

## TÜRK HUKUKU'NDA MOBBING (PSİKOLOJİK TACİZ)'İN YERİ

AV. PINAR AYHAN ŞAHİN  
psahin@egemenoglu.com

Mobbing (psikolojik taciz) çalışma hayatında gün geçtikçe daha sıklıkla duymaya başladığımız ve bir o kadar da çalışanlar tarafından merak ve ilgi içerisinde takip edilip dile getirilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, günümüzde Mobbing (psikolojik taciz) üzerine genelge yayınlanmakta, sempozyumlar düzenlenmekte, Mücadele Dernekleri kurulmakta, anketler yürütülmekte, şirketlerde mobbing raporlamalarına dair prosedürler hazırlanmaktadır. Tüm bunlar mobbing kavramına olan ilgi ve merakı ortaya çıkarmaktadır.

### PEKİ NEDİR MOBBING (PSİKOLOJİK TACİZ)?

Mobbing (psikolojik taciz)'in sözlük anlamına baktığımızda; özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulaması olarak tanımlandığı görülmektedir. Mobbing (psikolojik taciz)'in çalışma hayatındaki yansımalarına baktığımızda; işyerinde gerçekleşen, bir veya daha fazla kişi tarafından, bir veya daha fazla kişiye, sistemli bir şekilde, düşmanca ve ahlak dışı bir yaklaşımla, süreklilik gösteren bir sıklıkla, çok çeşitli sebepleri olabilen, kişiyi sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışları ifade ettiğini görmekteyiz. Başka bir tanıma göre ise; İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

Yargıtay tarafından, görülen bir davada ise mobbing (psikolojik taciz) tanımı, işyerinde bireylere, üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar şeklinde belirtilmiştir.

Mobbing (psikolojik taciz), literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda da doktrinde henüz bir netlik bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbing (psikolojik taciz), üzerine araştırma yapanlar, Türkçe karşılık olarak "işyerinde psikolojik taciz" "işyerinde psikolojik terör" "işyerinde psikolojik şiddet" "işyerinde duygusal taciz" "işyerinde moral taciz" "işyerinde manevi taciz" "duygusal şiddet" "işyerinde zorbalık" "yıldırma" ve "işyerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı" sözcüklerini kullanmaktadırlar.

### MOBBING (PSİKOLOJİK TACİZ)'İN UNSURLARI :

Gerçekleşen eylemin mobbing ( psikolojik taciz ), kapsamında değerlendirilebilmesi için eylemin niteliği ve amacı önemli olup, bir takım unsurları ihtiva etmesi de gerekir. Şöyle ki;

**YER BAKIMINDAN:** Mobbing (psikolojik taciz)' den söz edebilmek için, eylemin İşyerinde gerçekleşmesi gerekir. İş Kanununun 2. Maddesinde yer alan tanıma göre, işyerinin; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak ele alındığını söylemek gerekir.

## MOBBING IN TURKISH LAW

PINAR AYHAN ŞAHİN, ASSOCIATE  
psahin@egemenoglu.com

We are encountering the term "mobbing" more frequently in every working day as a concept arousing our attention and interest. Nowadays, a number of circulars on mobbing are published, symposiums are organized, mobbing fighters associations are established, inquiries are made and procedures for reporting mobbing are prepared by firms which reveal the fact that we are so much interested in the concept of mobbing.

### WHAT IS MOBBING?

The lexical meaning of mobbing is the long-term and systematic pressure applied by the mighty person or group on others particularly in groups with a hierarchical structure or in organizations where control level is low. As to the reflections of mobbing in the working life, it takes the form of psychological or even physical aggressive behavior by one or more individuals on one or more victims in a systematical, hostile and unethical manner on a frequent and permanent basis with the purpose of pushing them into a helpless and defenseless position for a number of reasons. In another source, mobbing is defined as the malicious and intentional behavior demonstrated by one or more persons on one or more victims in a systematical manner at any workplace persistently for a specific period of time with the purpose of intimidation, passivation or removal from office which are directed at the personal values, professional status, social relations or health of the victims.

In a verdict of the Supreme Court of Appeals, mobbing is defined as "all types of maltreatment, bullying, violence, insult, etc. applied systematically to individuals by their superiors, colleagues or subordinates at a workplace".

Since it is quite a recent term in the literature, there is no clear definition for mobbing in the Turkish doctrine and this situation leads to a terminology problem. Those carrying out research on mobbing use the terms "psychological abuse at the workplace", "affective abuse at the workplace", "moral abuse at the workplace", "mental abuse at the workplace", "emotional violence", "bullying abuse at the workplace", "intimidation" or "psychological attack for intimidation at the workplace" instead.

