



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 6 Sayı: 28 Volume: 6 Issue: 28

Güz 2013 Fall 2013

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

BİR İÇERİK ANALİZİ ÖRNEĞİ: ÇALIŞMA HAYATINDA MOBBİNG OLDUĞUNA KANAAT GETİREN YARGITAY KARARLARI

*A SAMPLE OF CONTENT ANALYSIS: THE SUPREME COURT DECISIONS WHICH HAVE
BEEN CONVINCED THAT THERE IS MOBBING AT WORKING LIFE*

Hatice KARAKUŞ*

Öz

Bu çalışmanın amacı Yargıtay'ın son üç yılda mobbing davalarına ilişkin, yerel mahkemelerin verdiği kararları bozma gerekçelerini incelemektir. Mobbing davaları somutlaştırılması ve ispatlanması zor davalardır. Borçlar kanunu dışında psikolojik tacize açık bir biçimde vurgu yapan bir kanun maddesi bulunmamaktadır. Bu nedenle Yargıtay mevcut kanunları ve farklı ülkelerde gerçekleşen mobbing davalarını inceleyerek yorumlama yoluyla davaları sonuçlandırmıştır. Mobbing literatüre yeni giren bir kavramdır. Bu nedenle yerel mahkemelerin işyeri hastalığı olarak ifade edilen süreçle ilgili yeterli bilgileri olamayabilir. Ülkemizde mobbing davaları iş akdini sonlandırılması için çalışanın istifaya zorlanması, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları gibi sebeplerle açılmaktadır. Dava örnekleri içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yargıtay, Çalışma Hayatı.

Abstract

What is intended in this study is to examine the justifications of the Supreme Court for the reversal of the decisions made by the district courts regarding the mobbing cases during the last three years. Mobbing cases are too difficult to be materialized, and be proved. There is no article of law, which clearly highlights psychological harassment, other than the law of obligations. That is why the Supreme Court examined the current laws, and the mobbing cases, which were brought before the courts in different countries, and thereupon finalized the respective cases by way of interpretation. Mobbing is a concept having recently been included within the literature. That is why the district courts may not have adequate information of the process, which is defined as a business disease. In our country, mobbing cases are brought before the courts for such reasons as forcing an employee for terminating his/her labor contract, and for the sake of severance and notice pays as well. Exemplary cases were examined by way of content analysis.

Keyword: Mobbing, Supreme Court, Working Life.

GİRİŞ

İş hayatında her yıl binlerce çalışan duygusal tacizin kurbanı/mağduru olmaktadır. Mağduriyetin boyutuna bağlı olarak, iş yapamaz duruma gelmeleri de söz konusudur. Mağdur olan çalışanlara meslektaşları, amiri haftalar, aylar belki de yıllar süren saldırılar ile yeterliliklerini sorgulamaktadırlar. En son aşamada çalışan ya istifa etmekte ya da

*Yrd. Doç. Dr., Artvin Çoruh Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi.

kovulmaktadır. Bahsi geçen istifa çoğu kez “zorunlu olarak istifa” etmek şeklinde gerçekleşmektedir. İşte bu sürecin adı mobbingdir. Çalışanın mesleği ve kapasitesinin sorgulanması yoluyla işten el ayak çektirilmesidir. Bir nevi iş hayatında sürgün yaşamasıdır.

Mobbingin en acı tarafı, çalışana “bu çöküşü sen hazırladın” mesajının verilmesidir. Çalışan çoğu kez işveren tarafından hatalı, eksik ya da donanımsız gibi gösterilmek suretiyle daha da çökertilmektedir.

Bir iş yeri hastalığı olarak mobbing ya hoş görülmemekte, yanlış değerlendirilmekte ya da yönetim tarafından bir çeşit strateji olarak lanse edilmektedir. Çalışanın verimliliğini artırmak için motive edici girişimler!. En belirgin bakış açılarından birisi iş hayatının rutin akışı içinde bu tür yıpratıcı eylemlerin normal olarak algılanmasıdır. Kişi yıpranmış, mesleğinden soğumuş, iş tatmini anlamında sıfırı tüketmiş olabilir. Durumun iş hayatında “bu tür gel gitler olur” şeklinde değerlendirilmesi, bu sinsi terörün günden güne güçlenmesinin de önünü açmaktadır. En son aşamada çalışan tükenmiştir. Mücadele gücü ve yeteneği kalmamıştır. Dahası bu hastalıkla nasıl mücadele edeceğini bilememektedir.

Günümüzde pekçok çalışan, maruz kaldıkları baskıları iş ortamının rutin bir durumu olarak değerlendirmek yerine kişilik haklarına yapılan bir saldırı olarak değerlendirmekte ve hukuksal zeminde haklılıklarını meşrulaştırma mücadelesi vermektedirler. Son yıllarda açılan mobbing davalarının sayısındaki artış bu düşünceyi doğrular niteliktedir.

Mobbing hukuken son yıllarda ilgi odağı haline gelmiştir. Mobbingin hukuksal boyutunun zor kavranan bir olgu olması, mobbing davalarının hem açılmasını hem de açılan davaların sonuçlanmasını etkilemektedir. Mobbingin kanunlarda belli bir kanun veya madde kapsamında çok açık bir şekilde ifade edilmemesi, Yargının yorum yoluyla davaları sonuçlandırma girişimlerini de beraberinde getirmiştir.

Mobbing Kavramı ve Ortaya Çıkış Nedenleri

Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “mob” sözcüğü İngilizce “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete (Tınaz, 2008:7) anlamına gelmektedir. “Mob” kökünün eylem biçimi olan “mobbing” ise psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Bezmez ve Avery, 1995:629). Birçok çalışan tarafından bilinçli ya da bilinçsizce, tekrarlı, sıkıntı ve acı verici bir biçimde uygulanan ve kişinin performansının düşmesine neden olan istenmeyen davranış olarak tanımlanmaktadır (Einarsen, 1999: 17). Fransızlar ise bu süreci “yavaş zehir” (Önoğlu, 2004:1) olarak adlandırmaktadır.

Mobbingliteratüre yeni giren bir kavram olduğu için Türkçe karşılığı henüz bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbing üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmek yerine kavrama Türkçe karşılık olarak “iş yerinde psikolojik taciz” “iş yerinde psikolojik terör” “iş yerinde duygusal taciz” “iş yerinde moral taciz” “iş yerinde manevi taciz” “iş yerinde zorbalık” “yıldırma” ve “iş yerinde yıldırma” yönelik psikolojik saldırı” (Tınaz, 2006:17) “yıldırıcı kuşatma” ya da kısaca “yıldırma” (Önoğlu, 2004:1), “psikoşiddet” “birilerine cephe almak”, “zorbalık” ya da “psikolojik terör”(Yaman, 2009:23), yıldırkaçır (Tınaz, 2008:15-16) ve son olarak Türk Dil Kurumu “bezdiri” (hurriyet.com, 2013) olarak kullanılmasını önermiştir. Ayrımcılık, kayırma, yıldırma/korkutma, ihmal, sömürü (istismar), bencillik, işkence (eziyet), şiddet-baskı-saldırganlık, iş ilişkilerine politika karıştırma, hakaret ve küfür, bedensel ve cinsel taciz, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, dedikodu, dogmatik davranışlar, yobazlık/bağnazlık gibi örgütlerde görülen etik dışı davranışlar (Yaman, 2009:1-2) psikoşiddete örnek gösterilebilecek tutum ve davranışlardır.

Mobbingi ortaya çıkaran birçok neden bulunmaktadır. Hiyerarşik yapı, iletişim zayıflığı, suçlu arama, takım çalışması azlığı, ilgi ve ihtiyaçların ihmal edilmesi, narsist (bencil) kişilikler, kapalı kapı politikası, çatışma çözme yetersizliği, güvensizlik, sürekli eğitime önem vermeme, kıskançlık ve empati eksikliği (Tınaz, 2006:19) yüksek stres, zaman baskısı, ve örgütsel sorunlar (Cemaloğlu, 2007:113), bireylerin kendi başarısızlıklarını, yetersizliklerini başkalarını çekiştirerek, gidermesi ve bu durumun dedikodu denilen ve genellikle yanlış amaçlı yorumları içeren bir yanlış iletişim tarzını geliştirmesi (Pehlivan, 1993:66), duyguların

suistimali (Töremen ve Çankaya, 2008:43), etik değerlerin kaybolması (Pir, 2006:2), başarısız yönetimin varlığı, yöneticilerin mobbinge maruz kalan kurbanına inanmaması hiyerarşik yapı, takım çalışmasının amacına uygun olarak yapılamaması, (Can, 2007:30) bireyi grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan zevk almak, zevk arayışı, can sıkıntısı, ön yargıları pekiştirmek, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak, sahip olamadıklarının acısını çıkarmak (Tınaz, 2008:87-99), monotonluk, ahlak dışı uygulamalar, yeniden yapılanma, örgüt liderlerinin duygusal zekadan yoksunluğu Bahçe, 2007:44-48) mobbingi ortaya çıkaran nedenler olarak sayılabilir.

