suçlanması, yetersiz olarak değerlendirilip aşağılanması, en basit olaylarda dahi yazılı savunma istenerek taciz edilmesi işveren tarafından şahsi nedenlerle birlikte çalışmak istemediği işçiyi psikolojik olarak yıpratıp onu işten ayrılmaya zorlaması iş hayatında yaygın uygulanan bir taktik olduğundan duygusal taciz (mobbing) nedeniyle de davacının manevi yıpranma için fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak şartıyla 5.000 YTL manevi tazminatın da yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep etmiştir. Davalı vekili cevap dilekçesinde, davacının açtığı davanın yerinde olmadığını TMMOB jeoloji mühendisleri odasının Anayasa ve Özel Kanunlara dayalı olarak kurulup ana yönetmeliğinde yazılı olduğu üzere jeoloji ve jeoloji mühendisleri ile ilgili konularda toplumu bilgilendirmek, kamuoyunu aydınlatmak, ülke yararına gerekli girişimlerde bulunmak ve meslek mensupları arasında koordine ve dayanışmayı sağlamak üzere örgütlenmiş bir anayasal kuruluş olduğunu büro hizmetlerinin yürütülüş sürecinde personelin görev ve sorumlulukları, hizmetin esasları oda yönetim kurulu tarafından genel kurul kararları ve oda danışma kurulu tarafından onanmış dönemsel çalışma raporu çerçevesinde ve günün ihtiyaçlarına paralel olarak düzenlendiğini uygulamanın sendika ve oda arasında imzalanan TİS'ye uygunluk gözetilerek yapıldığını, davacıdan savunma alınmasının çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemelerde ve TİS'nin ilgili hükümlerinde de yer alan bir işlem olduğunu davacıdan savunma istenerek manevi baskı oluşturulmasının söz konusu olmadığını mobbing, (ofis içi psikolojik şiddet) bilinçli bir hareket tarzı olup oda yönetim kurulu merkez büro işleyişi ile ilgili olarak yazılı olarak tebliğ ettiği düzenlemeler yanında çalışma döneminin ilk aylarında tüm büro personelinin katılımı ile, daha sonra ise idari mali ve teknik büro temsilcileri ile düzenli toplantılar yaparak sorunların ve işleyişin ele alındığını davacının da önce büro amiri sonra ise idari büro sorumlusu olarak toplantılara katılıp görüş ve önerilerini sunduğu dikkate alındığında işyerinde davacıya yönelik mobbing (ofis içi psikolojik şiddet ve tacizin) söz konusu olmadığını disiplin cezalarının ise davacının savunmaları alındıktan sonra verildiğini

haksız davanın reddine karar verilmesini belirtmiştir. Sosyal-İş Sendikası'nın davaya müdahale talebi kabul edilmiştir.

Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (mobbing) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. Taraflar delillerini bildirmiş, tanıkların beyanları da alınmıştır. 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 gerektiren 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 fesh edilmiş, davacı işe iade davası açmış, işe iade davası halen devam etmektedir. MK 2. maddesine ilişkin iyiniyet kuralları, 4857 sayılı yasanın işverenin çalışanlara eşit davranmasına ilişkin olgular birlikte değerlendirildiğinde işverenin işçisini koruma-gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır. Oysa dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğunun olmadığı, bir kısmında ise izinli olduğu dönemlerde yapılması gereken işlerin yerine getirilmemesinden-aksamasından sorumlu tutulduğu görülmüştür.

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 bağırarak "sen bu işi beceremiyorsun" gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırma, 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 1000,00 YTL manevi tazminata hükmedilerek aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Hüküm: Yukarıda açıklanan nedenlerle; Davanın kısmen kabul kısmen reddine,

1-) Manevi tazminat talebinin kısmen kabul ile 1000,00 YTL manevi tazminatın dava tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline,

2-) Uyarı ve kınama cezalarının iptaline ilişkin davanın kabulüne,

3-) Alınan 67,50 YTL harçtan 54,00 YTL harcın mahsubu ile bakiye 13,50 YTL harcın istek halinde davacıya iadesine,

4-) Davacı kendini vekille temsil ettirdiğinden avukatlık asgari ücret tarifine ve davanın kabul ve ret oranına göre takdiren 450 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-) Davalı kendini vekille temsil ettirdiğinden avukatlık asgari ücret tarifine ve davanın kabul ve ret oranına göre takdiren 450 YTL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-) Davanın kabul ve ret oranına göre yapılan 50,00 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine dair, davacı, davacı vekili ve davalı vekilinin huzurunda temyizi kabil olmak üzere karar verildi. 20.12.2006

T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2007/9154

Karar: 2008/13307

Karar Tarihi: 30.05.2008

ÖZET: Davacının nedensiz yere işini yapmamakla suçlanması, yetersiz olarak değerlendirilip aşağılanması, en basit olaylarda dahi yazılı savunma istenerek taciz edilmesi, işten ayrılmaya zorlaması ve duygusal taciz nedeniyle manevi yıpranma için manevi tazminat talep edilmiştir. 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

Davacı, manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına alınmıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası

için Tetkik Hakimi M. Başbayraktar Taşkın tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: 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, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 30.05.2008 gününde oybirliği ile karar verildi.

2) Yıldırma Nedeni İle İstifa:

T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2008/3122

Karar: 2008/4922

Karar Tarihi: 14.03.2008

ÖZET: 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.

Dava Davacı, kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: 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 istifaen ayrıldığını ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece ilk kararda 4857 sayılı İş Kanununun 26.maddesinde belirtilen altı iş günlük sürenin geçirildiği belirtilmiş dava red olunmuştur.

Dairemizce anılan karar rapor tarihinden sonra işçinin huzursuz edilip edilmediği araştırılın gerekçesiyle bozulmuştur.

Mahkemece bozma sonrası yapılan araştırma sonucunda davacı işçinin huzursuz edilmediği sonucuna varılarak dava ikinci kez reddolunmuştur.

Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasden güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. 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.

Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (Üstündağ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997; sh.622)

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.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.03.2008 gününde oybirliği ile karar verildi.

3) Yıldırma Nedeni İle İş Akdinin Haklı Nedenle Eylemli Feshi:

T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2008/22535

Karar: 2010/7225

Karar Tarihi: 18.03.2010

ÖZET: Somut olayda, 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 reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Dava: Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma, genel tatil, izin alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. B. T. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: 1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı davalı yanında üretim müdürü olarak çalıştığını, işyerinde son zamanlarda davacıyı dışlayan davranışlar olduğunu, en son prim alacağını istediğinde hakarete uğrayarak iş sözleşmesini feshe zorlandığını belirterek kıdem, ihbar tazminatı ve bazı işçilik alacakları iş isteğinde bulunmuştur. Davalı davacının birkaç dönem halinde çalışıp son dönemde kendinin istifa ederek ayrıldığını savunmuştur.

Mahkemece iş müfettişleri tarafından yapılan 8.3.2006 ve 21.10.2005 tarihli teftişlerde fazla çalışma yapmadığının, yıllık izin kullandığının, genel tatil ücretinin ödendiğinin anlaşıldığı; taraf tanıklarının ifadelerinden davacının kendinin ayrıldığı, psikolojik baskı sonucu ayrıldığına dair ayrıntılı somut ve inandırıcı bilgi ve görgülerinin olmadığı; üst düzey yönetici olup kendinin ve çalışanların mesaisini ayarladığı ücret + prim esasına göre çalıştığı da dikkate alındığında haklı neden olmadan iş sözleşmesini feshettiği; işçi işveren arasında fesih sırasında ibranameler düzenlenebildiği dikkate alınarak ibranamenin makbuz olarak kabul edilmediği, taraflar akraba olduğu için hatır ilişkisinden dolayı bu belgenin verilmesinin çalışma hayatında sık karşılaşılan olağan işlerden olduğu gerekçesiyle dava reddedilmiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının işten kendinin ayrılıp ayrılmadığı noktasında toplanmaktadır.

