

Psikolojik Taciz Düzenlemeleri ve Türkiye Mobbing'le Mücadelede Neredeyiz?

Tüm taciz iddialarında olduğu üzere, psikolojik tacizin somut olayda mağdur tarafından kanıtlanması, son derece güç bir konudur. Bu nedenle, ortaya çıkan olguların silsilesine bakılarak, bundan psikolojik tacizi gösterir durumların varlığı halinde, kanıt yükünün mağdurdan alınması düşünülmelidir

Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Türkiye, psikolojik taciz (mobbing) konusunda, 2011 yılından itibaren günümüze dek uzanan önemli bir süreci sürdürmektedir. Bu konuda atılan adımlar, son derece önemli kazanımlar yaratmıştır. Buna karşın, söz konusu adımların, yeterli görülemeyeceği ve daha da ileri götürülme gereksinimi içinde buldukları yadsınamaz.

Bununla birlikte, psikolojik taciz konusunda, ülkemizde önemli bir farkındalığın yaratıldığı gerçektir. Ancak, söz konusu farkındalığın yaratılması, tek başına yeterli olmamalı; bunu, yeterli bir güvence içerir mekanizmaların alt yapısını oluşturacak, hukuki düzenlemeler izlemelidir.

Diğer yandan, psikolojik taciz konusundaki hukuki düzenlemeler, kamu kesimi ile özel sektör işyerlerini birbirinden ayırt etmek zorundadır. Çünkü, psikolojik tacize karşı verilecek mücadelede elde edilecek sonuçların başarısı, önemli ölçüde, psikolojik taciz uygulayanların sahip oldukları güvencenin katılık ölçüsüne göre değişmektedir.

Bu bağlamda, aşağıda ilkin, psikolojik taciz konusunda ülkemizdeki hukuki gelişmelerin ışığında mevcut eksiklikler ele alınacak; daha sonra da, söz konusu eksikliklerin giderilmesi için gerekli görünen temel nitelikteki önlemler, hukuk düzeyinde irdelemeye ve özetlenmeye çalışılacaktır.

Pozitif Hukuk Temelindeki Güçlükler

Psikolojik taciz mağdurlarına yeterli bir hukuki güvencenin (korumanın) sağlanması, önemli ölçüde, buna ilişkin pozitif hukuk temelinin yaratılmasına bağlıdır. Bu konuda, günümüzde gelişen noktaya bakılacak olduğunda ise; başta kamu kesimi olmak üzere, yeterli ve etkin bir yasal korumanın sağlandığından güçle söz edilebileceği hemen görülmektedir.

1. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi

a.) Genelge Çıkarılışı

İşyerlerindeki psikolojik taciz olaylarına karşı hukuki gü-

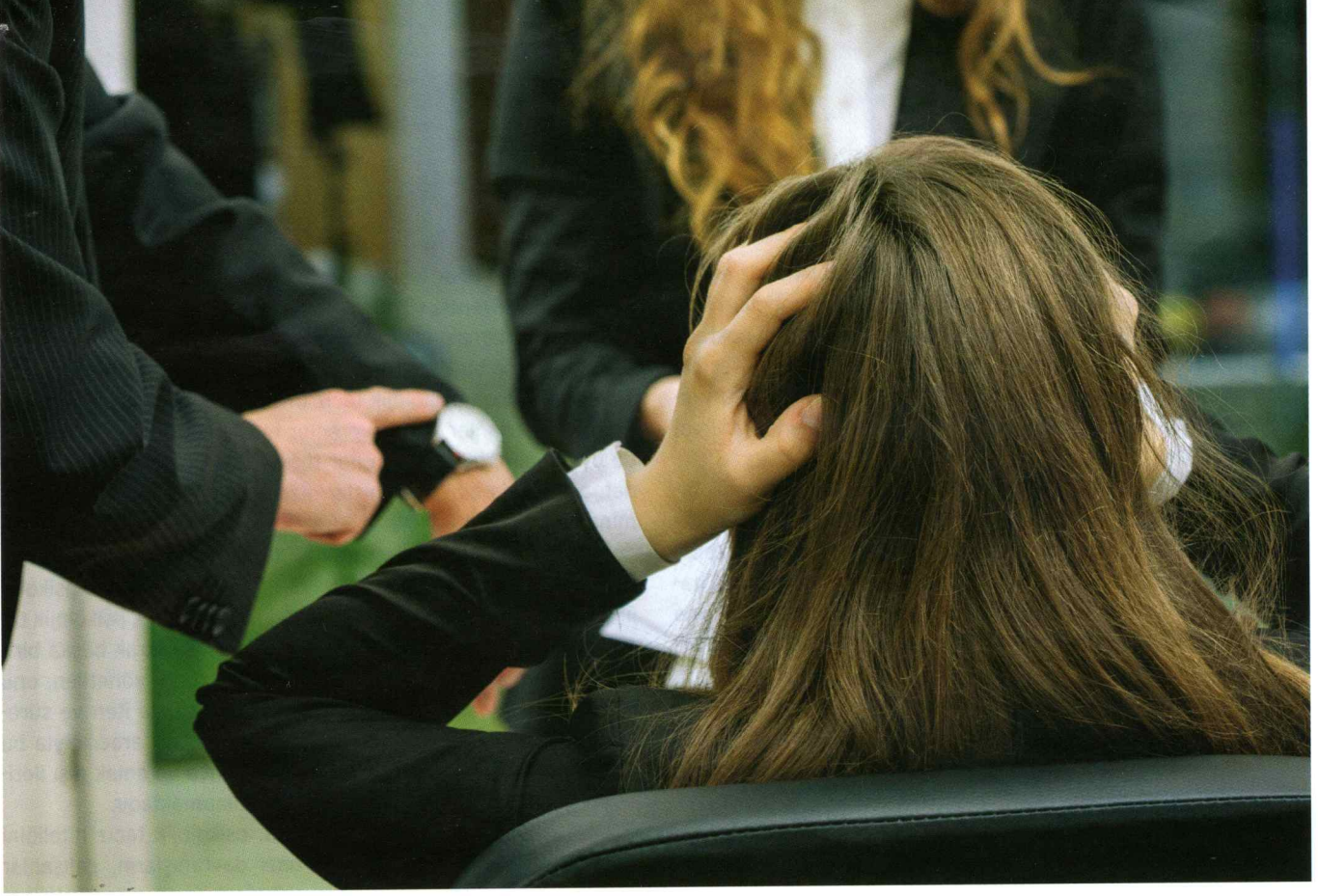
vence sağlanması görüşü, özellikle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabul edilmesinin ardından, yoğunluk kazanmıştır. Nitekim, yabancı hukuk sistemleri tarafından psikolojik tacizin özel olarak düzenlenmiş olması karşısında, Türk iş hukuku öğretisinde de işyerlerindeki psikolojik taciz eylemlerine karşı düzenleme getirilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmeye başlanmıştır.²

Bu arada, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, işyerinde psikolojik tacize ve bunun çözümüne ilişkin önerileri içeren raporu 2001 yılında hazırlamıştır. Söz konusu rapor ise, 2003 yılında İş Kanunu'nu kabul eden yasa koyucuyu etkilememiş; ancak, daha sonra çıkarılacak olan "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" ilişkin, 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin³ hazırlanmasına temel oluşturmuştur.⁴ 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, herhangi bir özel yasal düzenleme dayanağı olmaksızın hazırlanmış ve hukuk çevrelerince beklenmeyen bir anda ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, söz konusu genelgenin, psikolojik taciz olaylarına karşı hukuk temelinde sessiz kalınmadığını (farkındalığı) göstermesi açısından, önemli bir adım⁵ olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

b.) Genelge İçeriği

2011/2 sayılı Genelge, "kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerleri"ni hedeflemektedir. Bu açıdan, anılan genelgenin, salt kamu kesimini ilgilendirmedeği belirtilmelidir.