Mobbing Davranışları

Mobbing sürecinin kavranabilmesi noktasında, bu sürece şekil veren davranışların bilinmesi gerekmektedir. Süreç içinde ortaya çıkan bu davranışların bazıları olumsuz olarak görülürken bazıları etkileşim davranışları olarak görülebilir (Tınaz, 2006:16). Bu gruptaki davranışlar bir defaya özgü hoş görülebilir. Bu davranışlar sistematik olarak ve uzun süre tekrar edilirse, bu durum mobbing olarak ifade edilmektedir.

İşyerinde mobbingin göstergesi sayılabilecek çeşitli davranışlar bulunmaktadır. Hood (2004:25) ve Zapf'ın (1999:76) ele alışında mobbing davranışlarının açılımını görmek mümkündür. Konuyla ilgili çalışma yapan bir başka isim olan Leymann'ın (Davenport, 2003: 18-19) ele alışına bu çalışma kapsamında özel yer verilecektir. Çünkü HeinzLeymann, çalışma hayatında mobbing sürecinin varlığına işaret eden 45 farklı davranış türüne (leymann.se, 2013)dikkat çekmektedir.

Tablo 1: Leymann'ın Yıldırma Eylemleri Tipolojisi

<i>İletişime Yönelik Saldırıları</i>	<i>Sosyal ilişkilere Saldırıları</i>	<i>Sosyal İmajı Saldırıları</i>	<i>Mevki ve özel Konunun Kalitesine Yönelik Saldırıları</i>	<i>Sağlığa Yönelik Saldırıları</i>
Kendini gösterme olanağı, iletişimi kısıtlanır.	Mağdurla konuşulmaz.	Arkasından kötü konuşulur.	Özel görev verilmez.	Tehlikeli işler verilir.
Sözü sürekli kesilir.	Mağdurun başkalarına ulaşması engellenir.	Dedikodular ortada dolaşır.	Mağdura verilen işler geri alınır, faaliyetlerden mahrum bırakılır.	Mağdura fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
Mağdura bağırlı, mağdur yüksek sesle azarlanır.	Mağdura diğerlerinden uzakta, izole bir iş yeri verilir.	Mağdur gülünç durumlara düşürülür.	Mağdura anlamsız işler verilir.	Mağdurun gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
Mağdurun yaptığı iş, özel yaşamı eleştirilir.	Meslektaşlarının mağdurla konuşması yasaklanır.	Mağdurun akıl hastası olduğu söylenir.	Mağdura daha az yetenek gerektiren işler verilir.	Mağdura sağlığı için ciddi sonuçlara neden olabilecek fiziksel saldırılar yapılır.
Mağdur telefonla rahatsız edilir.	Mağdur sanki orada değilmiş gibi davranılır.	Mağdura psikolojik muayene geçirmesi için baskı yapılır.	Mağdurun işi sürekli değiştirilir, yeni işler verilir.	Kasıtlı olarak büyük paralar harcamaya zorlanır.
Mağdur tehdit alır. (yazılı/sözlü)		Mağdur öz güvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır.	Mağdurun öz güvenini etkileyecek, alçaltıcı işler verilir.	İş yerine ya da evine zarar vermek için kazalara sebep olunur.
Jestler ve bakışlarla mağdurla iletişim reddedilir.		Mağdurunçabaları, yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.	Mağdura kapasitesinin dışında, zor işler verilir.	Mağdura cinsel saldırılar taciz (vb.) yapılır.
İmâlar yoluyla mağdurun varlığı reddedilir.		Mağdurla alay edilir (Özrü, dini/siyasi görüşü, Etnik kökeni, özel hayatı)		
		Kararları sorgulanır		
		Hakaret edilir/cinsel imalar yapılır		

Kaynak: Davenport vd.; 2003:18-19.

Mobbing Sürecinin Aşamaları

Mobbing durağan bir süreç değildir. Kişiyi rahatsız eden eylemlerle kendini gösterir ve zaman içinde çok ciddi sonuçlara sebep olmaktadır. Her bir aşama bir sonraki aşamanın hazırlayıcısıdır. Psikolojik taciz bireyin zararlı ve istenmeyen bir davranışın hedefi olması ile başlamaktadır. İlk etapta bir bireyin ya da birden fazla bireyin düşmanlığı ile gelişen şiddet neticesinde kişi önce kendine sonra ise çevresine yabancılaşmaya başlar. Sonrasında ise yılgınlık, performans düşmesi ve istifa ile sonuçlanır (Hoel vd., 2002: 301).

Leymann mobbingi 5 aşamalı bir süreç olarak tanımlamaktadır (leymann.se, 2011):

1.Aşama: Çatışma: Tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu aşamada süreç henüz mobbing niteliği kazanmamakta olup, sergilenen davranış kısa bir süre içinde mobbing davranışına dönüşebilmektedir.

2.Aşama: Saldırgan Eylemler: Mobbing sürecinde ortaya çıkan davranışların tümü, kişiyi iş yerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar değildir. Bununla birlikte taciz edici davranışlar sürekli olarak ve uzun bir süre düşmanlık amaçlı davranışlar olarak devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilmektedir. Bu davranışların, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi grup içinde yalnız bırakmaya ve cezalandırmaya yönelik saldırı eylemlere dönüşmesi ile psikolojik saldırıların başlaması ise mobbing unsurlarının oluşmaya başladığını göstermektedir.

3.Aşama: Yönetimin Devreye Girmesi: Yönetimin mobbingde ilk kez devreye girmesi, genellikle olayları yanlış algılayarak suçu, yalnız bırakılan mobbing mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimi göstermesi şeklinde olabilmektedir. Bu aşamada, yönetim mobbingin sarmal biçimde hız kazanan olumsuz gelişim süreci içinde yerini almaktadır.

4.Aşama: Yanlış Yakıştırmalar ve Tanımlarla Damgalama: Mobbing mağduru kişi, maruz kaldığı mobbing davranışları sebebiyle psikolojik destek almaya çalıştığında, mobbing uygulayıcıları bu durumu yine mobbing kurbanı üzerinde kullanabilmektedirler. Bu aşamada mobbing kurbanı kişi; “akıl hastası”, “paranoyak kişilik” veya “sorunlu insan” gibi yakıştırmalara maruz kalabilmektedir. Bu durum, mobbing kurbanının aldığı profesyonel psikolojik destekten vazgeçmesine sebep olabilmekte. Bu aşamada yönetimin de, mobbing uygulayıcıları gibi düşünerek kurban hakkında yanlış yakıştırmaları dikkate alması ve uzun süreli hastalık izinleri ile kişiyi çalışma ortamından uzak tutması süreci, kişinin işten çıkartılmasına taşıyan 5. aşamaya taşımaktadır.

5.Aşama: İşe Son Verme, Zorunlu istifa: İş yerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, kişiyi iş yaşamından uzaklaştıran olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi durumunda, kişinin o kurumda daha fazla kalması imkânsızlaşmakta ve kişi ya işten çıkartılmakta ya da istifaya zorlanmaktadır.

MOBBİNGİN HUKUKSAL BOYUTUNDA ÖNE ÇIKANLAR

Avrupa Konseyi, 1961 tarihli Sosyal Şartın yerine geçmek üzere 3 Mayıs 1996’da “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”nı yürürlüğe koymuştur. Sosyal şart çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ve onurlu çalışma koşulları (Erdoğan, 2008:132-133) gibi pek çok hakkı içermektedir. Son yıllarda giderek önem kazanan onurlu çalışma hakkı¹ ulusal ve uluslararası metinlere de konu olmaktadır (Koçak ve Hayran, 2011: 1117, tbmm.gov.tr, insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr)

Onurlu çalışma hakkı ile ilgili maddenin ilk paragrafı işyerinde veya işle ilgili cinsel taciz konusunu, ikinci maddesi ise işyerinde psikolojik tacize karşı koruma hakkını düzenlemektedir. Şart’ınEk’inde de açıklandığı üzere, cinsel tacizi kapsamayan ikinci fıkra, onurlu çalışma hakkını zedeleyen sözlü taciz ya da kasıtlı yıldırma biçimlerini kapsamaktadır. İşverenin ya da iş arkadaşlarının sevmemesi gibi nedenlerle, işyerinde işin düzenlenmesi konusundaki görüşmelerden sistemli biçimde dışlanan ya da benzer nedenlerle kendisine çalışma odası ya da mesleki unvanına uygun görevler verilmeyen bir çalışanın durumu, bu fıkranın tanımladığı eylemlerdir (Tınaz, 2006: xii).