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 bozmayı gerektirmiştir.

3- Davalı davacının yıllık izinlerini kullandığına ya da ücretinin ödendiğine dair imzalı belge sunmamıştır. Bu nedenle yıllık izin ücreti alacağının reddi de doğru değildir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.03.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.

4) İşverenin Gözetme Borcunun İhlali ve Yıldırma:

T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2008/37500

Karar: 2010/31544

Karar Tarihi: 04.11.2010

ÖZET: Olayda, akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirir.

Dava: Davacı, kıdem tazminatı ile yıllık izin alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Ş. Kırmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Davacı işçi 2005 yılı Aralık ayında yıl sonu toplantısı nedeniyle şirket çalışanları ile birlikte Kıbrıs'a gittiklerinde genel müdürün kendisine cinsel ilişki teklifinde bulunduğunu, yine 26-29 Aralık günlerinde Bolu Kartalkaya'da yapılan şirketin satış toplantılarına son gün genel müdüründe katıldığını ve gala günü alkol aldığı, imzalaması gereken evrakları odasında imzalayacağını belirterek davacıyı odasına çıkmaya mecbur bıraktığını, odaya geldiklerinde ise iş konusunu konuşmadığını ve davacıyı içki içmeye zorlayıp, öpmeye çalıştığını, ağlayarak odayı terk ettiğini, genel müdürün istediklerini elde edemeyince kötü davranmaya ve küçük düşürmeye başladığını, hakkı olmadığı halde yıl sonu performans notunu düşük vererek istifaya zorladığını, olayları işyerine aksettirince ücretsiz izine ayırdıklarını ve geçici olarak pazarlama departmanında işe başlattıklarını, farklı departmanlarda çalışmasının kendisini rahatlatacağını düşündüğünü ama öyle olmadığını, olayın duyulması üzerine dedikoduların yayıldığını, bakışlar kendisine yönecek diye yemekhaneye dahi inemediğini, yaşananlara ve baskılara dayanamayarak sinir krizi geçirdiğini ve depresyon teşhisi konulduğunu, çalışmayacağını anlayınca akdi haklı nedenle kendisinin feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve yıllık izin alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı işveren iddialar dışında delil bulunmadığını, ama iddiaların niteliği göz önüne alınarak işi ve amirinin değiştirildiğini, davacının çalışmasını sürdürdüğünü ve 6 günlük hak düşürücü süreden sonra akdi feshettiğini savunmuştur.

Mahkemece tacizin vuku bulduğunun kanıtlanamadığı gibi 6 günlük hak düşürücü sürede de fesih hakkının kullanılmadığı, tacizin sonraki günlerde de devam ettiğinin ileri sürülmemiş davacının işverene şikayet hakkını performans değerlendirmesini öğrendikten sonra bildirdiğini feshin haklı nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Uyuşmazlık hak düşürücü sürenin geçip geçmediği ve feshin haklılığı noktasındadır.

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi cinsel tacizin önlenmesi konusunda 2002/73 sayılı Direktifte cinsel tacizi insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış olarak tanımlamıştır.

Türk Hukukunda cinsel tacize ilişkin olarak kişilik değerlerine yapılan hukuka aykırı davranışların yaptırımı bağlandığı genel hükümler Borçlar Kanunu 47 ve 49. maddeleri, Medeni Kanun 24 ve 25. maddeleri, İş hukukunda ise 4857 sayılı kanun 24/II-d maddesi mevcuttur.

İşçinin kişiliğinin korunmasına yönelik bir başka düzenlemede Borçlar Kanunu tasarısı 421. maddesindedir. Madde de <işveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür> düzenlemesine yer verilmiştir.

İşyerinde cinsel taciz derecesine varan davranışlara karşı işçinin korunması işverenin koruma yükümlülüğü içinde önemli bir yer tutar ve işçilere yönelik cinsel taciz işçinin kişilik haklarına karşı yapılmış hukuka

aykırı bir davranıştır. Tacizin işyerinde gerçekleşmesi şart olmayıp işyeri dışında veya mesai saatleri dışında da olması mümkündür.

4857 sayılı İş Kanunu 24/II-d bendine göre; işçinin diğer bir işçi veya üçüncü bir kişi tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması işçi bakımından haklı fesih nedeni olacaktır.

İşverenin sorumluluğunun tespitinde işveren adına yönetim hakkını kullanan kimselerin yani işveren vekillerinin fail niteliğinde olduğu cinsel taciz vak'alarında işverenin sorumluluğu geniş biçimde tesis edilmelidir. Bu anlamda, İş Kanunu 2. maddesinde düzenlenen> işveren vekilinin bu sıfatla işçilere işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur> hükmünün işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağını oluşturduğu kabul edilmelidir.

Cinsel tacizin ispatlanması sorunun çözümü noktasında işin en zor yanıdır. Olay çoğu zaman fail ve mağdur arasında yaşanan bir eylem niteliğindedir. Dolayısıyla sadece mağdur tarafından yaşanan bir olayın inandırıcı biçimde ortaya konulması büyük bir güçlük arz etmektedir. Nitekim Dairemizin 19.2.1998 gün 21644-2236 esas ve karar sayılı içtihadında <...sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıkları ile ispatı mümkün olmayan olaylardır> biçiminde ifade edilmiştir. Fransa'da Toulouse İstinaf Mahkemesi de bir kararında; <...cinsel taciz vakalarında diğer kimselerin olayı görmeleri, görseller dahi tanıklık yapmayı kabul etmeleri istisnaidir> denilmiştir.

Somut olayımızda davacı işyerinde genel müdür asistanı olarak çalışmıştır.

Davacı, amiri tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, kabul edilmeyince performans notunun düşürüldüğünü, işyerinde olayın duyulması neticesinde bunalıma girerek çalışamaz hale gelmesi nedeniyle iş akdini sonlandırmak zorunda kaldığını iddia etmiştir.

Cinsel tacizin öncelikle işyeri dışında gerçekleştiğinin ve işveren vekili konumundaki genel müdür tarafından yapıldığının iddia edilmesi karşısında gerçekliğinin ve ispatının güçlüğü ortadadır.

Davacının taciz olayını insan kaynaklarını bildirerek amiri konumundaki genel müdürden şikayetçi olarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi, arkadaşlarına olayın ayrıntılarını ve gizli yönlerini anlatması, yaşamış olduğu psikolojik bunalım ve depresyon teşhisi nedeniyle alınan doktor raporları, olayın yaratmış olduğu netice ile performans notunun düşük gösterilmesi davacının iddialarının ciddi ve olayın gerçekliği konusunda kanaat oluşturmaktadır.

Dosya içerisinde mevcut delillerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır. Öte yandan özellikle işçinin işyerinde ve işyeri dışında amiri tarafından tacize uğradığını belirtip ihtarname göndererek tüm detayları belirtmesi ve tacizde bulunanın amiri konumunda olan genel müdür olması karşısında taraflar arasındaki iş ilişkisinin varlığı işverenin konumunu daha da ağırlaştırmaktadır. Davacının arkadaşı olan tanıklar davacı gibi işyerinde çalışırken tacize uğrayıp performans notu düşük gösterilen başka bir işçinin ismini de bildirmişlerdir. Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vehameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve **sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge** dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.11.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.

5) Yıldırma Yolu İle İşçiyi İstifaya Zorlama:

T.C. YARGITAY
9.Hukuk Dairesi
Esas: 2009/8046
Karar: 2011/9717
Karar Tarihi: 01.04.2011

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

Dava: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi K. K. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiştir.

Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. 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.**

Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (Üstündağ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997; sh.622)

Somut olayda davacı vekili davacının davalı şirketlere ait işyerinde 01.11.1997 tarihinden 07.09.2005 tarihine kadar çalıştığını, davalı şirketlerin aynı adreste aynı ortaklar tarafından işletildiğini, 07.09.2005 tarihinde davalı işveren tarafından haksız gerekçelerle feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı işverenler vekili davacının işyerinde kendi isteği ile istifa ederek ayrıldığını, işvereni ibra ettiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davacının işten ayrılma formuna ortamdaki aşırı huzursuzluk ve sağlığının bozulması nedeniyle ayrılmak zorunda olduğuna dair yazdığı beyanı doğrulayıcı rapor sunmadığı bu konuda işverene başvurusunu ispatlayamadığından davacının istifaen ayrıldığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

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 Aynur'un davacıya zaman zaman bağırıldığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir.

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.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.04.2011 gününde oybirliği ile karar verildi.

6) Yıldırma Yolu Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik:

T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2009/19775

Karar: 2011/45510

Karar Tarihi: 24.11.2011

ÖZET: Dosya içeriğinde mevcut olan U. Üniversitesi psikiyatri ana bilim dalının yargılama sırasında verdiği sağlık kurulu raporundan davacının psikolojik bir sorunu bulunmadığı anlaşılmakta olup, mekanik bakım ve kaynakçılıktan daha fazla beden gücüne dayalı palet bölümüne verilmesi şeklindeki işveren eyleminin iş koşullarını aleyhe değiştirme niteliği açıktır. Pozisyonunun değiştirilmesini gerektirir bir psikolojik bozukluğu bulunmayan davacının bu gerekçe ile görev yerinin değiştirilmesini kabul zorunluluğu yoktur. İşverenin ısrarla davacıdan psikolojik sorunu olmadığına ilişkin rapor getirmesini istemesi ve bu raporun getirilmesini eski görev yerine dönebilmeye şartına **bağlamış olması davacı üzerinde bir nevi mobbing oluşturmuştur.** Mahkemenin hem üniversitenin raporunu kararına dayanak alması, hem de rapora aykırı şekilde karar vermesi hatalıdır. Daha ağır işi yapabilecek işçinin işten çıkartılması haklı kabul edilerek davacının ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Dava: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Ş. K. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işverence işi bırakıp gitmesi için yıldırma politikası uygulandığını, feshi gerektirir tutum ve davranışı olmamasına rağmen işverence iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürerek, ihbar ve kıdem tazminatlarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının anksiyete bozukluğu nedeniyle SSK' dan rapor alması üzerine eski işinde çalışmasının riskli olacağı düşüncesiyle geçici olarak rahatsızlığına uygun başka bir bölümde görev verildiğini, ancak bu görevini yerine getirmediğini, sağlık koşulları göz önünde tutularak yeniden belirlenen çalışma şartlarına göre görevini yazılı ve sözlü hatırlatmalara rağmen yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle iş akdinin sona erdirildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, Uludağ Üniversitesince düzenlenen rapor gereğince davacıda herhangi bir psikopatoloji saptanmadığı, dikkat gerektirir bir işte çalışabileceği belirtilmesine rağmen, davacının işyerinde verilen görevleri yapmadığı, davalının iş sözleşmesini fesihte haklı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasındaki uyuşmazlık, İş sözleşmesinin, işveren tarafından hatırlatıldığı halde işçinin görevlerini yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 25. inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) alt bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hükme bağlanmıştır.

İş görme edimi işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. İşverenin talimatlarının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile getirilebilecek sınırlamalar ile işçinin eğitimi, yeteneği ve takati gibi hususlara aykırılık oluşturmamalıdır.

1475 sayılı Yasada işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülüşken, 4857 sayılı Yasa ile işçinin <görevi yapmamakta ısrar etmesi> kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir.

İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir.

İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşçiye yapılacak hatırlatmada, işçiden yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez.

İşçinin, verilen görevin bir kısmını yapmış olması halinde, bu davranışının nedenleri üzerinde durulmalı ve işverenin haklı fesih imkânının olup olmadığı, gerekirse uzman bilirkişilerce değerlendirilmelidir.

Çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik niteliğinde olan görevlendirmelerin, 4857 sayılı Yasanın 22. inci maddesi uyarınca işçiyi bağlamayacağı açıktır. Bu kapsamda bir görevin yerine getirilmemiş olması işverene haklı fesih imkânı vermez.

Somut olayda, Şevket Yılmaz Devlet Hastanesi tarafından 04.09.2007 tarihinde davacıya anksiyete bozukluğu sebebiyle 1 ay istirahat verilmiş, davacı rapor bitimi gelerek görevine başlamıştır.

08.10.2007 tarihli tutanakta davacının amiri O.'a <sen kim oluyorsun da bana emir veriyorsun> tarzında hakarete bulunarak görevini yapmaktan kaçındığı gerekçesiyle savunması istenmiş, davacı da, yeni gelen streçleme makinasının montajını yaptıkları sırada O. Beyin gelip niye beklediğini sorduğunu <başımızda şef var bizim işimize niye karışyorsun> dediğinde kendisine küfür ettiğini ifade etmiştir. Bu olay nedeniyle işverence davacıya ihtar cezası verilmiştir.

Mekanik bakım bölümünde çalışan davacı 17.10.2007 de işveren tarafından amirleri ile yaşadığı anlaşmazlık ve psikolojik durumundan dolayı palet istif bölümünde görevlendirilmiş, davacı görev değişikliğini psikolojisinin iyi olduğunu eski görevinde iş verilirse yapacağını belirterek kabul etmemiştir.

Davalı işveren ise eski görevine dönebilmesinin ruh sağlığının işini yapmasında iş sağlığı ve güvenliği açılarından iyi olduğuna ve bir sakınca oluşturmadığına dair SSK.dan bir rapor verilmesi durumunda mümkün olduğunu yazılı olarak belirtmiş, davacı ise şahsına amiri O. tarafından küfür edildikten sonra tartışma yaşandığını doktora gitmek istemediğini savunmasında belirtmiştir.

Davalı işveren 31.10.2007 tarihli yazıda işyeri hekiminin raporu doğrultusunda sağlık kontrolünden geçirilmesi gerektiğini ekteki vizite kağıdı ile 2. basamak sağlık kuruluşunda muayene olması ve çalışmasında sakınca bulunmadığına dair rapor verilmesi durumunda tekrar işinde görevlendirilebileceği bildirmiş, ancak davacı gitmeyi kabul etmemiştir.

Yine davalı işveren 14.11.2007 tarihli yazı ile sağlık kurulu raporu getirmediği ve eski işinde çalışması riskli olduğu için psikolojik durumuna uygun palet istifleme görevinde 2 hafta süreyle geçici olarak işyeri hekimi gözetiminde çalışmasının uygun görüldüğünü belirtmiş davacıda kötü niyetli olduğu için kabul etmediğini ifade etmiştir.

14.11.2007 tarihli başka bir yazı ile şirketin davacı için belirlediği çalışma şartlarını görevini hatırlatmalara rağmen ısrarla yapmaması nedeniyle davacıdan savunması istenmiş, davacıda O.'ın küfür etmesi üzerine Hüseyin'in kendisiyle çalışmak istemediğini söylediğini ve geçici görev verilerek istenmeyen adam ilan edildiğini gururu ve onuruyla oynandığını belirtmiştir.

Mahkemece dinlenen davacı tanığı; davacıyı palet istif bölümüne vermek istediklerini, davacının oraya gitmek istemediğini, kendisine iş verilmediğini, bakım bölümünde çalışmanın istifleme bölümüne göre daha kolay olduğunu zira istifleme bölümünde paketlerin palete dizildiğini sonra da forklift'in alıp götürdüğünü, palet devamlı çalıştığı için dinlenmenin mümkün olmadığını ifadesinde belirtmiştir.