Genelge'nin temelde işverenlere, tüm çalışanlara ve sendikalara psikolojik tacize karşı duyarlı olunması için, hüküm getirdiği ama bunların herhangi bir yaptırım değerini taşımadığı söylenebilir. Bununla birlikte, anılan genelgeyle oluşturulan "Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170" üzerinden psikologlar aracılığıyla, çalışanlara yardım ve destek sağlanması ve "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurularak, önleyici politikaların üretilmeye çalışılması, psikolojik taciz mağdurlarına el uzatıldığını gösterme bakımından, önem kazanmaktadır.



Bunlardan Alo 170 hattının, büyük ilgi gördüğü söylenmelidir. Nitekim, yaklaşık bir buçuk yıllık bir süre içinde söz konusu hat- ta 4.244 başvuru yapılmıştır. Bu başvuruların yüzde 63'ü özel sektöre ve yüzde 37'si de kamu sektörüne aittir. Hattı arayanlar, özel sektörde çoğunluğu erkekler; kamu sektöründe ise, kadınlar oluşturmaktadır.⁶

Yapılan başvuruların düş kırıklığı yaratıp yaratmadığını saptamak, oldukça güçtür. Ancak, başvuranların en azından, mağduriyet duygularını bir psikologla paylaşma olanağını bulduklarını söylemek mümkündür.

Diğer yandan, 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin öngördüğü Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, sosyal taraflarla yapılan toplantıların sonunda oluşturulmuş; ardından, "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014)" hazırlanmıştır.⁷ Söz konusu eylem planının uygulama sonuçları ise, henüz kamuoyu tarafından değerlendirilebilmiş değildir.

c.) Genelge Güvencesi

2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, psikolojik taciz mağdurlarını korumak ve etkinliğini sağlamak üzere, denetim elemanlarının yakınmaları titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırmalarını öngörmektedir. Genelge'nin işyerleriyle sınırlı olması nedeniyle, söz konusu denetimin iş müfettişlerince yapılacak denetimlerle sınırlı kalmayacağı açıktır. Bu anlamda, bakanlık müfettişleri de, yakınmaların en kısa sürede sonuçlandırılması yükümlülüğü altına girdikleri görülmektedir. Ancak, psikolojik taciz kavramı konusunda yeterli bilgi donanımına sahip bulunmayacak denetim elemanlarının yapacakları denetimlerin çok fazla yarar sağlamayacağı açıktır.

Bu bağlamda, psikolojik tacizlerin önlenmesi konusunda farkındalık yaratmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığı'na ve de sosyal taraflara (işçi

ve işveren kuruluşlarına) eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerlerin düzenlenmesi görevi yüklenmektedir. Bu bağlamda, anılan genelgedeki "sosyal taraflar" deyiminin geniş anlaşılması suretiyle, sendikal kuruluşların dışındaki "sivil toplum kuruluşları"nın (STK) da buna dahil olduklarını kabul etmekte yarar bulunmaktadır.

2. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesi

Psikolojik taciz kavram ve anlatımı, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'yla (TBK) birlikte, Türk hukuk sisteminde ilk kez pozitif hukuk kaynağına kavuşmuştur. Nitekim, psikolojik taciz sorunları, bundan önceki dönemde genel hükümlere göre (işçiyi gözetme borcu, eşitlik ilkesi ve dürüstlük kuralı gibi genel hukuk esaslarından yararlanmak suretiyle) hukuki çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır. Günümüzde ise, TBK m. 417 hükmünün varlığı karşısında, artık genel hükümlere başvurmaya gereksinim kalmamıştır.