### ELEMENTS OF MOBBING:

For an action be accepted as mobbing, its nature and purpose bears importance and it should contain specific elements as follows:

### VENUE OF ACTION:

The action should take place at a workplace. As per the definition in Article 2 of the Labor Act, a workplace consists of the extensions, annexes, tools and the business organization itself as a whole.

### NATURE OF ACTION:

The action should not be a single or individual occasion but systematical and repeated in such a frequency to gain continuity.

Mobbing does not come up suddenly at a workplace. This behavior continues in a process accompanied by a number of psychological factors that affect the victim of mobbing adversely. Mobbing at a workplace goes through the definition, dispute, aggressiveness, corporate power and dismissal stages.

**EYLEMİN NİTELİĞİ BAKIMINDAN:**

Mobbing (psikolojik taciz), kapsamında bir eylemden söz edebilmek için, eylemin tekil ve münferid bir davranıştan oluşmaması, aksine sistemli bir şekilde yapılıp süreklilik kazanacak sıklıkta tekrarlanması gerekmektedir.

Mobbing, bir işyerinde birden bire ortaya çıkmamaktadır. Bu davranış şekli bir süreç halinde devam etmekte ve çeşitli psikolojik faktörler ortaya çıkmakta, mobbing mağdurunu olumsuz biçimde etkilemektedir. Bir işyerinde ortaya çıkan mobbing, tanımlama, anlaşmazlık, saldırganlık, kurumsal güç ve işe son verme aşamalarından geçmektedir.

Söz konusu davranışların kimi zaman aleni olarak gerçekleşebileceği mümkünken kimi zaman gizli şekilde ortaya çıkabileceği somut olaylar dengesinde göz önünde bulundurulmalıdır. Mobbing ( psikolojik taciz ), işyerinin seçtiği hiyerarşik yapı ve örgüt kültürüne göre, çalışma ortamlarında üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yahut eşit statüde bulunanlar arasında gerçekleşebilmektedir.

**AMAÇ BAKIMINDAN:** Mobbing tanımının manevi unsuru da denilebilecek amaç unsurunda önemli olan ise, eylemler bütünüün kasıt olgusu ile yapılması ve bir amaca hizmet etmesi gerekliliğidir. Bu amaç kimi zaman karşı tarafı yıldırma, pasifize etme niyeti kimi zamanda iş ilişkisinin sonlandırılması amacını taşır.

**İLLİYET BAĞI VE SONUÇ:** Yürütülen tüm bu nitelikli eylemler bütününden mobbing olarak bahsedebilmek için karşı tarafta söz konusu eylemler sebebiyle bir durum değişikliği oluşması gerekir. Bu durum değişikliği; karşı tarafın kişiliğinde, mesleki statüsünde olabileceği gibi sağlık durumunda da olabilir. Ancak her halde, değişikliğin yürütülen sistemli ve kasıtlı eylemlerin sonucu olması gerekmektedir.

İşyerlerinde sıklıkla görülen mobbing (psikolojik taciz) davranışları olarak; doğrudan iletişimin reddedilmesi, dışlama, gözden düşürme, tek başına bırakma, hor kullanma, hata yapmaya itme, yetki istismarı sayılabilir.

**MOBBING (PSİKOLOJİK TACİZ)' İN 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDAKİ YERİ:**

4857 sayılı İş Kanunu'nda hukuki anlamda mobbing (psikolojik taciz) kavramını doğrudan tanımlayan ve açıkça ele alan herhangi bir hüküm yer almamaktadır.

Ancak, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" başlığını taşıyan 24/ II bendinde yer alan; b-c ve d bendleri dolaylı olarak mobbing (psikolojik taciz) kavramında önemli bir yere sahiptir. Zira yukarıda mobbing (psikolojik taciz) kavramının tanımı yapılırken belirtilen koşulların varlığı ile gerçekleşen eylemler; işçinin şeref ve namusuna dokunacak sözlerin sarfedilmesi, olayın cinsel tacize varan bir tacize dönüşmesi, İşverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması, işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunması, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması şeklinde gerçekleşebilir. Ancak bu madde ile işçiye tanınan hakkın, iş sözleşmesinin kıdem tazminatı alacak şekilde haklı nedenle feshinden başka bir şey olmaması sebebiyle, iş ilişkisinin devamlılığını hedefleyen İş Kanunu'nun ruhu karşısında, mobbing (psikolojik taciz)'e karşı yeterli bir himaye sağladığını söylemek zordur.