Davalı işverenin insan kaynakları şefi olarak dinlenen tanığı ise davacıya anksiyete bozukluğu(davranış bozukluğu) nedeniyle 1 ay istirahat verildiğini, rapor bitimi gelip başladığını ancak döndükten sonra bu davranış bozukluklarının devam ettiğini, davacının durumundan korktukları için daha hafif bir görev önerdiklerini çünkü yaptığı mekanik bakım ve kaynak işlerinin zor ve tehlikeli iş olduğunu, herhangi bir kazaya sebebiyet vermesinden korktuklarını, ancak teklif edilen görevi kabul etmeyerek amirleri ile tartışmaya girdiğini, doktora gitmesi gerektiğini söylediklerinde ısrarla doktora gitmek istemediğini, kendisinin hasta olmadığını söylediğini, ilerleyen günlerde davranışları daha bariz hale gelince iş vermediklerini, bazen bekçi kulübesinde bazen içeride oturttuklarını, davacı işyeri hekiminin tavsiyesine rağmen ısrarla doktora gitmemesi sonucunda iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, O. Y. 'in elektrik mühendisi olarak. teknik serviste görevli olduğunu ancak amir pozisyonunda olmayıp iş verecek kişilerden olduğunu, O.'ın İ. M. ve M. M.'ya iş verdikten sonra davacının yanlarına gittiğini, O. Y.'in işin nasıl yapılacağını görevlendirdiği kişilere anlattığı sırada davacının söze karşılık <sen bize karşamazsın, sen bizim amirimiz değilsin> şeklinde söz söyleyince O. Y.'in davacıya sinkafli küfür ettiğini, palet istif bölümünde 5.4 kg ağırlığında meyva suyu kolilerinin palete dizildiğini, biraz rahat bir ortam olduğunu ancak sabahtan akşama kadar, yemek molası haricinde ayakta olduğunu, davacının çalıştığı bölümde çalışmalarından işyeri olarak memnun olduklarını belirtmiştir.

Uludağ Üniversitesi psikiyatri ana bilim dalının yargılama sırasında verdiği sağlık kurulu raporunda davacıda herhangi bir psikopatoloji saptanmadığı, bu kesitte alınan bilgiler doğrultusunda anılan tarihte (fesih tarihinde) herhangi bir psikopatoloji olmadığı yorumunu yapmanın mümkün olduğunu, bu kesitte dikkat gerektirir bir işte çalışabileceği kanaatine varıldığı belirtilmiştir.

Dosya içeriğinde mevcut olan Uludağ Üniversitesi psikiyatri ana bilim dalının yargılama sırasında verdiği sağlık kurulu raporundan davacının psikolojik bir sorunu bulunmadığı anlaşılmakta olup, mekanik bakım ve kaynakçılıktan daha fazla beden gücüne dayalı palet bölümüne verilmesi şeklindeki işveren eyleminin iş koşullarını aleyhe değiştirme niteliği açıktır. Pozisyonunun değiştirilmesini gerektirir bir psikolojik bozukluğu bulunmayan davacının bu gerekçe ile görev yerinin değiştirilmesini kabul zorunluluğu yoktur. İşverenin ısrarla davacıdan psikolojik sorunu olmadığına ilişkin rapor getirmesini istemesi ve bu raporun getirilmesini eski görev yerine dönebilme şartına bağlamış olması davacı üzerinde bir nevi mobbing oluşturmuştur.

Mahkemenin hem üniversitenin raporunu kararına dayanak alması, hem de rapora aykırı şekilde karar vermesi hatalıdır. Daha ağır işi yapabilecek işçinin işten çıkartılması haklı kabul edilerek davacının ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.11.2011 gününde oybirliği ile karar verildi.

7) Yıldırma Nedeni İle Oluşan Manevi Zarar:

T.C. Danıştay

8.Dairesi

Esas: 2008/10606

Karar: 2012/1736

Karar Tarihi: 16.04.2012

ÖZET: Davada; E... Valiliği İl İnsan Hakları Kurulunca yapılan inceleme sonucu düzenlenen rapor, yargı kararları ve davacı hakkında tesis edilen işlemlerin incelenmesinden, davacının haksız bir takım uygulamalara maruz kaldığı ve bu uygulamaların manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğu anlaşıldığından, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan davacının zararının tazmini gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile ...-TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, fazlaya ilişkin tazminat isteminin ise reddine karar verilmiş olması isabetlidir.

İstemin Özeti: Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Nöroşirürji Anabilim Dalı öğretim üyesi olan davacıya verilen üç ayrı disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ve anılan göreve yargı kararı ile atandığı 17.9.2001 tarihinden bu yana kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıkırma ve yıldırma yönelik eylem ve işlemler nedeniyle uğranıldığı ileri sürülen 50.000,00-TL manevi zararın dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tazmini istemiyle açılan davada; Erzurum Valiliği İl İnsan Hakları Kurulunca yapılan inceleme sonucu düzenlenen rapor, yargı kararları ve davacı hakkında tesis edilen işlemlerin incelenmesinden, davacının haksız bir takım uygulamalara maruz kaldığı ve bu uygulamaların manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğu anlaşıldığından, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan davacının zararının tazmini gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile 5.000,00-TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, fazlaya ilişkin tazminat isteminin ise reddine karar veren Erzurum 2. İdare Mahkemesinin 18.6.2008 gün ve E:2007/1642, K:2008/688 sayılı kararının; hukuka aykırı olduğu öne sürülerek, 2577 sayılı Yasanın 49. maddesi uyarınca temyizden incelenerek bozulması istemidir.

Savunmanın Özeti: Savunma verilmemiştir.

Danıştay Tetkik Hakiminin Düşüncesi: İstemin reddi gerektiği düşünülmektedir.

Danıştay Savcısının Düşüncesi: İdare ve vergi mahkemelerince verilen kararların temyizen incelenerek bozulabilmesi için, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 49 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen nedenlerin bulunması gerekmektedir.

Temyiz dilekçesinde öne sürülen hususlar, söz konusu maddede yazılı nedenlerden hiçbirisine uymadığından, istemin reddi ile temyiz edilen Mahkeme kararının onanmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay Sekizinci Dairesince işin gereği görüşüldü: İdare ve Vergi Mahkemeleri tarafından verilen kararların temyiz yolu ile incelenip bozulabilmeleri 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Yasasının 49. maddesinin 1. fıkrasında yazılı nedenlerin bulunmasına bağlıdır.

İdare Mahkemesince verilen kararın dayandığı gerekçe usul ve yasaya uygun olup, bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığından, temyiz isteminin reddi ile anılan kararın onanmasına ve yargılama giderlerinin temyiz isteminde bulunan üzerinde bırakılmasına, bu kararın tebliğ tarihini izleyen 15 (on beş) gün içerisinde kararın düzeltilmesi yolu açık olmak üzere, 16.04.2012 gününde oybirliği ile karar verildi.