Bu bağlamda, TBK m. 417:

"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelere 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" (f. 1) hükmünü getirmiş ve buna aykırı davranışlar sonucunda oluşacak zararların giderilmesini, sözleşmeye aykırılıktan doğan hukuki sorumluluk hükümlerine bağlı tutmuştur (f. 3).

Anılan düzenleme, psikolojik taciz mağdurlarının korunması bakımından önemli bir adım olmakla birlikte, psikolojik tacizin varlığı yönünde yeterli bir açıklığa sahip değildir. Nitekim, psikolojik tacizin genel bir tanımı yapılmadığı gibi; bunun kanıtlanması konusundaki kanıt (ispat) yükünün kime düşeceği hususu, genel hükümlere (esaslara) bırakılmıştır. Oysa, hukuk güvenliği bağla-

Özel sektör işyerleri, kamu kesiminden değişik olarak, psikolojik taciz uygulayacak yönetici çalışan hakkında daha duyarlı davranmaktadır. Bunun da temelinde, kamuoyunda veya ticari yaşamda itibar kaybı yaşama ve tazminatla karşılaşma korkusu ve endişesi yatmaktadır

mında, hem mağdurlar ve hem de yersiz psikolojik taciz suçlamalarıyla karşılaşabilecek kurumlar ile bunların yöneticileri için, ne tür bir davranışın psikolojik taciz sayılması gerektiği noktasının açıklığa kavuşturulmasında yarar vardır. Bu anlamda, işçinin kişiliğinin korunması kadar, psikolojik taciz iddialarının kurumlar ile yöneticilerine karşı tehdit niteliğinde olmaktan çıkarılması da gereklidir.

Bunun gibi, tüm taciz iddialarında olduğu üzere, psikolojik tacizin somut olayda mağdur tarafından kanıtlanması, son derece güç bir konudur. Bu nedenle, ortaya çıkan olguların silsilesine bakılarak, bundan psikolojik tacizi gösterir durumların varlığı halinde, kanıt yükünün mağdurdan alınması düşünülmelidir. Buna göre, psikolojik tacizin varlığı konusunda, genel ispat hükümleri yetersiz kalmaktadır.

3. İş Kanunu'nun Geride Kalışı

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu (İş K), psikolojik tacizin düzenlenmesi bakımından, TBK'nın gerisinde kalmıştır. Gerçekten, İş K, taciz türleri içinde sadece cinsel tacizi göz önünde bulundurmuyor; psikolojik tacizi ise, nedense dışlamıştır. Bu bağlamda, işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen İş K m. 77 de, daha sonra kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tarafından yürürlükten kaldırılıp, 6331 sayılı Yasa'nın 4 üncü maddesinin içine alınmıştır.

Buna göre, çalışanları yakından ilgilendiren psikolojik taciz konusunda düzenleme yapılacak olduğunda, artık bunun yerinin 6331 sayılı Yasa içinde olması gerekmektedir. Çünkü, biryandan, psikolojik taciz genelde iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirmekte ve diğer yandan da, 6331 sayılı Yasa, çalışanların tümünü kucaklama hedefi içinde yer almaktadır. Bu anlamda, psikolojik tacizle mücadelenin kamu hukukuna ilişkin temelleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu içinde atılmış olacaktır.

4. Ayrı Bir Yasanın Çıkarılması Düşüncesi

Psikolojik tacizin ayrı ve özel bir yasa içinde düzenlenmesi düşüncesi, uygulamaya egemen olan görüşler içinde yer almaktadır.⁸ Ancak, böyle bir yasanın yerindeliği, yasama politikası açısından tartışmaya açıktır. Çünkü, çalışanları ilgilendiren mevzuat bolluğu, sağlanacak korumanın gücünü artırmak yerine azaltmaktadır. Mevzuat içine serpiştirilecek yasal düzenlemeler yerine, mevcut düzenlemelere ayrıntı kazandırılması, daha güçlü bir korumayı sağlama hedefine hizmet edecektir.⁹