ABD’de Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanarak Kongre’ye sunulan ve eyaletler için örnek oluşturması beklenen bir rapor söz konusudur. Bu rapor, aşırı düzeyde duygusal saldırıda bulunan kişilerin bu davranışlarını ağır suçlar kapsamında değerlendirmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Raporda psikolojik taciz kapsamında bazı incitici, baskı altına alıcı, küçük düşürücü ve yılgınlığa sürükleyici hareketler, bir seri hâlinde sergilendiğinde suç teşkil eden bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 1999). 2002 yılında Fransa’da işyerinde psikolojik taciz kanunu çıkartılmıştır. Aynı yıllarda Belçika da üye ülkeler içindeki en ayrıntılı psikolojik taciz yasasını düzenlemiştir. Almanya hâlihazırdaki yasal düzenlemelere anti-mobbing maddeleri ilave etmiştir (Kaplan, 2010: 143, 151).Arjantin, Kanada’nın iki eyaleti (Quebec ve Saskatchewan) ve Avustralya’nın Queensland eyaletinde ayrı anti-mobbing kanunları mevcuttur (Kaplan, 2010: 151). Avrupa Birliği üyesi ülkelerde mobbing süreciyle mücadeleyle yönelik çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Birlik üyesi ülkelerin sendikaları mobbing

¹Madde 26 – Onurlu Çalışma Hakkı

1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgileneceği 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, bilgileneceği ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.

karşısı yasaların yürürlüğe girmesi için güçlü lobi çalışmaları yapmaktadırlar (webpronews.com.tr, 2013). Fransa’da mobbing adli bir suçtur, cezası da 1yıl hapis ve 1500 Euro’dur. 1994 tarihinde Fransa’da mobbing mağdurları ile ilgili olarak üniversitede “victimologie” kürsüsü kurulmuştur. İtalya’da ise mobbing karşısı yasalar yürürlüğe girmiş, mobbing sonucu ortaya çıkan huzursuzluklar iş kazası kapsamında değerlendirilmiştir (Shallcross, 2003: 3).

Öğretide ve uygulamada psikolojik taciz konusunda yapılan çalışmaların yanı sıra yargıya taşınan olayların da etkisi ile son zamanlarda konuya ilişkin bazı hukuki gelişmeler yaşanmaktadır. Bununla beraber Avrupa normları da Türkiye için bağlayıcıdır. Çünkü Avrupa Konseyi Sosyal Şartı Türkiye tarafından onaylanmış ve iç hukukunun bir parçası hâline gelmiştir. Benzer şekilde AB Yönergesi de AB İş Hukukunun müktesebatına dâhil olduğu ve tam üyelik görüşmeleri süreci de devam ettiği için Türkiye iç hukukunu bu yönerge ile uyumlu hâle getirmek zorundadır. (Güzel ve Ertan, 2007: 512).

Mobbing konusunun sıklıkla gündeme getirildiği tarihlerde Başbakanlık tarafından yayınlanan bir genelge, mobbing olgusunun devlet nezdinde kabul görmesi olarak yorumlanabilir. 19 Mart 2011 tarihli genelgedemobbing sürecinin çalışanların onur ve verimliliğini zedelemekte olduğuna vurgu yapılarak, işverenin bu süreçte bütün önlemleri almakla sorumlu tutulması dikkati çekmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde mobbing ile ilgili hükümlerin konulması, çalışanlar için yardım ve destek hattının kurulması, psikolojik tacizle mücadele kurulunun kurulması, kişilerin bu süreçte özel yaşamlarına özen gösterilmesi ve konuyla ilgili farkındalık çalışmalarının yapılması gibi bir dizi önlem dikkat çekmektedir. (resmigazete.gov.tr, 2013).

İç hukuk açısından Türk Borçlar Kanunu’nun 417. Maddesi²dışında işyerinde psikolojik tacize ilişkin bir düzenleme ve yaptırım yoktur. Bu nedenle psikolojik taciz oluşturan davranışlar nedeniyle ihlâl edilen maddi ve manevi varlığının hukuken korunmaya değer olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Hâkim tarafından yapılan bu değerlendirmede sadece özel hukuk kurallarının değil, anayasa ve ceza hukukunun da değerlendirilmesinde esas alınması gerekmektedir (Tandoğan; 1963: 14-15).

1/499 Esas Sayılı bu Borçlar Kanunu Tasarısı’nda, halen yürürlükte olan Borçlar Kanunu 332 maddesinin³karşılığı “İşverenin Borçları” üst başlığı altında yer alan “İşçinin Kişiliğinin Korunması” hükmü olarak madde 416’da düzenlenmiştir. Buna göre, Borçlar Kanunu’nun işverenin işçiyi koruma borcunu düzenleyen 332. maddesinin tasarısındaki karşılığı olan madde 416, “İşveren, 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” hükmünü içermektedir (İlhan, 2010: 1183).

Mobbing suçunu maddi ve manevi unsurları bakımından karşılayan hükmün TCK’nın 96. Maddesi⁴ uyarınca eziyet suçu olabileceği, eziyet suçu olarak nitelendirilmezse madde 123⁵

²İşveren, 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 yükümlüdür.

³Madde 332 İş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

⁴Madde 96 Eziyet olarak, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlarda bulunulmaması gerekir. Aslında bu fiiller de kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği taşıyabilirler. Ancak, bu fiiller, ani olarak değil, sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde işlenmektedirler. Bir süreç içinde süreklilik arz eder bir tarzda işlenen eziyetin özelliği, işkence gibi, kişinin psikolojisi ve ruh sağlığı üzerindeki tahrip edici etkilerinin olmasıdır. Bu etkilerin uzun bir süre ve hatta hayat boyu devam etmesi, eziyetin bu kapsamda işlenen fiillere nazaran daha ağır ceza yaptırımına alınmasını gerektirmiştir.

⁵Madde 123 Belirli bağımlı hareketlerle kişilerin huzur ve sükûnlarının bozulması hususunda gösterilen çabaları cezalandırmaktadır. Suçun maddî unsuru bir kimseye ısrarla, gece gündüz demeden telefon edilmesi veya ona karşı ısrarla gürlütlü

kişilerin huzur ve sükununu bozma, madde 125⁶hakaret, madde 134⁷ özel hayatın gizliliğini ihlal, madde 106⁸tehdit ya da madde 117⁹ iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçlarından kamu davası açılması ve TCK'nın ilgili maddeleri gereğince cezalandırılmaları istenilebilmektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010:489).

YÖNTEM

Çalışmanın yöntemi içerik analizidir İçerik analizi, iletişimin ne kapsadığının analizidir. Ayrıca doküman analizi ve gözlemlerin kesişim noktasına vurgu yapar (Prasad, 1).Bu anlamda analizi yapılacak olan verinin belli konu başlıkları ile bağlantısı kurularak, verinin bir nevi ikinci okuması yapılmaktadır. Bu yönüyle bu çalışmada, Yargıtay tarafından mobbing davalarına ilişkin olarak yazılmış olan hukuki metinlerin, hukuki boyutu dışında sosyolojik boyutuyla değerlendirilmesi yapılacaktır. Bir başka ifadeyle davalara sosyolojik perspektiften bakılarak, verilen kararların sosyolojik temelleri değerlendirilecektir.

İçerik analizi yapılan dava dosyaları kısaltılarak ele alınmıştır. Gerek yerel mahkeme gerekse Yargıtay tarafından davanın seyrine yönelik hazırlanan bütün dokümanlara bu çalışma kapsamında yer vermek imkânsızdır. Bu nedenle çalışmanın bel kemiğini oluşturan verilerde kısaltmaya gidilmiştir.

MOBBİNG DAVA ÖRNEKLERİ ÖRNEK OLAY 1

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2008/37500 K. 2010/31544 SAYILI KARARI

Dava : Davacı, kıdem tazminatı ile yıllık izin alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yargıtay Kararı: 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 B. K' 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

yapılmasıdır. Bu suç tanımı ile kişilerin psikolojik, ruhsal sükûn içinde yaşamak hakkını korunmaktadır. Yapılan etkinlikler sonucu mağdurun dengesi bozulduğu örneğin ruhsal bir teşevvüshe uğradığı hâllerde ise, kasten yaralama suçu söz konusu olacaktır.