8) Psikolojik Baskı İle İmzalanan İstifa Dilekçesinin Geçersizliği:

T.C. YARGITAY
22.Hukuk Dairesi
Esas: 2012/1301
Karar: 2012/16630
Karar Tarihi: 12.07.2012

ÖZET: Davacının dilekçenin altına kanuni haklarını saklı tutarak şerh düşmüş olması ve işverenin davacıya kıdem tazminatını ödemiş olması, aynı tarihte üç kişinin istifa etmesi ve iki işçinin birbirinin aynı dilekçe sunmuş olmaları, fesihten hemen önce yapılması gereken işleri yapmadıkları iddiasıyla savunmalarının talep edilmiş olması hususları birlikte değerlendirildiğinde; fesih iradesinin davacı işçiden gelmediği, olayda işveren feshi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dosyada feshin haklı ya da geçerli bir sebebe dayandığı da işveren tarafından ispatlanamamıştır. Bu sebeple davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Dava: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F. Y. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Davacı işçi, davalı işyerinde 09/07/2007 tarihinden itibaren pres operatörü olarak çalıştığını, işverenin çalışanları yaptıkları işten yıldırım ve istifalarını almak amacı ile brandan olmayan aynı zamanda iş güvenliği açısından da tehlikeli işleri yapmaları için zorlamakta olduğunu ve işi gereği gibi yapamadıklarında istifa belgesi ya da kendi rızaları ile iş sözleşmesinin fesih edildiğine ilişkin ibareleri barındıran belgeleri çalışanlara imzalatmaya çalıştığını, bu şekilde işyerinden bir çok işçi çıkarıldığını, müvekkilinin işlerini eksiksiz yerine getirdiğini, işverenin en son müvekkilime kendi branşı olmayan bir görev verdiğini ve müvekkilinin kendisine verilen görevi eksiksiz yerine getirdiğini, ancak işverenin müvekkiline işten çıkartılacağını, kendisine iş şartlarının ağır geldiğinden dolayı iş sözleşmesini kendi isteği ile müvekkilinin fesih ettiğine ilişkin belgeyi imzalamasını aksi takdirde kıdem tazminatı vermeden işten atacağım söylediğini, zor şartlar ve baskı altında tutulan davacının ilgili belgeyi işverenin aktardığı cümleleri yazmak zorunda bırakılarak her hakkının saklı kaldığını da not ederek imzaladığını, davacının iş sözleşmesinin feshinin söz konusu olmadığını, davacının çaresiz kalarak belgeleri işverenin, istediği şekilde düzenleyerek imzaladığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren vekili, davacının davalı şirkette pres operatörü olarak 01/02/2008 yılından beri çalıştığını ve 15/07/2011 tarihinde bizzat kendisinin müvekkil şirkete yazılı dilekçe ile başvurarak iş şartlarının ağır geldiğinden bahisle, iş sözleşmesini fesih ettiğini ve kendisine kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesini talep ettiğini ve bunun üzerine davalı şirketin davacıya tüm işçilik haklarından kaynaklanan tazminatlarını, banka kanalı ile ödediğini ve davacının da 19/07/2011 tarihli ibraname ile müvekkil şirkete ibra ettiğini, davalı şirketin davacının çalışmasından memnun olduğunu ancak davacının kendisinin işten ayrılmak istemesi ve akabinde ayrılması ile davalı şirkette başka bir işçiyi işe almak zorunda kaldıklarını, dolayısıyla davacının iddia ettiği gibi davalı şirketin kendisini zorla işten çıkartmak istemesinin mümkün olmadığını ve ayrıca davacının sağlık koşulları bakımından imkansız ve tehlikeli olan işlerde çalıştırıldığı iddialarının da haksız ve hayal ürünü olup, gerçek ile bağdaşmadığını ve davacının bizzat kendisinin yazılı dilekçe ile başvurarak iş sözleşmesini feshettiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, her ne kadar davacı söz konusu dilekçenin zor ve baskı altında kendisine yazdırıldığını ve asıl amacının iş sözleşmesini feshetmek olmadığını beyan etmişse de, dosya kapsamında davacının zorla iş sözleşmesini feshettiğine ve dilekçenin kendisinden baskı altında alındığına ve bunun gerçek iradesini yansıtmadığına ilişkin somut delil bulunmadığı, bu konuda dinlenen davacı tanığının da aynı sebeple işten ayrıldığı ve aynı şekilde davasının bulunduğu ve tarafsız tanıklık yapamayacağı ve sadece somut delillerle desteklenmeyen bu tanığın da beyanına itibar edilemeyeceği, tüm bu sebeplerle davacının iradesini fesada uğratacak ve fesih sonucunu doğuran istifayı geçersiz kılacak ölçüde zor ve baskı kullanıldığının davacı tarafça ispatlanamadığı, kaldı ki davacının iddia ettiği tazminatların ödenmeyeceği veya tazminat ödenmeden isten çıkartılacağı gibi beyanların istifayı gerektirecek yeterlilikte ve ağırlıkta cebir veya tehdit olarak kabul

edilemeyeceği kanaatine varılarak bu durumda davacının iş sözleşmesini kendisinin feshettiği ve işe iade davası açma hakkı bulunmadığı gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı hak sahibine karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı sebeple derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önemli fesih bildirimiminin normatif düzenlemesi ise aynı Kanun'un 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında 4857 sayılı Kanun'da işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir sebebe dayanmadan ve bildirim süresi tanmaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer, istifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşıldığı üzere işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin haklı fesih sebeplerine dayanarak işçiye istifa dilekçesi vermesi halinde baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine de gerçek anlamda istifa olarak değer vermek mümkün olmaz. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, ancak işveren feshinin haklı olup olmadığını değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

İşçinin haklı sebeple derhal fesih sebepleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu ihtimalde ise işçinin haklı olarak sözleşmesini feshettiği sonucuna varılmalıdır.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanılamaz. Bundan başka işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

Somut olayda, davalı işyerinde pres operatörü olarak çalışan davacı işçinin 15.07.2011 tarihinde davalı işveren verdiği ve el yazısı ile kaleme aldığı istifa dilekçesinde <işyerinizin üretim bölümünde çalışmakta iken iş şartlarını ağır gelmesi sebebiyle iş sözleşmemin 15.07.2011 tarihi itibarıyla feshettim. Kıdem tazminatının ödenmesini talep ediyorum> yazdığı, alanda davacının adı soyadı imzası ve tarihin bulunduğu, bunların alfanda da <tüm haklarım saklı kalmak kaydıyla> yazdığı, davacıya istifa dilekçesi sonucu kıdem tazminatının ödendiği, 19.07.2011 tarihli ibranamede de iş sözleşmesini kendi isteği ile feshettiğini belirttiği anlatılmaktadır. Dairemizce incelenen aynı nitelikteki dosyada da işçinin, davacının yazdığı dilekçenin aynısını yazarak aynı tarihte istifa ettiği, bu işçiye de kıdem tazminatının ödendiği

görülmüştür. Aynı tarihte bir başka işçi ve 06.08.2011 tarihinde de bir işçi daha istifa ederek işyerinden ayrılmıştır.

Davacının dilekçenin altına kanuni haklarını saklı tutarak şerh düşmüş olması ve işverenin davacıya kıdem tazminatını ödemiş olması, aynı tarihte üç kişinin istifa etmesi ve iki işçinin birbirinin aynı dilekçe sunmuş olmaları, fesihden hemen önce yapılması gereken işleri yapmadıkları iddiasıyla savunmalarının talep edilmiş olması hususları birlikte değerlendirildiğinde; fesih iradesinin davacı işçiden gelmediği, olayda işveren feshi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dosyada feshin haklı ya da geçerli bir sebebe dayandığı da işveren tarafından ispatlanamamıştır. Bu sebeple davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

Sonuç: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkeme kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3- Davacının kanuni süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih sebebim de dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacının yapmış olduğu 126,30 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.200,00 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 12.07.2012 gününde oybirliği ile karar verildi.

9) Yıldırımaya Maruz Kalan İşçinin İş Akdini Haklı Nedenle Feshi:

T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2009/27504

Karar: 2011/46789

Karar Tarihi: 01.12.2011

ÖZET: Olayda, davacı ücret ve yıllık izin ücreti alacaklarının ödenmesini 14.03.2007 tarihli fesih bildirimini ile talep etmiştir. Anılan alacaklar yönünden davalı işveren dava tarihinden önce temerrüde düşürülmüştür. Talep doğrultusunda davacının ihtarnamesinin davalıya tebliğ tarihinin araştırılarak izin ve ücret alacaklarına temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir.