Yasal Tanımın Yapılması Gereksinimi

Psikolojik tacizin tanımı, TBK m. 417'de yapılmış değildir. Buna karşılık, konuya ilişkin yargı kararlarına bakıldığında; bazı Yargıtay kararlarının, genel olarak, psikolojik tacizi tanımladıkları görülmektedir.¹⁰ Psikolojik tacize ilişkin Yargıtay kararları bakımından, tek ve genel olarak geçerlilik kazanmış bir tanımın ortaya çıktığı söylenememektedir.¹¹ Nitekim, ne tür tutum ve davranışların psikolojik taciz tanımına uyacağı, söz konusu kararlarda değişik biçimlerde belirlenmektedir. Bu bağlamda, sözelimi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında, "...Ülkemizde yaygın olarak kullanılan ifadeyle 'işyerinde psikolojik taciz' (mobbing) ..işye-

rinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen bir kişi olarak ilan ettikleri kişiyi dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir" denilirken; yakın döneme ilişkin bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında ise, "... Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir .." anlatımına yer verilmiştir.¹²

Ancak, konuya ilişkin Yargıtay kararlarının, genelde İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından geçmişte yapılmış psikolojik taciz tanımını temel aldıkları görülür. Buna göre, psikolojik taciz, "bir veya daha fazla kişi tarafından esas olarak başka birine karşı sistematik olarak yönetilen, onu çaresiz ve savunmasız hale iten ve süregelen mobbing faaliyetleri aracılığıyla bu halde tutan, düşmanca ve ahlak dışı iletişim"¹³ olarak tanımlanmaktadır.

Uygulamada, psikolojik taciz niteliğini taşımayan bazı davranışların, çalışanlar tarafından psikolojik taciz olarak algılandığı görülür. Bu durumda, neyin psikolojik taciz niteliğini taşıyacağı ve nelerin psikolojik taciz tanımı içine gireceği önemlidir. Buna göre, uygulamada adli tıp doktorları ile özellikle psikologlara danışıldığı ve bunların verecekleri uzman görüşüne göre hareket edildiği gözlenmektedir.

Yasal bir tanımın varlığı, hukuk güvenliğinin sağlanması bakımından, zorunlu görünmektedir. Böylelikle, hem yersiz psikolojik suçlamalarına karşı kurum yöneticileri güvenliğe kavuşturulacak ve hem de uygulamadaki uzmanlığı olmayan kişilerin yeterli bulunmayan tanılarından uzaklaşmış olunacaktır.

Psikolojik tacizin tanımlanması konusunda atılacak bir adım, yasal düzenleme çerçevesinde değerlendirilmek durumundadır. Bu bakımdan, işyerinde veya işle ilgili olarak yapılan hangi davranışların işçinin kişiliğini zedeleyerek psikolojik tacize uğradığını gösterecek davranışların belirtildiği bir yönetmeliğin TBK m. 417 çerçevesinde çıkarılması görüşüne¹⁴ katılmak, hukuken mümkün görünmemektedir.

Gerçekten, her şeyden önce TBK m. 417, ne bu konuda bir yönetmelik çıkarılmasını öngörmüş ve ne de herhangi bir makama yetkilendirmiş değildir. Ayrıca, psikolojik taciz sayılması gereken her davranışın tek tek yönetmelikle belirlenmesi olanağı da yok gibidir. Nitekim, psikolojik taciz oluşturan tutum ve davranışlar sınırlı sayıda (numerus clausus) olmadığı için, bunların kazüistik (meseleci) yaklaşımla çözülmeye çalışılması yarar sağlamayacaktır. Bunun yerine, psikolojik tacize ilişkin soyut bir tanıma yasalarda yer verilip içeriğini doldurma işinin uygulamaya bırakılması, daha yararlı olacaktır.