⁶**Madde 125**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 kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

⁷**Madde 134**Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır.

⁸**Madde 106**Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikâyeti üzerine, altı aya kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

⁹**Madde 118** Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

hakkının kullanılmadığı, tacizin sonraki günlerde de devam ettiğinin ileri sürülmeyip davacının işverene şikâyet hakkını performans değerlendirmesini öğrendikten sonra bildirdiğini feshin haklı nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir.

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 şikâyetçi 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 vahameti neticesinde de 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 itibarıyla bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hükmü altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir.

Kararın Değerlendirilmesi

Örnek olayda mobbingin ispatlanması en zor olan yansımalarından birisi olan cinsel taciz gerekçesi ile açılan bir dava söz konusudur. 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.

26. maddede ifade edilen onurlu çalışma hakkının 1. Maddesi iş hayatında işverenin her türlü cinsel tacizi engellemekle yükümlü olduğunu belirtmektedir. Çalışanları bu tür durumlardan korumak için her türlü önlemi almak işverenin sorumluluğu altındadır. Yine TCK'nın 96. maddesinde kişiye ruhsal yönden acı vermek şeklinde baş gösteren cinsel tacize atıfta bulunmaktadır. Psikolojik taciz maddesi olarak lanse edilmeye başlanan Borçlar Kanununun 417. Maddesinde de işyerinde cinsel tacizin engellenmesi ve çalışanların bu tacizden korunması noktasında, işveren sorumluluğu anlatılmaktadır.

Türk Hukuk sisteminde cinsel ilişkin olarak kişilik değerlerine yapılan hukuka aykırı davranışların yaptırımı bağlandığı genel hükümler olarak, Borçlar Kanunu 47 ve 49. maddeleri¹⁰, Medeni Kanun 24 ve 25. Maddeleri¹¹, İş hukukunda ise 4857 sayılı kanun 24/II-d

¹⁰**Madde 47** Temsil olunanın açık veya örtülü olarak hukuki işlemi onamaması hâlinde, bu işlemin geçersiz olmasından doğan zararın giderilmesi, yetkisiz temsilciden istenebilir. Ancak, yetkisiz temsilci, işlemin yapıldığı sırada karşı tarafın, kendisinin yetkisiz olduğunu bildiğini veya bilmesi gerektiğini ispat ederse, kendisinden zararın giderilmesi istenemez.

Madde 49 Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.

¹¹**Madde 24** Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kinse, hakinden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.

Madde 25- Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.

maddesi¹²mevcuttur. 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. 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.

Örnek olayda söz konusu şahsın cinsel ilişki teklifi ile başlayan ve sonrasında aldığı red yanıtı ile iş hayatında ortaya çıkan sorunlar yer almaktadır. Davacı, müdürü tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, kabul edilmeyince performans notunun düşürüldüğünü işyerinde olayın duyulması neticesinde bunalıma girerek çalışamaz hale geldiğini ve içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak iş akdini sonlandırdığını belirtmiştir. Mobbing davalarındaki en önemli kıstaslardan birisi mobbingi başlatan kritik bir olayın öncesi ve sonrası arasındaki farktır. Bundan önceki paragraflarda ayrıntılı bir şekilde vurgulandığı üzere, Leymann'ın ele alınında mobbingi başlatan kritik bir olay vardır. Mobbing sürecine hız veren olaylar serisi bu kritik olay sonrasında denk gelmektedir. Teklifin red edilmesinden sonra işçinin bu duruma sessiz kalmaması ve olayların üzerine gitmeyi tercih etmesi mobbing sürecini de ateşlemiştir. Bahsi geçen örnek olayda çalışan, müdürünün uygunsuz teklifi sonrası (bu mobbingde kritik olaydır) iş hayatının nasıl çekilmez hale geldiğini anlatmaktadır. Yılsonu performans notunun düşürülmesi, ücretsiz izne çıkarılması, farklı bir departmanda görevlendirilmesi kritik olay sonrası yaşanan mobbing sürecidir. Çalışanın bahsi geçen uygulamalara kritik davranış öncesi maruz kalmayıp kritik davranış sonrası maruz kalması, yargının bu kararı vermesinde etkili olmuştur denilebilir. Süreç içinde böylesi hassas bir konuda dedikoduların başlaması üzerine, çalışanın iş hayatından soğuyup, depresyona girmesi durumu vuku bulmuştur.

Çalışanın iş hayatında küçük düşürülmesi, onurunun lekelenmesi olayın bir diğer yansımasıdır. Yılsonu performans notunun da bu olaydan sonra düşürülmesi, davacının iş ortamında yaşananları daha fazla konuşmasını engellemek için bir diğer yıldırma politikasıdır. Öyle ki mevcut davada direkt olarak işten çıkarmak dikkat çekici ve şüphe uyandırıcı bir girişim olacaktır. Bu nedenle olumsuz çalışma koşulları yaratılmak suretiyle çalışanın kendi isteği ile istifa etmesinin yolu açılmaya çalışılmıştır denilebilir. Yine davacının ücretsiz izne çıkarılması ve farklı bir departmanda görevlendirilmesin, mağdurun susturulması ve olayın üzerinin kapatılmak istenmesi olarak okumak mümkündür.

Taciz, mağdur olan bireyi çok çeşitli açılardan etkilemekte ve hayatının normal akışını sekteye uğratmaktadır. Cinsel taciz sonrası birey travma yaşar ve bu travma etkilerini sosyal, psikolojik ve fiziksel problemler şeklinde gösterir. Bireyin hayatındaki kişilere karşı güven sorunu yaşaması, sosyal yaşama girmekte eskiye oranla zorluk çekmesi, damgalanma, suçluluk ve utanma yaşaması sosyal problemler boyutunda yaşanması olası duygu halleridir. Bu duygu hallerinin korku, kâbus, öfke patlamaları, sinirlilik, uyku bozukluğu, özgüven sorunu, duygusal iniş ve çıkışlar yaşama, yeme bozukluğu, fiziksel şikâyetler ve kendine olan bakış açısında farklılaşmaların olması gibi psikolojik ve fiziksel yansımaları da zaman içinde kendini gösterecektir. Bir kadın olarak yaşadığı olayın cinsiyetinden kaynaklı olduğuna dair bir düşünce kendine ve kendi bedenine olan yabancılaşmayı da beraberinde getirebilir. Taciz sonrası çeşitli boyutlarda hayat dengesi bozulan çalışanın eskisi gibi işinde başarılı olması ve üstün performans göstermesi istisnai bir durum olacaktır. Taciz mağduru olan kadının kendi ve dünyayla olan barışı ve huzuru da bozulmuştur. Olayı hem kendine hem de dışarıdaki

¹²İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa, süresi belirli olsun veya olmasın işçi, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya süresini beklemeksizin feshedebilir.

insanlara anlatma zorunluluğu kişinin bu süreçteki en zor sınavıdır. Özellikle iç dünyasındaki sorgulamalara çevresindeki insanların düşünceleri etki edecektir. Taciz mağduru olan kadın çevresindeki kadın ve erkeklerin olayı nasıl değerlendirdiğine dikkat etmektedirler. Bu süreçte dışlanma, etiketlenme, sorgulanma yaşaması olasılıklar dâhilindedir. Kısaca özetlemeye çalıştığımız bu tablonun cinsel kaynaklı bir mobbing eylemi olduğu söylenebilir.

Örnek olayda Yargıtay davacının tedbir alınması için girişimde bulunmasını, arkadaşlarına durumdan bahsetmesini, olay sonrası yaşadığı ruhsal dengesizliğe ilişkin doktor raporunun varlığını, performans notunun düşük verilmesini olayın gerçekliğine ilişkin olarak önemli emareler olarak değerlendirmiştir. Ayrıca olayda deliller ve tanık anlatımları da söz konusudur. Davacının bir işçi olarak amiri konumundaki genel müdüre ihtarname göndermesi ve ihtarnameye bütün detaylara yer vermesi de dikkat çekici bir diğer durumdur. Ayrıca taciz mağduru olup performans düşürülmesi muamelesi ile karşılaşan başka bir işçinin varlığı da yerel mahkemece verilen kararın bozulmasında etkili olmuştur denilebilir.