Mobbing (psikolojik taciz)'i dolaylı olarak karşılayan 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki bir diğer hüküm ise, eşit davranma ilkesini düzenleyen 5. maddedir. Zira, söz konusu madde ile, işverenin iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı düzenlenmiş ve aksine davranış halinde işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği belirtilmiştir. İşyerinde uygulanan mobbing (psikolojik taciz)'in ayrımcılık biçiminde ortaya çıkması halinde, mobbing (psikolojik taciz)'e uğrayan taraf kanunda belirtilen bu ayrımcılık tazminatı talebinde bulunabilecektir.

It should be considered that such behavior may arise both openly and sneakily, as the case may be. Mobbing may come out from top levels downwards or vice versa or among those with the same status, depending on the hierarchical structure and organizational culture of the company.

**PURPOSE OF ACTION:**

What is substantial with the purpose of mobbing, which is the moral element of such behavior, is whether the action is made intentionally and serves to a specific purpose in its entirety, or not. The purpose is to intimidate or pacify the victim in some cases and to terminate the working relations in some others.

**CAUSAL LINK AND OUTCOMES:**

Labelling all those qualified actions as mobbing requires some changes in the state of the other party as a result of such action including professional status or state of health. In either case, however, the change must result from the systematic and intentional acts.

Mobbing at a workplace includes refusal of direct communication, exclusion, discrediting, leaving alone, insulting, tripping up and abuse of authority.

**MOBBING IN THE LABOR ACT NO. 4857:**

Labor Act No. 4857 contains no provision defining or referring to mobbing in legal terms.

However, paragraphs b, c and d in Article 24/II "Employee's Right to Terminate the Agreement for Just Cause" of the Labor Act No. 4857 have an indirect but significant relation with mobbing because actions mentioned above in connection with the definition of the term mobbing may take the form of speeches constituting an offense against the honor or reputation of the employee, sexual harassment, employer's assaulting or threatening the employee or a member of his/her family or levelling serious and groundless accusations against the employee in matters affecting his/her honor, or harassment of the employee at the workplace by another employee or third persons with no adequate measures taken although the employer is informed of such conduct. On the other hand, it is obvious that the rights granted to the employee

under this Article which only entitle the employee to terminate the agreement for just reason may not possibly protect him/her against mobbing given the fact that the essence of the Labor Act itself aims at continuation of the working relations.

Another provision of the Labor Act No. 4857 that refers indirectly to mobbing takes place in Article 5 governing the principle of equal treatment. This Article governs that no discrimination based on language, race, sex, political opinion, philosophical belief, religion or similar reasons is permissible in employment relations and otherwise, the employee may claim a compensation up to his/her four months' wages plus other claims of which he/she has been deprived. If mobbing comes out at the workplace in the form of discrimination, the victim may be entitled to a further claim for discrimination as mentioned in the Act.

Mobbing in the Turkish Code of Obligations: Article 5 of the Turkish Civil Code rules that the general provisions of this Code and the Code of Obligations apply mutatis mutandis to all relations subject to the private law. Hence, provisions of the Turkish Civil Code and the Code of Obligations shall apply mutatis mutandis to cases where the Labor Law No. 4857 or any other legislation on labor relations contains no applicable provision.

The Turkish Code of Obligations No. 6098 took effect upon promulgation in the Official Gazette dated 02/04/2011, issue No. 27836. Contrary to the Labor Code No. 4857, Article 417 of the Code contains an important provision on mobbing. The said Article with the heading "Protection of the Employees' Personality" governs that the employer is obliged to respect and protect the employee's personality, to provide a working environment conforming to the principles of honesty and particularly to take necessary measures to avoid any psychological abuse or sexual harassment and to avoid any further abuse or harassment of the victims of such behaviors and that any and all damages to arise from injury, death or violation of personal rights of an employee shall be compensated by the employer. This Article is considered important not only because it

## MOBBING (PSİKOLOJİK TACİZ)'İN TÜRK BORÇLAR KANUNUNDAKİ YERİ

Türk Medeni Kanunu'nun 5. Maddesinde, Türk Medeni Kanunu ve Borçlar Kanunu'ndaki genel nitelikteki hükümlerin uygun düştüğü ölçüde özel hukuk ilişkilerine de uygulanacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda, 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer iş kanunlarında herhangi bir hüküm bulunmayan hallerde uygun düştüğü ölçüde Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 04.02.2011 tarihli 27836 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun 417. Maddesi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda doğrudan bir düzenleme içermeyen mobbing (psikolojik taciz)'e ilişkin 417. Maddesi ile önemli bir hüküm getirmiştir. "İşçinin Kişiliğinin Korunması" madde başlığını taşıyan bu hüküm ile; işveren, hizmet ilişkisinde 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 yükümlü tutulduğu gibi işverenin aksi davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini öngörülmüştür. Söz konusu hükmün, 4857 Sayılı İş Kanununda yer cinsel taciz kavramının yanı sıra psikolojik tacizi de içermesi bir yana, İş Kanunundan farklı olarak haklı feshin yanı sıra zarar tazminini öngörmüş olması önemlidir.

