

## Mobbing'in sınırları nelerdir?



Türkiye'de bu olguyu kavramlaştırmak için uzun süre düşünüldü. Ancak bir sonuca varılamadı. Latince kökenli, taciz etme ve rahatsızlık verme anlamını taşıyan mobbing, tam karşılığı olmasa da, genellikle psikolojik taciz olarak geçiyor. Kişinin hoşlanmayacağı, rahatsız olacağı durumlar da bu tanımın içine giriyor. Bununla iş yerinde psikolojik terör olarak karşılaşıyoruz. Bir tür taciz ve kişiye zorluk yaratma şeklinde nitelendirebiliriz. Mobbing yapan kişi, kurbanı üzerinde psikolojik baskı uyguluyor, bunun sonucunda kişi özgüvenini yitirmeye, işinden zevk almamaya, verimsizleşmeye başlıyor. İş yerini terk etmeye varan bir süreç oluşuyor.

Günümüzde mobbing konusu üzerine açılmış çok fazla dava yok. Çünkü bu konuda özel bir yasal düzenleme bulunmuyor. İlk olarak 2006'da Tülin Yıldırım, Jeoloji Mühendisleri Odası'na karşı açtığı davayı kazandı ve Yargı-

tay da bu kararı 2008 yılında onayladı. Bu dava, mobbing'e karşı Türkiye'de kazanılan ilk zafer olması açısından önemlidir.

Temmuz 2012'de yürürlüğe girecek olan yeni Borçlar Kanunu'yla, mobbing ilk kez bir yasal düzenlemeye kavuşacak. Daha önce İş Kanunu hükümleri, sadece cinsel tacizi yaptırıma bağlıyordu. Yeni Borçlar Kanunu ise, psikolojik taciz (mobbing) hakkında hükümler öngörüyor. Bu şekilde, işverenin işçisine karşı yapılan psikolojik ve cinsel taciz karşısında önlem alıp yaptırım uygulaması, yani mağdurun tazminat talep edebilme hakkı düzenlenmiş oluyor. Daha önceleri yasal düzenleme mevcut olmadığı için, mağdurlar işlerini kaybetme korkusuyla dava açamıyorlardı. Ancak bu yeni düzenlemeler sonucunda mobbing konusunda açılacak davaların hızlanacağını düşünüyorum. Çünkü yeni düzenlemelerle daha kolay hareket ve dava açma olanağı doğdu.

## Batı ülkelerinde mobbing karşısında çok şiddetli yaptırımlar, yani yüksek tazminat miktarları öngörülüyor.

Türkiye’de mobbing hakkında bir yasal tanım öne sürülüyor. Bu durum sadece psikolojik taciz olarak geçiyor. Bu nedenle hangi olayların mobbing sayılacağı konusu, şu an için belli değil. Bu durumda yargıçlar her olayın ayrı ayrı, somut özelliklerine göre, mobbing yani psikolojik taciz kapsamına girip girmeyeceğine karar verecek. Yargıtay da bu karar üzerine onama ya da bozma kararı uygulayacak. Zaman içinde bu konuda belli ölçütler oluşacak, aynı özellikleri taşıyan olaylar gerçekleştikçe mahkeme kararları örnek teşkil edecektir.

Yabancı mahkeme kararlarında, bu tanımın içi örneklerle daha belirli şekilde doldurulmuştur. Örneğin, kişinin görevinde yükseltilmemesi, tecrit edilmesi yani kişiyle kasten sosyal ilişki kurulmaması, yöneticinin işçisinin söylediklerine itibar etmemesi, terfi ve akademik yükselişlerin önlenmesi mobbing çerçevesinde en tipik örnekler olarak kabul edilir. Mobbing davası hususunda tanık ifadeleri ve somut olaylar önem taşır. Çünkü bu tıpkı cinsel tacizde olduğu gibi ispata dayalı bir uygulamadır. Cinsel taciz konusunda mağdur ancak açacağı davada bir sonuç alabileceğine inanıyorsa, şikayette bulunur. Bu konuda ispat, çok zordur. Çünkü olay iki kişi arasında geçmiştir. Bazen delil toplanabilmektedir. Kişinin üzerinde bulunan kayıt cihazı ya da odada bulunan görünmeyen kameralar delil olarak gösterilebilir. Üst düzey yöneticilerin veya grupların kişiyi aşağılamış olduğu, onunla sosyal temas kurmadığı ya da

herhangi bir şekilde psikolojik baskı uyguladığının ispat edilmesi zorunludur. Özellikle bu konuda, güçlüklerin yaşanacağını şimdiden söyleyebilirim.

Batı ülkelerinde mobbing karşısında çok şiddetli yaptırımlar, yani yüksek tazminat miktarları öngörülüyor. Özellikle Amerika’da, tazminatların çok yüksek olması nedeniyle, kişiler bu gibi hareketlere pek yeltenemiyor. Ancak, Türkiye’de mahkemelerin uygulaması, genelde yüksek tazminatlara hükmetme şeklinde gelişmiyor. Bu nedenle mağdurlar ve kamuoyu tatmin olmayabilir. Kişinin işini koruması ve yükselmesini önleyecek, işini kaybetmesine yol açacak kadar ağır baskı uygulanması olayları gereğince cezalandırılmalıdır. Bu konuda, yargıya büyük görev düşüyor. Yargı, mobbing uygulaması sonucunda oluşan manevi zararları, yüksek tazminat miktarlarıyla karşılamalıdır.

Sonuç olarak ülkemizde önce cinsel tacizin Ceza Kanunu’nda özel suç tipi olarak kabul edilip İş Kanunu’nda işten çıkmada haklı neden olarak kabul edilmesi ve nihayet şimdi de, yeni Borçlar Kanunu’yla psikolojik tacizin tazminata bağlanması, önemli yasal gelişmelerin varlığını gösteriyor. Borçlar Kanunu’nun da yürürlüğe girmesi ve bu konuda açılan davaların artmasıyla, mobbing konusundaki yasal uygulamaların ne şekilde gelişeceğini hep birlikte göreceğiz.



Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı  
Prof. Dr. Tankut Centel

Röportaj: Gizem Göğüş - Hukuk Fakültesi Öğrencisi