ÖRNEK OLAY 2

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNİN 18/11/2009 TARİH VE 2007/620-2009/817, 2012/11638 SAYILI KARARI

Dava: Davacı, manevi tazminat, kıdem tazminatı ve ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti: Davacı, 01.10.2004 tarihinden itibaren davalı şirkette çalışmaya başladığını, iş akdinin haklı neden olmaksızın 22.06.2005 tarihinde sona erdirildiğini; Ankara 16. İş Mahkemesinde açılan işe iade davasının lehine sonuçlandığını, karar sonrası yeniden işe başlatıldığını, ancak tüm çalışanlardan soyutlandığını ve fabrikanın en güürlü ve ücra köşesinde basit bir masa verilerek burada çalışmasının istenildiğini, daha sonra işyeri idari ve fabrika binasının dışında köpek kulübesinin yanında çok kötü olan bir odada çalışmasının istendiğini, üzerinde baskı kurulduğunu; çalışılması mümkün olmayan yerlerde çalışmaya zorlanarak, manevi dengesinin bozulduğunu ve mesleğine karşı soğuma yaşadığını haksız olarak, maruz kaldığı bu davranışlar nedeniyle acı, elem ve ızdırıp duyduğunu iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ve manevi tazminat ile ücret alacaklarını istemiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan kanıtlar, keşif ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının olumsuz çalışma koşullarına rağmen dört ay yirmi üç gün süre ile işverene herhangi bir itirazda bulunmadan işyerine gidip geldiği ücretlerini aldığı, davacının işverenin bu davranışını kabullendiği, zira işe başladığı tarihten itibaren altı iş günü içinde haklı nedenle fesih hakkını kullanmadığı, dolayısıyla yasanın öngördüğü hak düşürücü süreyi geçirdiği, davacının ücret alacaklarının tamamen ödendiği buna ilişkin belgenin de davalı işveren tarafından dosyaya sunulduğu, davacının iş sözleşmesini fesihle haksız olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Gerekçe: İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında bu kavramı; 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 varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. Somut olayda; 22.06.2005 tarihinde davacının iş akdine son verildiği, Yargıtay onamasından geçerek kesinleşen işe iade kararı üzerine tekrar işe başlatıldığı, ancak daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmayıp, keşif sırasında çekilen fotoğraflara ve dosya kapsamına göre kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı, anlaşılmıştır. Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik

arzeden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır. Somut olaydaki bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, mobbing kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmalı, davacının bu nedenle iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı; Ortadoğu Teknik Üniversitesi mezunu olan, endüstri mühendisi olarak görev yapan davacının yukarıda özellikleri sayılan olumsuzlukları taşıyan bir yerde görev yapmaya zorlanması, diğer işçiler nezdinde onur kırıcı bir durum olarak değerlendirilip hakkaniyete uygun bir miktar manevi tazminatı da gerektireceği düşünülmeden kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin tümüyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

Kararın Değerlendirilmesi

Davacı işe başladığı tarihten bir yıl sonra haklı bir gerekçe gösterilmeden işinden çıkarılmış ve işe iade davasının olumlu sonuçlanması ile 1 yıl sonra işine geri dönmüştür. Mobbingi başlatan süreç ise bu dönemden sonra başlamıştır. Mobbing kişiyi işinden ve işyerinden yıldırma ve soğutma politikasıdır. Örnek olayda çalışanın diğer çalışanlardan soyutlanması, kötü bir yerde çalışmaya başlatılması, bu zaman zarfında baskı görmesi, imkânsız yerlerde çalışmaya zorlanması ve süreç içinde manevi dengesinin bozularak acı çeken bir duruma gelmesi, bu dava kapsamında mobbinge işaret etmektedir. Kişinin yaptığı iş ve kariyeri dikkate alındığında kötü çalışma koşullarına maruz bırakılarak kişinin kendi isteği ile görevi bırakmasının amaçlandığı varsayılabilir. Bu tür olaylarda işveren haklı bir gerekçe yaratmadığında, kişinin kendi isteği ile işi bırakmasını bekleyecektir. Bu amaca ulaşmak için olumsuz çalışma koşulları yaratılarak kişiyi küçük düşürmek, mesleki konumu ile ilgili olarak olumsuz bir görüntü yaratmak hedef davranışlar arasındadır. Mobbing süreci tam da bu şekilde ilerlemektedir.

Davacı kişi daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmamakta, görevlendirildiği yeni çalışma yerinin olumsuz koşulları ise fotoğraflar ile belgelendirilmektedir. Mobbing davalarında kişilerin mağduriyetlerini ispatlamaları somut belgelere bağlıdır. Öyle ki kişinin eski ve yeni işyeri arasındaki mekânsal ve koşullar düzeyindeki farkın ortaya konulması, kariyerinin altında bir işe layık görülmesi, bütün bunlar gerçekleşirken baskıya maruz bırakılması, çalışması mümkün olmayan işlerde ve yerlerde çalışmaya mecbur bırakılması bir mobbing davası olarak sonuçlanmasını beraberinde getirmiştir.

Söz konusu davayı Leymann'ın mobbing tipolojisi boyutunda da değerlendirmek mümkündür. Çalışanların kurbanla temas etmeyi reddetmesi anlamında iletişime yönelik, çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışmak zorunda bırakılması noktasında sosyal ilişkilere, onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılması nedeniyle sosyal imaja yönelik, işini artık yaratıcı anlamda yapamaması için her türlü çalışma faaliyetinin engellenmesi, kendisine aşağılayıcı ve anlamsız işler verilmesi noktasında mesleki ve özel konumun kalitesine yönelik saldırılar şeklinde mobbinge maruz kaldığını ifade edebiliriz.

Mobbing uygulayan kişiler çoğu zaman işyerini kendi işyeri gibi sahiplenebilir. Kendine verilen yetki onun için çok önemlidir. Mobbing uygulayan kişi kendini farklı bir kimlikte ifade edemediği için mobbing yapıyor olabilir. Ya da mobbing uyguladığı kişinin etiketine yönelik bir aşağılık duygusuna sahip olabilir. Kendini farklı alanlarda dikkat çekici bir şekilde ifade edemediği için "ben burdayım ve güç bende" mesajını vermek için mobbingi bir yöntem olarak uyguluyor denilebilir. Mobbing uygulamaları uygulayan açısından işlerin istediği şekilde yürümesi için uygun koşulları yaratıyor da olabilir. Kısacası iç dünyasında yıllarca büyüttüğü kişiliğin dışa yansımalarının mobbing olması mümkündür denilebilir. Ve mobbingi uyguladığı kişinin başarılı olması da bu süreci yaratan bir faktör olarak değerlendirilebilir. Çalışanın bazı özelliklerini kendi iktidarına yönelik bir tehlike olarak algılaması da ihtimaller dâhilindedir. Bütün bu yorumlamalara bağlı olarak örnek olayda sözü geçen gelişmeleri böylesi bir sürecin yarattığı varsayılabilir.

Yargı tarafından alınan bu kararı Anayasa, TCK ve Borçlar Kanunu kapsamında da değerlendirmek mümkündür. Öyleki Borçlar kanununun 417. Maddesi psikolojik taciz olarak okunabilir. Bu madde kapsamında işveren çalışanın kişiliğini korumak ve kişiline saygı duymak zorundadır. Ayrıca psikolojik tacize uğramamaları için her türlü önlemi almakla da yükümlüdür. Yine TCK'nın 117. maddesinde vurgulandığı üzere, kişiyi insan onuru ile

bağdaşmayacak çalışma koşullarına tabi tutmak yanlıştır. Anayasanın 17. Maddesinde¹³ kişiye insan onuru ile bağdaşmayan muamele yapılamaz ifadesi de bu örnek olayda ifade edilebilecek kanunlardandır. Anayasanın 10. Maddesi çalışanlar arasında ayırım yapılmaksızın eşit muamelede bulunması gerekir ifadesi yer almaktadır. Söz konusu örnek olayda çalışanın çalışma arkadaşlarından soyutlanması, mezuniyet ve kariyerine bağlı olarak standartların dışından bir işe layık görülmesi, çalışmaya zorlanması bu maddelerin ihlali niteliğindedir. Söz konusu tabloda çalışan diğer çalışanların nezdinde aşağılanmakta, alay konusu olmakta kısaca onuru ve şerefi ile bağdaşmayan bir muameleyle tabi olmaktadır. Çalışanın diğer çalışanlardan soyutlanması ise eşitlik prensibine ters düşmektedir. Bütün bu girişimler çalışma hayatının düzeni ve disiplinine zarar vermektedir.