## MOBBING (PSİKOLOJİK TACİZ)'İN TÜRK CEZA KANUNUNDAKİ YERİ :

5237 sayılı Türk Ceza Kanununda mobbing (psikolojik taciz) eylemini açıkça ve doğrudan suç sayan bir yasal düzenleme olmamakla birlikte kanunda sayılı bazı suçların duruma göre mobbing (psikolojik taciz) ile örtüşebileceğini ve eylemin cezalandırılabilirliğini söylemek mümkündür. Nitekim, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 122. Maddesi "Ayrımcılık" başlığını taşımakta olup, kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürllük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak, kişinin olağan bir

ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen, kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verileceğini hükme bağlamıştır. Yine Kanun'un 123. Maddesinde, sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verileceği hükmü mevcuttur. Kanununun 125. Maddesi ise "Şerefe Karşı Suçlar-hakaret" başlığını taşımakta olup bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişinin üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır.

Aynı zamanda, mobbinge uğrayan kişinin maruz kaldığı davranışların niteliği gereği, eziyet (m.96) cinsel istismar (m.102-105), tehdit (m. 106), şantaj (m. 107), gibi suç tanımlarına gitmek mümkün olabilmektedir. Yine, çalışma yaşamı ile yakından ilgili olan inanç, düşünce, ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme (m.115), iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (m. 117) ve sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi (m.118) suçlarının da mobbing (psikolojik taciz) eylemi içinde görülmesi ihtimal dahilindedir ki bu durumda cezai yaptırım söz konusu olacaktır.

Sonuç itibarıyla; mobbing (psikolojik taciz)'e karşı her ne kadar son yasal düzenlemeler ile Türk Borçlar Kanunu'nda özel düzenleme yoluna gidilmişse de, çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan bu konunun İş Kanunlarında özel ve açık düzenleme yolunun tercih edilmemesinin yetersiz bir himaye sağladığını söylemenin yanlış olmayacağı düşüncesindeyiz. Böylelikle, çalışma ilişkisinin tarafları açısından, mobbing (psikolojik taciz)'in tanımı ve unsurlarının belirlenmesi bir yana tarafların hak ve yükümlülüklerinin açıkça belirtilmesi uygulama açısından bir takım soruları hiç şüphesiz ortadan kaldıracaktır.

deals with the psychological abuse as well as the sexual harassment dealt with in the Labor Act No. 4857, but also rules for compensation of damages besides the rightful termination.

## MOBBING IN THE TURKISH PENAL CODE

Although the Turkish Penal Code No. 5237 contains no provision that would clearly and directly consider mobbing an offence, it can be said that some offences mentioned in the Code may be regarded as mobbing and therefore require punishment. It is ruled in Article 122 "Discrimination" of the Code that any person who makes discrimination between individuals because of their language, race, sex, freedom, political opinion, philosophical belief or religion and therefore prevents them to perform an ordinary economic activity is to be sentenced to imprisonment from six months to one year or imposed a punitive fine. And in Article 123, it is ruled that any person insistently calling another person or making noises with the intention of deteriorating peace and order or executing any other unlawful acts for this purpose is to be sentenced to imprisonment from three months to one year upon complaint of the victim. Finally, it is ruled in Article 125 "Offenses Against Honor" of the Penal Code that any person who acts with the intention to harm the honor, reputation or dignity of another person through concrete performance or giving impression of the intent is to be sentenced to imprisonment from three months to two years or imposed punitive fine.

Furthermore, behavior the victim of mobbing is exposed to may be classified as offences including torment (Art. 96), sexual abuse (Art. 102-105), threat (Art. 106), blackmail (Art. 107), etc. And the offences closely linked to working life such as restriction of freedom of belief, conception or conviction (Art. 115), violation of freedom of business and work (Art. 117) and prevention of use of syndical rights (Art. 118) are possibly considered within the scope of mobbing which may require penal sanctions.

As a conclusion, we think it would not be wrong to say that despite the recent arrangements made in the Turkish Code of Obligations regarding mobbing, the absence of dedicated and clear provisions in the current labor legislation on this issue that is frequently encountered with in today's working life leads to inadequate level of protection on the part of the victims of mobbing. Accordingly, defining mobbing and its elements as well as the rights and obligations of the parties shall definitely eliminate many of the problems faced in practice.