Dava: Davacı, kıdem tazminatı, izin ve ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M... B... T... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işyerinde 1998 - Mart 2007 tarihleri arasında çalıştığını, davalı işverenin son zamanlarda adeta bir yıldırma politikası uyguladığını, **davacının işyerinden kendi isteğiyle ayrılması için azarlayıcı, küçük düşürücü bir tavır içerisinde girdiğini ve davacıyı baskılar ile yıldırma başarılar ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine neden olduğunu ileri sürerek, kıdem tazminatı ile ücret ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.**

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının çalıştığı süre boyunca dikkatsiz ve özensiz çalıştığını, davalı şirket yetkilisinin anlayışlı olması ve davacının annesinin de davalı şirkette çalışması nedeniyle çalışmasına göz yumulduğunu, davacının 05.03.2007 günü yapmış olduğu bir hata sonrasında şirket yetkilisinin yaptığı uyarı ve <yaptığın her işi takip mi etmeliyim> sözü üzerine, davacı şirket sahibi Dr. C... İ...'na ne bir hanıma ne de asgari terbiyeye sahip herhangi bir kişiye yakışmayacak tarzda ağır hakaretlerde bulunarak işyerinden ayrıldığını ve habersiz ve mesnetsiz olarak üç gün işe gelmediğini, bunun üzerine iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-g maddesi gereğince haklı nedenle feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, 06.03.2007 tarihinde meydana gelen bir olay sebebi ile anlaşmazlık çıktığı, bu olayda davalı işverenin davacının yanında bir başka üçüncü kişi hakkında küfürlü konuştuğu, davacı gibi bir bayan çalışanının yanında cinsel içerikli küfür edilmesinin taciz niteliğinde olduğu ve işçinin böyle bir duruma katlanmasının beklenemeyeceği, bu nedenle davacı işçinin 6 iş günlük yasal süresi içerisinde 14.03.2007 tarihinde çektiği ihtarname ile haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshettiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davalının temerrüde düşülüp düşürülmediği noktasında toplanmaktadır.

Davacı ücret ve yıllık izin ücreti alacaklarının ödenmesini 14.03.2007 tarihli fesih bildirimini talep etmiştir. Anılan alacaklar yönünden davalı işveren dava tarihinden önce temerrüde düşürülmüştür. Talep doğrultusunda davacının ihtarnamesinin davalıya tebliğ tarihinin araştırılarak izin ve ücret alacaklarına temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 01.12.2011 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

10) Yıldırma Fiilinin İşçi Tarafından Kanıtlanamaması:

T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2012/4765

Karar: 2012/18802

Karar Tarihi: 29.05.2012

ÖZET: Yapılan açıklamalara göre davacının doğruluk bağlılığa aykırı eylemi kanıtlanmış olup, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir. Mahkemece iddiaların kanıtlanamadığı veya daha makul yaptırımlar yerine feshin haksız olduğu şeklinde gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Dava: Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK. nun 438. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi Ş. Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi. gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, davalı şirkete ait mağaza iş yerinde satış danışmanı olarak çalıştığını, 44 kişinin çalıştığı işyerinde 11 kişinin satışı ürünleri bir koli içine gizlediğinin ileri sürüldüğünü, görüşme odasına tek tek çağrılarak **psikolojik baskı ile belge imzalatılmaya çalışıldığını**, koli içine kimin ne amaçla ürün koyduğunun belirlenemediğini, yapılan işlemin haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu beyanla kıdem tazminatı, ihbar tazminatının faizleri ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

C) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren, kadın ve erkek bölümünde satışta olması gereken, 70 ürünün gizlenmiş bir şekilde işyerinde bulunduğunu, satışta olması gereken ürünlerin gizlenmesinin güveni sarstığını, çalışanlardan bazılarının suçlarını ikrar ettiğini ve koli içinde ürünleri olan diğer çalışanları bildirdiklerini, iş sözleşmesinin haklı sebeplerle feshedildiğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

D) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacı ile aynı şekilde çalışan arkadaşlarının ... Mağazasında bayan bölümünde çalışmakta iken 16.01.2011 tarihinde iş yerinde içinde ürün bulunan bir kolinin depoda tespit edildiği, bu ürünlerin açıldığında içeride satışa sunulan ürünlerin yer aldığı, bunun üzerine bu ürünlerin kimler tarafından konulduğunun tespiti çalışmalarının yapıldığı, tespit edilen davacılar ile başkalarının işverence görüşmeye çağrılarak belgeler imzalatılmaya çalışıldığı, bunların imzalanmaması üzerine psikolojik baskı kurularak savunmalarının alındığı, bunun üzerine hizmet akdinin şirketi ile olan güven ilişkisinin sarsıldığı gerekçe gösterilerek işverence sonlandırıldığı, tanık beyanlarına göre çalışanların sezon ürünlerinde ve indirim dönemlerindeki ürünlerde etiket üzerinden % 15 daha indirimli olarak satışa sunulan mallardan alma haklarının bulunduğu, davacı tanıklarına göre bunların bunun dışında ayrılmasının söz konusu olmadığı, davalı tanıklarına göre tutulan tutanaklara göre satışta olması gerektiği halde davacılar tarafından bir kısım ürünlerin satıştan kaçırılarak indirimde satışa sunulması için kolilerde saklandığı, bu ürünlerin tespit edilmesi üzerine tarafların savunmalarının alındığı beyan edilmiş işveren güven ilişkisi sarsıldığı gerekçe gösterilerek hizmet akdini feshetmiş ise de hizmet akdi feshedilen işçilerin ilk defa bu işi yapmış olmaları, bu işi yaptıklarına dair baskı altında alınmış ifadelerinin dışında her hangi bir delil ve belge bulunmayışı, alınan savunmalara istinaden çalışanların uyarılıp hizmet akdi feshi yerine daha makul yaptırımlar uygulanması yerine işverence fesih yoluna gidilmesinin iyiniyetli olmadığı gerekçesiyle isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

E) Temyiz:

Kararı, yasal süresi içinde davalı vekili temyiz etmiştir.

F) Gerekçe:

İş sözleşmesinin, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı söz veya davranışları sebebiyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.

Somut olayda, dosya içinde bulunan CD görüntüleri ve yazılı ifadelerden, giyim satış mağazası olan işyerinde satışta olması gereken ürünlerin bir kısmının koliler içinde gizlenmiş olarak tespit edildiği anlaşılmaktadır. Tespit üzerine başlatılan soruşturmada, işçilerin bir kısmı ürünleri kendilerinin ilerde satın almak için ayırdıklarını, avans alınması veya kredi kartının hesap kesim tarihinin geçmesi sonrasında satın alacaklarını açıkladıkları görülmektedir. Aynı zamanda yazılı olarak ifade veren ... adlı işçiler, koli içinde ürün gizleyen diğer çalışanların isimlerini de bildirmişlerdir.

İşyerinde çalışan işçilerin indirim döneminde veya indirimsiz satışlarda % 15 iskontolu olarak satış haklarının olduğu her iki taraf tanıklarınca ifade edilmiştir. Bu durumda satışta olan ürünlerin işçiler

tarafından satın alınmasında bir usulsüzlük yoktur. Temel sorun mağaza çalışanlarının, indirim girmesini beklemek için, ürünün satılarak tükenmemesi için, satışı, avans alınca yapmak veya kredi kartının hesap kesim tarihinin geçmesi ile ödemeyi bir sonraki ekstreye aktarmak gibi nedenlerle satıftaki ürünün mağaza içinde gizlenmesi olayıdır. Bu noktada işçinin menfaatinin az olup olmamasının veya ilk defa bu yola gitmiş olmasının bir önemi yoktur. Satış mağazasında satışta olması gereken ürünün her ne maksatla olursa olsun işyeri yetkilisi bilgisi ve izni dışında gizlenmesi doğruluk ve bağlılığa aykırılığı oluşturur. Ürünlerin, depo içerisinde üzeri askılık veya kartonlarla gizlenmiş kolilerde saklanması dahi işverenin bilgisi haricinde ve menfaat teminine yönelik bir davranışı ortaya koymaktadır.