ÖRNEK OLAY 3

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2009/13475 K. 2011/23573 SAYILI KARARI

Dava: Taraflar arasındaki, kıdem ve ihbar tazminatı, izin, fazla mesai, kötüniyet tazminatı alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.07.2011 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti.

Yargıtay Kararı:Davacı vekili dava dilekçesinde ve aşamalarda beyanlarında müvekkilinin, davalı şirkette 05.01.2000-16.02.2006 tarihleri arasında marka müdürü olarak görev yaptığını, işyerinde çalışma koşullarının iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından kanun ve yönetmeliklere aykırı bir konum sergilemesi, işyerinin temiz havanın solunmasına imkan bulunmayacak konumda olması, işyerinin gün ışığı ile aydınlatma olanağının sağlanmamış olması, katlar arasındaki merdivenlerin iniş-çıkışlarda tehlike arz etmesi, uygun şartları haiz dinlenme odalarının tesis edilmemesi, tuvaletlerin hijyenik kurallara uymaması, gebeliğin son anına kadar yoğun yurt dışı iş seyahatleri ile işyerindeki yoğun çalışmalar, yurtdışından gelen konukların iş saatleri devamında gece ağır lanma mecburiyeti, emzirme izinlerinin kullanılmadığı halde kullanılmış gibi imzaya zorlanması, gebelik süresince periyodik kontrollere iş günlerinde izin verilmediğinden kontrollerin hafta sonlarında gerçekleştirilmesi zorunluluğu, fazla mesai ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliğine aykırı davranılması, millî bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılması, ekranlı araçlarla çalışmalarda gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması bu husustaki yönetmelik hükümlerine uygun düşmeyecek tarzda çalışma yönteminin benimsenmesi yanında işyerindeki mobbing olarak kabul edilecek şekilde amirlerin baskıcı tutumu, uygulanan para politikası, vaat edilen primlerin ödenmemesi gibi nedenler yüzünden çalışma hayatının çekilmez hale geldiğini, davacının bu koşullarda işyerinde çalışma olanağı kalmadığını 15.2.2006 günlü dilekçesi ile davalı işverenliğe bildirdiğini ve akabinde de 02.03.2006 günlü başvurusu ile ihbar önelini kullanmaya başladığını, yeni iş arama izni konusunda ne şekilde hareket etmesi gerektiğini sorması üzerine işverenliğin 07.03.2006 günlü yazısı ile ilişkisini kesmek üzere personel müdürlüğüne başvurması bildirilerek iş akdinin feshedildiğinin işverence kabul edildiğini, iş akdinin feshine rağmen alacaklarının ödenmediğini beyanla kıdem tazminatı ve diğer bir kısım işçilik alacaklarının faizi ile birlikte tahsilini talep ve dava etmiştir.

Mahkemece iş akdinin işverence haklı bir neden olmadan feshedildiği, kıdem tazminatına hak kazandığı, ihbar öneli kullanılmadığından ihbar tazminatına da hak kazandığı, izin ve fazla mesai alacağının bulunmadığı, iş güvencesi kapsamında bulunması nedeni ile kötü niyet tazminatı talep edemeyeceği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Davacı vekilinin dava dilekçesi ile aşamalarda beyanları, davalı tarafın savunmaları dikkate alındığında Yerel Mahkeme kararı HUMK'nun 388.maddesindeki uygun olmadığı gibi, özellikle tarafların iddia ve savunmaları ile deliller tartışılmamış, kabule ne şekilde hangi delillere göre ulaşıldığı karar yerinde açıklanmamıştır. Mahkemece yapılacak iş, davacının iş sözleşmesinin fesih nedenlerini irdeleyerek, dava dilekçesinde belirtilen işyerinin

¹³**Madde 17**Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevi Varlığı. Herkes, Yaşama, Maddi ve Manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

temiz havanın solunmasına imkan bulunmayacak konumda olması, işyerinin gün ışığı ile aydınlatma olanağının sağlanmaması, katlar arasındaki merdivenlerin iniş-çıkışlarda tehlike arz etmesi, uygun şartları haiz dinlenme odalarının tesis edilmemesi, tuvaletlerin hijyenik kurallara uymuyor olması, gebeliğin son anına kadar yoğun yurt dışı iş seyahatleri ile işyerindeki yoğun çalışmalar, yurtdışından gelen konukların iş saatleri devamında gece ağırlanma mecburiyeti, emzirme izinlerinin kullandırılmadığı halde kullanılmış gibi imzaya zorlanması, gebelik süresince periyodik kontrollere iş günlerinde izin verilmediğinden kontrollerin hafta sonlarında gerçekleştirilmesi zorunluluğu, fazla mesai ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliğine aykırı davranılması, milli bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılması, ekranlı araçlarla çalışmalarda gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmayıp bu husustaki yönetmelik hükümlerine uygun düşmeyecek tarzda çalışma yönteminin benimsenmesi gibi olumsuzluklar ve mobbing iddialarının irdelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile gerekçesiz şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

Kararın Değerlendirilmesi

Örnek olay 3'teki durumu Leyman'ın tipolojisinde 5. Kategoride yer alan sağlığa yönelik saldırılar kısmından yola çıkarak yorum yapmak mümkündür. Çalışma ortamının sağlığı tehdit edecek boyutlarda olması "kurbanı zarara sokmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunulabilir" maddesi ile açıklanabilir. Öyle ki örnek olayda gebelik süreci söz konusudur. Gebeliği zorlayıcı çalışma koşullarının varlığı çalışanı tedirgin edecektir. Sağlığı ve güvenliği konusunda yaşadığı sorunlara ek olarak hamilelik sürecinde yasanın kendine verdiği hakları kullanamaması da dikkat çekici bir diğer noktadır. İşçinin emzirme izinlerini kullanmadığı halde kullanılmış gibi imzaya zorlanması hem işyerinde baskı yapıldığını hem de çocuk ve anne sağlığı açısından uygunsuz bir durumun yaşandığını göstermektedir. Yine yurtdışından gelen konukları gece ağırlama mecburiyetinde bırakılması "onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılması" maddesi ile örtüşmektedir. Örnek olayda geçen olayları kişiye anlamsız işler verilmesi suretiyle işten el ayak çektirilmek olarak okumak da mümkündür. Burada amacın, çalışanın kendi isteğiymiş gibi işten çıkmasının koşullarını hazırlamak olarak da yorumlamak mümkündür. Yapısal işten çıkarma, bir işverenin kasıtlı olarak iş koşullarını aslında çalışanın orayı terk etmek zorunda kalacağı kadar dayanılmaz hale getirmesi ile olur (Davenport vd., 2003: 163). Mahkemeler yapısal işten çıkarmayı isteğe bağlı bir istifa olarak görmedikleri için bir kanıt olarak değerlendirebilirler.

Mobbing sürecinin hamilelik yaşayan bir kadın açısından zorluk derecesi tahmin edilebilir. Burada esas tartışılması gereken durum hamile olan bir kadına mobbing uygulayan kişinin psikolojik yapısıdır. Örnek olayda geçen süreci başlatan kişinin de zamanında bir mobbing mağduru olduğu varsayılabilir. İş hayatında çok zorluk yaşayan kişiler yönetici konumuna geldikleri zaman kendi yaşadıklarının acısını çıkarırcasına acımasız olabilirler. Hamile olan bir çalışanın yasal haklarını dahi kullanmasını engelleme girişimi, sürecin en zalimce yanlarından birisini oluşturmaktadır. Çalışanın zor çalışma koşullarına rağmen görevini devam ettirmeye çalışması, maddi olarak bu işe ihtiyaç duyduğunun göstergesidir. Mobbing uygulayacak kişi açısından bu durum fevkalade bir fırsattır. Çalışanın şartsız denilene riayet edeceğinin bilinmesi, mobbing uygulayan kişinin karar alma sürecini kolaylaştırmaktadır. Çalışanın onurunu zedeleyecek işler yapmaya zorlanması ve bu durumda sesini dahi çıkaramaması bu durumu doğrular niteliktedir. Mobbing uygulayan kişiler zaman zaman kendi egosunu diğer çalışanlar üzerinde kurduğu baskı ve zorlamalar ile beslemektedir. Söz konusu davada çalışanın hamileliğine rağmen zor çalışma koşullarına maruz bırakılması akıllara narsist, zorba, eleştirici, fesat mobbingci (Tınaz, 2008: 39-42) tiplerini getirmektedir.