Sektörleri Ayrıştırma Zorunluluğu

Türk hukuk sistemi; devlet memurları, sözleşmeli personel ve işçiler olmak üzere değişik çalışan kategorilerini kapsamakta olduğu için, çalışanların psikolojik tacize korunmaları konusunda, kamu sektörü ile özel sektör çalışanlarının birbirinden ayırt edil-

mesinde yarar vardır. Ancak, işçi statüsünde çalışanlar bakımından aynı hükümlerin uygulanması söz konusu olacağı için, bunlar bakımından ayırtırmaya gerek kalmamaktadır.

1. Kamu Kesiminin Mevcut Durumu

a.) İdari Disiplin Kurulları

Kamu kesimi çalışanları içinde yer alan devlet memurlarının psikolojik tacize karşı korunması konusunda; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) psikolojik taciz uygulayanlar hakkında, genel disiplin ve idari disiplin kurullarına başvuru hükümlerini içermektedir. Bunlar içinde, doğrudan psikolojik taciz uygulamalarına yönelmemekle birlikte, uyarma veya kınama ya da kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarına yol açacak düzenlemeler bulunmaktadır. Sözgelimi, DMK m. 125/A bent h; DMK m. 125/B bent g ve h; DMK m. 125/D bent d, ı ve l'deki hükümleri, bunlara örnek olarak göstermek mümkündür.

Ancak, psikolojik taciz mağdurları açısından önemli olan nokta, tacizi uygulayan kişinin görevden alınması veya en azından görev yerinin değiştirilmesi; böylece, tacize uğrayan kişiye taciz uygulayan kişiden kurtulma olanağının tanınmasıdır. Ancak, devlet memurlarına tanınmış güvencenin genişliği ve katılığı karşısında, psikolojik taciz uygulayan devlet memurlarından kurtulmak, günümüzde son derece güç görünmektedir.

b.) Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları

25.5.2004 tarihli ve 5176 sayılı Yasa'yla¹⁵ kurulmuş bulunan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun görev alanına, psikolojik taciz uygulamalarının gözetilmesi de girmektedir. Ancak, bu kurulun kararları, icrai nitelik taşımadığı için, istisari düzeyde kalmaktadır (5176 sK. m. 5). Bu durumda, söz konusu kurul kararları, temelde psikolojik taciz uygulamalarının açığa çıkarılması anlamını taşımaktan öteye gitmemektedir.

2. Özel Sektör İşyerlerini Belirleyici Etmenler

Özel sektör işyerleri, esas olarak, işçi statüsünde çalışanı kapsamaktadır. Bunlar, özel hukuk bakımından, temelde TBK m. 417 ve genel esaslar olarak da, baskı feshi¹⁶ ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ile tazminat gibi kurumlara getirilen hukuki korumadan yararlanmaktadır.¹⁷ Söz konusu kesimin, kamu hukuku temelinde ise, salt 6331 sayılı Yasa m. 4'deki genel düzenlemeyle korunmaya çalışıldığı görülmektedir.

Ancak, özel sektör işyerleri, kamu kesiminden değişik olarak, psikolojik taciz uygulayacak yönetici çalışan hakkında daha duyarlı davranmaktadır. Bunun da temelinde, kamuoyunda veya ticari yaşamda itibar kaybı yaşama ve tazminatla karşılaşma korku ve endişesi yatmaktadır. Bunun gibi, yasal iş güvencesinin devlet memurlarına oranla daha az katı nitelikte olması da, özel sektör işyerlerinin psikolojik taciz uygulayacak yöneticiyi uzaklaştırıp tutmamalarında önemli rol oynamaktadır.

Değerlendirme ve Sonuç

Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünün ardından günümüze dek uzanan süreç, psikolojik taciz düzenlemelerinde önemli adımların atılmasına karşın, bunların psikolojik taciz mağdurlarına yeterince güçlü bir korumayı sağlayamadıkları görülmektedir. Bu bağlamda, özel sektör işyerleri bakımından, 4857 sayılı İş Kanunu'nda TBK m. 417 hükmüne koşut bir düzenlemenin yapılması gündeme gelmektedir.