Davacı işçi, olayla ilgili olarak yazılı savunmasında, indirimden birkaç gün sonra koli yapıldığını öğrendiğini, yapanların da ... olduğunu, kendisinin de banka kartı hesap kesim tarihine göre almak üzere iki pantolonu ayırdığını kabul etmiştir. Yazılı ifadesi alınan diğer bazı işçiler de davacının koli içinde ürün ayırdığını belirtmişlerdir. Bu konuda ifadesi alınan işçilere baskı uygulandığı da yöntemince kanıtlanamamıştır. Davacı tanıklarının olay tarihinde davalı işyerinde çalışmaları olmadığından uyumsuzluk konusu olaya dair somut bilgileri yoktur. Buna karşın, davalı tanıkları olayın ayrıntılarını net biçimde açıklamışlardır.

Öte yandan yazılı ifadeleri ile ürün gizlediklerini kabullenen bazı işçiler, açık biçimde avans alınca satın alma işlemi yapılmak üzere ayırdığını veya kullandığı kredi kartını belirterek hesap kesim tarihinin geçmesinin ardından satın almak için ayırdığını açıklamış olmakla, bu şekilde ayrıntılı beyanlar da işverence baskı yapılmadığının göstergesidir.

Yapılan açıklamalara göre davacının doğruluk bağlılığa aykırı eylemi kanıtlanmış olup, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir. Mahkemece iddiaların kanıtlanamadığı veya daha makul yaptırımlar yerine feshin haksız olduğu şeklinde gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.05.2012 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

11) İş Değişikliği Yapmak Sureti İle Yıldırma:

T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2010/3381

Karar: 2011/19466

Karar Tarihi: 29.06.2011

ÖZET: Olayda davacı atölye şefi olarak çalışmaktayken kendisine grafikerlik yaptırılmasının istendiğini iddia etmiş ise de, iş sözleşmesinden davacının grafiker niteliğinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemleri yukarıda açıklandığı şekilde haklı fesih nedeni oluşturmamaktadır. Ancak işçinin hizmet süresine göre bunları gerçekleştirme iş akışını bozucu niteliktedir, işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir, işçi işyerinde çalışma isteği kalmadığını net olarak belirtmiştir. Artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi normal ölçülerde beklenemez. Fesih geçerli nedene dayandığından davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Dava: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi S. B. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, iş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın feshedildiğini belirterek müvekkilinin işe iadesine ve yasal haklarına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, feshin geçerli nedene dayandığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının atölye şefi olarak görev yaptığını, ancak iki yeni kreatif direktör atandıktan sonra görev ve pozisyonu ile ilgili olmayan işler verildiğini, psikolojik baskı, zorlama ve dayatmalarla karşılaştığını, işyerindeki huzurunun bu şekilde bozulduğunu iddia ettiği, işçinin atölye şefliği konumunun tanınmaması ve sadece grafiker olarak kabul edilmesi durumunun işyeri koşullarının değiştirilmesi niteliğinde bulunduğu, davacının bu değişikliği kabul etmemesinin, işçinin görevini ihmal etmesi, uyumsuzluk göstermesi, geçimsiz olması şeklinde değerlendirilemeyeceği, davacının mesai saatlerine uymadığı, amirleri dışındaki iş arkadaşlarıyla geçimsiz olduğu iddialarının da ispatsız kaldığı, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle işe iadeye karar verilmiştir.

Hüküm davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

İşçinin geçerli bir feshe neden olabilecek davranışları İş Yasasının 25.maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı nedenlerden farklıdır. Yargılama sırasında bu nedenlerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenmiyorsa İş Yasasının 18/1.maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.

Somut olayda, dosya içeriğine göre işverence iş sözleşmesi yazılı fesih bildirimine göre <6.7.2009 tarihli yazıya rağmen savunma yapmadığınız, başta direktörünüz ve üstünüz olan yönetici E. K. ile girdiğiniz tartışma olmak üzere, sizden istenen işlerle ilgili her defasında üstleriniz ve mesai arkadaşlarınızla girdiğiniz tartışmaların ve geçimsizliğinizin süreklilik arz etmesi, izin almaksızın defalarca işe gelmemeniz ve verilen görevi yapmaktan imtina etmenizden ötürü iş ortamında yaşanan gerginlik nedeniyle iş akışı ve huzurun bozulmasına neden olduğunuzdan, ayrıca her fırsatta tazminatınız verildiği takdirde işten ayrılmak istediğinizi özellikle beyan ettiğinizden iş sözleşmeniz feshedilmiştir> denilerek sona erdirilmiştir. Gerçekten dosya arasında söz konusu savunma talep yazısı ve tebellüğden imtina edildiğine ilişkin tutanak bulunmaktadır. Yargılama sırasında sunulan ve davacı ile fesih bildiriminde ismi geçen ve üst yöneticisi olduğu anlaşılan E. K. isimli çalışan arasındaki e posta yazışmalarında, amirinin normal bir dille birlikte çalışmalarını gerektiğini ifade ettiği, bu nedenle odasında görüşmeye davette bulunduğu, ayrıca haftalık yapılması gereken işlerle ve çalışanlarla ilgili bilgiler vermesini talep ettiği görülmektedir. Buna karşılık davacının verdiği cevaplarda <bu tarz maillere muhatap olmaktan çok sıkıldım>, <gelmek istemiyorum, o odayı sevmiyorum, seninle de çalışmak istemiyorum, ben kendi payıma açıkça söyledim, ben bu saatten sonra grafiker hizmeti veremem site diye, bu ajansta benim için olmaz artık bu, sen hala bu tarz mailler atıyorsun, psikolojik baskı yapar gibi..>, <ben edep dışı davranmadım ağabey, ben herkese saygımı korudum ve gösterdim, resmen istifa etmiş değilim, haklarımı verirseniz daha fazla problem olmadan giderim>, <listeyi istemenizin nedenini siz de biliyorsunuz, adam gönderme gibi bir niyetiniz varsa elimdekilerle ancak işi döndürüyorum, ama böyle bir durum varsa beni gönderiniz..>, <beni gönderiniz artık lütfen> şeklinde, işyerindeki çalışma ortamının olması gereken işleyişi ve huzuru ile bağdaşmayacak, işyerindeki yazışmalarda kullanılması gereken üslubu aşar şekilde beyanlar yer almaktadır. Diğer taraftan davacı atölye şefi olarak çalışmaktayken kendisine grafikerlik yaptırılmasının istendiğini iddia etmiş ise de, iş sözleşmesinden davacının grafiker niteliğinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemleri yukarıda açıklandığı şekilde haklı fesih nedeni oluşturmamaktadır. Ancak işçinin hizmet süresine göre bunları gerçekleştirme iş akışını bozucu niteliktedir, işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir, işçi işyerinde çalışma isteği kalmadığını net olarak belirtmiştir. Artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi normal ölçülerde beklenemez. Fesih geçerli nedene dayandığından davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

Sonuç: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1-) Yerel Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2-) Davanın **REDDİNE**,
- 3-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

- 4-) Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 30.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5-) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.100 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6-) Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak oybirliği ile 29.06.2011 tarihinde karar verildi.