Hamile kadının diğer çalışanlar gibi performans gösteremeyeceği şeklindeki bir düşünce de örnek olaydaki durumu yaratmış olabilir. Hamileliğin ilerlemesine bağlı olarak kadının fiziksel performansında düşüşler olacaktır. Çalışma hırsı, yönetme isteği, "eti senin kemiği benim" şeklinde kabul gören bir yönetim anlayışının bu düşünceyi yarattığı söylenebilir.

Örnek olay 3'de Yargıtay yerel mahkemenin mevcut davayı eksik incelediğine vurgu yapmaktadır. Yerel mahkemenin gerekçesiz şekilde karar vermesi bozmayı doğuran bir neden

olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması işverenin sorumluluğunda olan bir durumdur. TCK'nın 117. Maddesi insan onuru ile bağdaşmayan çalışma koşullarına izin veren işverene yönelik verilecek cezalardan bahsetmektedir. Ayrıca Borçlar kanununun 417. Maddesi işverenin iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. Buna ek olarak Anayasanın 5, 17 ve 56. Maddesi¹⁴ de bu maddeleri destekler niteliktedir. Bu maddelerde devletin çalışanın maddi ve manevi varlığını korumak ve gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir. Mevcut davada çalışma ortamının hijyenik koşullardan yoksun olduğu, gebeliğin son dönemine kadar yoğun bir çalışma ortamının varlığı, çalışma saatleri dışında görevinin devam etmesi, izinlerini kullanmadığı halde kullanılmış gibi gösterilmesi ve bu konuda zorla imza attırılması, fazla mesaiye kalmaya mecbur bırakılması, bayram günlerinde dahi çalışmak zorunda bırakılması baskıcı bir tutumun varlığı, primlerin ödenmemesi gibi nedenlerle davacı iş yaşamının çekilmez ve yaşanmaz bir boyuta geldiğini dava dilekçesinde vurgulamıştır. Dava dosyasında çalışma ortamında çalışanın gerek beden sağlığı gerekse ruh sağlığının korunması için gerekli koşulların yoksunluğu dikkat çekmektedir. Yargıtay mobbinge vurgu yapan bu emarelerin yerel mahkeme tarafından yeterince irdelenmediğine kanaat getirerek davayı bozmuştur. Yargının bu kararı almasında mobbing sürecinin artık günlük yaşantımız ve yargıda kabul edilen ve bilinen bir süreç olmaya başlamasının etkisi olduğu düşünülebilir. Öyleki mevcut tablonun bire bir mobbing sürecini anımsatması davanın bozulması gibi bir sonucu da beraberinde getirmiştir denilebilir.

ÖRNEK OLAY 4

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E. 2012/6291 K. 2012/19240 SAYILI KARARI

Dava: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yargıtay Kararı: Davalı vekili; davacının kendi bölgesindeki bazı şirket çalışanlarına toplu ortamlarda toplantılarda, telefon ve sms yoluyla aşağılama ve hakaretlerde bulunduğunu, psikolojik baskı uyguladığını, ağır hakaret ve baskı sonucu çalışmalarını yürütemeyecek duruma getirdiği, çalışanlar arasında ayrımcılık yaptığı (mobbing) yönünde duyurular, yazılı ve sözlü şikâyetler gelmeye başladığını, müvekkili şirkette çalışırken davacının tutum ve davranışlarından dolayı istifa ederek işten ayrılan E. A. T. tarafından 26.11.2010 tarihinde şirkete gönderilen dilekçede davacının bu kendisine mobbing uygulaması nedeniyle istifa etmek durumunda bırakıldığını belirttiğini, bunun üzerine davacıya 29.11.2010 ve 03.12.2010 tarihli uyarı yazıların gönderildiğini, davacının hakkındaki iddiaları inkâr ettiğini, müvekkili şirketin tamamen iyiniyetli olarak davacıya güvendiğini ve hakkında işlem yapmadığını, tüm çalışanlarla yapılan görüşmeler sonucu davacının inkâr ettiği olayların doğrulandığı ve özellikle bazı çalışanlara mobbing uygulandığının anlaşıldığını, o zaman davacının iş akdinin haklı olarak feshedildiğini, izah olunan nedenlerle davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi gereğince "İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine satışması veya 84. maddeye aykırı hareket etmesi" işverene iş akdini tazminatsız ve bildirimatsız olarak haklı nedenle feshetmek hakkını verir. Somut olayda; davalı işverence davacının iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının kendi bölgesindeki bazı şirket çalışanlarına toplu ortamlarda toplantılarda, telefon ve sms yoluyla aşağılama ve hakaretlerde bulunduğu, psikolojik baskı uyguladığı, ağır hakaret ve baskı sonucu çalışmalarını yürütemeyecek duruma getirdiği, çalışanlar arasında ayrımcılık yaptığı (mobbing) yönünde duyurular, yazılı ve sözlü şikâyetler gelmeye başladığı, davalı şirkette çalışırken davacının tutum ve davranışlarından dolayı istifa ederek işten ayrılan E. A. (T.) tarafından 26.11.2010 tarihinde şirkete gönderilen dilekçede davacının bu kendisine mobbing uygulaması nedeniyle istifa etmek durumunda bırakıldığını belirttiği, şirket çalışanlarından M. E. C.'e ishal olduğu için toplantıdan birkaç kez izin alarak çıkması nedeniyle,

¹⁴**Madde 5** Devletin temel amaç ve görevleri, Türk Milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasisini korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.

Madde 56 Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.

davacının toplantıdakilerin huzurunda b...lu, s...li diyerek hitap ettiği, buna benzer tavırların sürekli devam ettiği, yine M. E. C.'in 6 yaşındaki kızının 2 yıl içerisinde 8 kere ameliyat olduğu, kalın, ince bağırsak ve rektumunun tamamen alındığı, izin talepleri olduğu halde davacının bu izin taleplerini üst yönetime iletmediği, bu nedenle yıllık iznini kullanmak zorunda kaldığı, davacının M. E. C'e ve diğer tıbbi mümessillere sinkafli küfürlerde bulunduğu, davacının iş akdini feshetmekle tehdit ettiği, işini kaybetmek istemediğini söyleyince beğenmiyorsan defolup git dediği, seni sinkaf etsem 3 tane E. C.yaparsam benim sırtım yere gelmez dediği, davacının bu tarz davranışları hem yalnızken hem de toplantılarda yaptığı, E.'e de toplantılarda sen ne işe yararsın çek git dediği, kısaca davacının kendisine bağlı personele kötü muamelede bulunduğu dosya içeriğinden anlaşıldığından feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.

Kararın Değerlendirilmesi

Mobbing süreci içerisinde öncelikle mobbingci ve mobbing kurbanı olmak üzere iki kişinin bulunduğunu varsayarsak, bu iki kişi arasındaki ilişki, sürecin üç farklı şekilde akışını olası kılar (Tınaz, 2008: 122-144). Aşağıdan yukarıya mobbing, eşdeğerler arasında mobbing, yukarıdan aşağıya mobbing. Söz konusu örnek olayda eşdeğerler arasında yaşanan bir mobbing süreci anlatılmaktadır. Mobberin, girişimcinin ve amirinin gözüne girmek için rakiplerini hedef olarak görmesi, rakibin kendinden daha yetenekli olması nedeniyle kıskanması, rakibine baskı uygulayarak onu yıpratmaya ve ondan kurtulmaya çalışması (Baykal, 2005: 12), yeni gelene yönelik kıskançlıklar yaşamaması, fısıltıların olması, ardından gizliden gizliye oyunlar oynanması ve tuzaklar kurulması (Tınaz, 2008: 133) eşdeğerler arasındaki yaşanan mobbingdir. İşyerine yeni gelen ya da atanan bir çalışan, gerek uzmanlığı gerekse kişiliği ile çalışma ortamındaki dengeleri değiştirmiş olabilir. Bu gruptaki kişilerin üstün özellikleri vardır. Başarılıdırlar, çalışma heyecanları ve hevesleri fazladır, takım çalışmasına uygundurlar. Bu özellikteki bir çalışan kendisi ile aynı statüde olan iş arkadaşının nefret ve kıskançlık duygularına hedef olması söz konusu olabilir. Bahsi geçen örnek olayda çalışma arkadaşından mobbing gören kişinin bu özellikleri itibarıyla mobbing görmüş olduğu varsayılabilir.