Her ne kadar TBK m. 417 hükmünün İş K'na tabi iş sözleşmelerine örneksenerek uygulanacağı söylenebilirse de, her iki yasa

hükümlerinin arasındaki yarışmayı önleme bakımından, cinsel taciz gibi psikolojik tacizin de İş Kanunu tarafından ele alınması yararlı olacaktır.¹⁸ Söz konusu düzenlemede, psikolojik tacizin genel yerleşik tanımı ile haklı nedenle fesih ve maddi/manevi tazminat haklarının kullanımı ve de psikolojik tacizde ispat güçlüğü'nün giderilmesi, temel konuları oluşturmalıdır.

Kamu kesimine gelince; bu kesimde de, beklenmedik bir anda ortaya çıkan Başbakanlık genelgesiyle yetinilmemeli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu içinde psikolojik tacizle mücadele olanak tanıyacak düzenlemelere yer verilmelidir. Özellikle, adı geçen yasanın disiplin cezalarını düzenleyen 125. maddesinin, psikolojik taciz eylemlerini göz önünde bulundurur biçimde düzenlenmesi, yararlı olacaktır. Ayrıca, bu bağlamda, 5176 sayılı Yasa uyarınca çalışan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kararlarına hukuken işlerlik kazandırılması, psikolojik taciz olaylarının üzerine gidilmesini kolaylaştıracaktır.

Toparlayacak olursak; psikolojik taciz eylemlerinin önlenmesi ve psikolojik taciz mağdurlarının etkin biçimde korunması konusunda, ülkemizde geçmişten günümüze kadar belirgin adımların atıldığı ama bunların daha da ileriye götürülmeye gereksinim duyduğu belirtilecektir.

Bu bağlamda, psikolojik tacize yasal düzeyde açıklık kazandırılması, psikolojik taciz mağdurlarını koruyacağı kadar, yönetici kesimin de saygınlık kazanmasını sağlayabilecektir. Buna göre, psikolojik taciz konusunda farkındalığı yoğunlaştırmanın tek yönlü olmadığı, gözden uzak tutulmamalıdır.

*tcentel@ku.edu.tr

1. Ayrıntılı bilgi için bkz.P. Tınaz/F. Bayram/H. Ergin, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2008, 177 vd.
2. Bkz. A. Güzel/E. Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbing) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 4 (2007), 548-549.
3. Metni için bkz. RG. 19.3.2011, No. 27879.
4. Bkz. G. Büyükkılıç, "İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9 (2012), 78.
5. A. Ekin, Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, Ankara 2013, 152.
6. Bkz. N. Önder, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Rolü" - T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (yay.), 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara 2013, 140.
7. Önder, age., 141.
8. Örnek olarak 17.1.2012 tarihli yasa önerisi için bkz.T. Akgeyik/M. G. Delen/Ş. Uşen, Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz, Ankara 2013, 83-85.
9. Ayrıca bkz. E. Ertan, "İşyerinde Psikolojik Taciz" - 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, 205.
10. Sözgelimi bkz. YHGK., 25.9.2013-2012-9-1925/1407-Tekstil İşveren, 409 (Mart 2015), Hukuk 93, 4-6.
11. F. B. S. Kutsal, "İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBING)", Toprak İşveren, 105 (Mart 2015), 5.
12. Anılan kararlar için bkz.Kutsal, agm., 5-6.
13. H. Leymann, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", Violence and Victims, c. 5, 2 (1990), 120.
14. Bkz. Ekin, age., 142.
15. RG. 8.6.2004, No. 25486
16. Baskı feshi konusunda bkz.U. Baysal, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011, 161-162.
17. Bunlar için bkz.R. Kurt, "Mobbing ve Yeni Borçlar Kanunu"-1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, 237-238.
18. Ekin, age., 142.