12) İş Koşullarının Ağırlaştırılması Sureti İle Yıldırma:

T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2009/9043

Karar: 2011/10408

Karar Tarihi: 01.04.2011

ÖZET: Somut olayda davacı, işveren tarafından işyerinde fazla mesai yaptırıp bu şekilde çalışmaya zorlandığı ve bu nedenle iş şartları ağırlaştırılarak çalışmaya mecbur bırakılarak istifaya zorlandığını iler sürerek iş sözleşmesini feshettiğini belirtmiştir. Dosya içerisinde davacı tarafından itiraz edilmeyen bilirkişi raporu ve bunu doğrulayan tanık beyanlarına göre davacının son bir yıl içinde fazla çalışma ücreti ödenmediği anlaşılmaktadır. Davacının fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı ve son bir yıl çalışma süresi için hesaplanan fazla çalışma ücret alacağının kabulü yerine reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

(1475 S. K. m. 14) (4857 S. K. m. 17, 41, 68, 69) (818 S. K. m. 43, 44, 161, 325) (9. HD. 23.06.2009 T. 2007/40862 E. 2009/17766 K.)

Dava: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi K. K. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Davacı vekili davacının davalı şirkette 24/04/1995 tarihinden 18/01/2007 tarihine kadar kalite kontrol şefi olarak çalıştığını, davalı işverenin psikolojik baskıları ve işyeri çalışma saatlerinin insan sağlığını etkileyecek düzeyde fazla olmasından dolayı ve işveren baskısı ile istifa ettirildiğini, davacının çalışma ortamının stresi ve baskı nedeniyle rahatsızlandığını, tedavi imkanı sağlanmadığını ileri sürerek tazminat ve fazla çalışma ücret alacağı isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren vekili davacının 05/11/1997 tarihinde işyerinde çalışmaya başladığını, davacının istifa dilekçesi vermek suretiyle işyerinden ayrıldığını, dilekçesinde bir takım sağlık sebeplerinden ve doktorla görüşmelerinden bahsederek istifa ettiğini bildirdiğini, herhangi bir sağlık kurulu raporu veya doktor raporu ibraz etmediğini, davacı vekili tarafından delil listesi ekinde sunulan doktor raporlarının istifa dilekçesinden sonraki tarihlere ilişkin olup bevliye uzmanı tarafından düzenlendiğini ve hastane kaşe ve mührü içermediğini, davacının fazla çalışma yaptığı aylardaki mesai ücretinin de ücret bordrolarında belirtilmek suretiyle kendisine ödendiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davacının istifa ederek işyerinden ayrıldığı ve fazla çalışma yaptığını ispat edemediği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı yasal süresi içinde davacı vekili temyiz etmiştir.

Somut olayda davacı, işveren tarafından işyerinde fazla mesai yaptırıp bu şekilde çalışmaya zorlandığı ve bu nedenle iş şartları ağırlaştırılarak çalışmaya mecbur bırakılarak istifaya zorlandığını iler sürerek iş sözleşmesini feshettiğini belirtmiştir. Dosya içerisinde davacı tarafından itiraz edilmeyen bilirkişi raporu ve bunu doğrulayan tanık beyanlarına göre davacının son bir yıl içinde fazla çalışma ücreti ödenmediği anlaşılmaktadır. Davacının fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi haklı

olup dava konusu kıdem tazminatı ve son bir yıl çalışma süresi için hesaplanan fazla çalışma ücret alacağının kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.04.2011 gününde oybirliği ile karar verildi.

13) Ayrımcılık Sureti İle Yıldırma:

T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2007/14690

Karar: 2008/10989

Karar Tarihi: 01.05.2008

ÖZET: Davaya konu sendikal tazminat feshe bağlı olmayıp fesih öncesi sendikal ayrımcılık yasağının ihlali ile ilgilidir. Davacı işçinin çalıştığı sırada gerçekleşen üyelik sebebiyle, işverence davacının sendika üyeliğinden istifaya zorlandığı, bir kısım işçilerin üyelikten çekildiği, aynı durumdaki işçilerin üyelikten çekildiği, işçilerin görev yeri ya da vardiyalarının değiştirildiği, dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davacı işçinin çalışırken açmış olduğu bu davada sendikal nedenin olup olmadığının davanın açıldığı, tarih itibarıyla araştırılarak sonuca gidilmesi gerekirken daha sonra gelişen olaylar sebebiyle davanın reddi hatalı olmuştur.

Dava: Davacı, sendikal tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi S. Betin tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Davacı, Teksif Sendikası'ndan istifa ederek DİSK'e bağlı Tekstil Sendikasına üye olduğunu, işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle faydalandığını, işverenin sözlü olarak Tekstil Sendikası'ndan istifa etmesini istediğini, bu isteği reddetmesi üzerine görev yerinin, vardiyasının değiştirilip, psikolojik baskı yapıldığını, istifa etmesini sağlayamayınca, ücret kesim cezası verdiğini, işten çıkarmakla tehdit ettiğini, işverence amaçlarının iş aktinin tazminatsız feshini sağlamak olduğunu, işverenin bu eyleminin 2821 Sayılı Yasanın 31. maddesine aykırılık oluşturduğunu iddia ederek sendikal tazminata karar verilmesini istemiştir.

Davalı, davacının Tekstil Sendikası üyeliğine başvurduğunu ancak üyeliğinin halen dahi kabul edilmemiş olması nedeniyle, bu sendikaya üye olmuş sayılmayacağını, aynı anda iki ayrı sendikaya üyeliğin söz konusu olduğunu, davacının disiplinsiz, verimsiz ve işveren aleyhine tutumları sebebiyle sürekli disiplin kurulunca cezalandırılarak uyarıldığını, davacının davayı iş akdi devam ederken açtığını 2821 Sayılı Yasanın 31. maddesinde belirtilen hususların bu davada bulunmadığından bahisle davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece işçinin sendikal nedene dayanan fesih sebebi ile açmış olduğu işe iade davasında işe başlatmama tazminatının 2821 Sayılı Yasanın 31. maddesine göre belirlenmiş olması sebebiyle sendikal tazminat isteğinin reddine karar verilmiştir. Davaya konu sendikal tazminat feshe bağlı olmayıp fesih öncesi sendikal ayrımcılık yasağının ihlali ile ilgilidir. Davacı işçinin çalıştığı sırada gerçekleşen üyelik sebebiyle, işverence davacının sendika üyeliğinden istifaya zorlandığı, bir kısım işçilerin üyelikten çekildiği, aynı durumdaki işçilerin üyelikten çekildiği, işçilerin görev yeri ya da vardiyalarının değiştirildiği, dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Davacı işçinin çalışırken açmış olduğu bu davada sendikal nedenin olup olmadığının davanın açıldığı, tarih itibarıyla araştırılarak sonuca gidilmesi gerekirken daha sonra gelişen olaylar sebebiyle davanın reddi hatalı olmuştur.

Yukarıda yapılan açıklamalara göre davanın kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.05.2008 gününde oybirliği ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

1976 yılında Erzurum ilinde doğdu. İlköğretimini Niğde’de, orta ve lise eğitimini Samsunda tamamladı. Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisat Fakültesinden mezun oldu, askerlik hizmetinin İzmir’de tamamlamasının ardından, SMMM sınavlarına girerek başarılı oldu ve 2 yıllık staj ve staj bitirme sınavlarını vererek Mali Müşavir Unvanını aldı. 2009 yılında KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Yüksek Lisans eğitime başladı. T.C Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulunun düzenlediği “ Bağımsız Denetim Lisans” sınavlarından başarılı olarak, SPK Bağımsız Denetçi Lisansını almaya hak kazandı. İyi düzeyde İngilizce bilen Serdar Serdaroğlu evli olup, bir çocuk babasıdır.