Örnek olay 4'de geçen davayı pek çok kanun maddesine göre değerlendirmek mümkündür. Davada işveren yerine bir çalışanın başka bir çalışana mobbing uygulaması söz konusudur. Bilindiği üzere mobbing ağırlıklı olarak işveren tarafından işçiye yönelik yapılan bir politikadır. Ancak zaman zaman çalışanlar arasında da mobbing uygulamaları görmek mümkündür. Burada işverenin çalışanların hakkını gözetmek için, bir çalışanı başka bir çalışana karşı koruduğunu söyleyebiliriz. Anayasanın 49. Maddesi çalışma hayatının korunması ve çalışma barışının sağlanmasına vurgu yapmaktadır. Bu anlamda şirketin güveninin kötüye kullanımı, çalışanlar arası ayrımcılığın baş göstermesi çalışma barışına darbe vuran gelişmeler olarak ele alınabilir. Nitekim örnek olayda davacının iş akdi şirketin güvenini kötüye kullanma, ayrımcılık yapma, şirket çalışanlarına uygun olmayan söz ve davranışlarda bulunma vs. nedenlerle feshedilmiştir.

Bahsi geçen davada davacının birlikte çalıştığı arkadaşlarına karşı göstermiş olduğu bazı davranışlar mobbing kapsamında değerlendirilebilir. Davacının kendi bölgesindeki bazı şirket çalışanlarına toplu ortamlarda toplantılarda, telefon ve sms yoluyla aşağılama ve hakaretlerde bulunduğu, psikolojik baskı uyguladığı, ağır hakaret ve baskı sonucu çalışmalarını yürütemeyecek duruma getirdiği, çalışanlar arasında ayrımcılık yaptığı (mobbing) yönünde duyurular alındığı, yazılı ve sözlü şikayetler gelmeye başladığını ve istifa etmek durumunda bırakıldığını, izin talepleri olduğu halde davacının bu izin taleplerini üst yönetime iletmediği, bu nedenle yıllık iznini kullanmak zorunda kaldığı iş akdini feshetmekle tehdit ettiği, işini kaybetmek istemediğini söyleyince "beğenmiyorsan defolup git" dediği, "seni sinkaf etsem 3 tane yaparsam benim sırtım yere gelmez" dediği, davacının bu tarz davranışları hem yalnızken hem de toplantılarda yaptığı şeklindeki ifadeler mobbing göstergesi olarak değerlendirilebilir. Çalışanın azarlanması, eleştirilmesi, özel yaşamına eleştiri getirilmesi, tehdit edilmesi noktasında iletişime yönelik bir mobbing saldırısına maruz kaldığı söylenebilir. Çalışana karşı küfür ve aşağılayıcı sözler sarf edilmesi aşamasında ise sosyal imaja yönelik bir saldırı vardır.

Bu davada Anayasanın 17. Maddesi gereği insan onuruyla bağdaşmayan bir muamele söz konusudur. Yine anayasanın 10. Maddesi gereği çalışanlar arası ayırım yapılmak suretiyle eşit davranma ilkesi de ihlal edilmektedir. TCK'nın 96. maddesi gereği kişiye ruhsal yönden acı vermek için hakaret edilmesi de söz konusudur. Yine TCK'nın 125. Maddesi gereği onur, şeref ve saygınlığın rencide edilmesi maksadıyla sövme eyleminin de gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca bu davada işçinin aile üyelerine yönelik de bir sataşma söz konusudur. TCK'nın 106. maddesi bir başkasının vücut ve cinsel dokunulmazlığına saldırı yapılamayacağını açık ve net bir şekilde belirtmektedir. Bu durum işçinin özel hayatına müdahale etmek suretiyle gerçekleşen bir mobbing sürecidir. Bu saptama ile TCK'nın 134. Maddesine gitmek de mümkündür. Şöyle ki özel hayatın gizliliğini ihlal edenlere yönelik uygulanacak cezalar söz konusudur. Yargıtay örnek olayda davanın reddi yerine kabulünün hatalı olduğunu çünkü mobbing uygulandığına dair ciddi gelişmelerin var olduğunu belirtmektedir. Örnek olayda şirket davacıyı personele uyguladığı mobbing nedeniyle işten çıkarmıştır. Dava dosyasında yer alan bilgiler davacının uyguladığı mobbing davranışları nedeniyle şirketin aldığı kararın doğruluğunu göstermektedir. Şirketin mobbing mağdurlarının yazılı ve sözlü şikâyetlerini dikkate alması, iş ortamında huzur ve güvenin bozulması ve ayrıca davacı olan kişinin şirketin itibarını mobbing yapmak suretiyle yerle bir etmesi, yargının bu kararı vermesinde etkili olmuştur denilebilir.

ÖRNEK OLAY 5

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E. 2012/23841 K. 2012/24236 SAYILI KARARI

Dava :Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yargıtay Kararı: Davacı vekili; davacının 04.01.2008 tarihinden 16.09.2011 tarihine kadar davalıya ait işyerinde takım lideri olarak çalıştığını, davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun madde 25/II h bendi kapsamında geçerli nedenle feshedildiğinin bildirildiğini, geçerli nedenlerin tutarlı bir şekilde izahının yapılmadığını, fesih bildiriminde geçerli neden olarak davacının kendisine teklif edilen operasyonlar takım lideri görevine ve koç net operasyonu takım liderliği görevine başlamadığı hususlarının gösterildiğini, işletmesel kararın bulunmadığını, davacının çalışma şartlarında esaslî değişiklikler yapıldığını, davacının fesih tarihinden önce istifaya zorlandığını, davacının çalışma saatlerinin 08:30-18:00 saatleri arası olduğunu, davalı şirketçe davacıya. müşteri temsilciliğinin, 2 aylık ücretsiz izne çıkmasının, vardiya koçluğu görevinin önerildiğini, çalışma saatlerinin 17:30-02:00 saatleri arası olarak düzenlendiğini, davalının davacının gece çalışamayacağını bildiğini, davacının bu görev değişikliğini kabul etmediğini, davacının gece vardiyasında çalıştırılmak istendiğini, işverenin iş tekliflerinin samimi olmadığını, davacıyı istifaya zorlamak için yaptığını, davalının davacıya mobbing uyguladığını, izah edilen nedenlerle davalı tarafından yapılan feshin geçersizliğine, davacının işine iadesine, davalı işverenin davacıyı bir ay içerisinde işe başlatmaması halinde 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesine, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için müvekkiline ödenecek olan ücretin 4 aylık brüt ücret olarak tespitine, masraf ve avukatlık ücretinin davalı tarafa yükletilmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir. Somut olayda; davacının davalı şirkete ait işyerinde takım lideri olarak çalıştığı, davalı şirket tarafından projenin S. iline kaydırılmış olması sebebiyle yönetimin almış olduğu karar doğrultusunda işin gereği ve işletmesel kararlar uyarınca davacıya sırasıyla birleşik operasyonlar takım lideri, koçnet operasyonu takım lideri görevlerinin verildiği, davacının çalışma saatlerinin 08:30-18:00 saatleri arası olduğu, çalışma saatlerinin 17:30-02:00 saatleri arası olarak düzenlendiği, davacının bu görev değişikliğini kabul etmediği, davacıya davalı şirket tarafından gündüz saatlerinde çalışabileceği herhangi bir işin önerilmediği anlaşılmaktadır. Mevcut haliyle mahkemece yapılan araştırma ve inceleme hüküm kurmaya yeterli değildir. Öncelikle davalı şirketin davacıya önerebileceği İstanbul'da gündüz saatlerinde çalışabileceği bir işin olup olmadığı ve davacı işten çıkartıldıktan sonra davalıya ait olan ve İstanbul'da bulunan işyerine işçi alınıp alınmadığı, alınmış ise kaç kişi olduğu, davacı ile aynı niteliklere sahip olup olmadıkları veya farklı niteliklere sahipse hangi niteliğe sahip olduğunun araştırılması ve yapılan araştırma ve inceleme sonucu edinilen kanaate göre hüküm kurulması gerekmektedir. Bu nedenle yerel mahkeme kararının BOZULMASINA 02.11.2012 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Kararın Değerlendirilmesi

Örnek olay 5 iş mahkemesinde açılan ve mobbing belirtileri olan bir davada, gerekli hüküm için yeterli delilin olmamasına bağlı olarak Yargıtay tarafından bozulmuştur. Söz

konusu davada kişiye anlamsız işler verilmesi, görev tanımında değişiklik yapılması, çalışma koşullarında yapılan değişiklikler ile ilgili olarak çalışanın fikrinin alınmaması, yaratıcı anlamda işini yapamaması için her türlü çalışma faaliyetinin engellenmesi şeklinde mesleki ve özel konunun kalitesine yönelik yıldırıcı taktikler görülmektedir. Birçok mobbing davasında olduğu gibi bu davada da çalışanın işyerinden bezdirilerek istifa etmesi beklenmektedir. Borçlar kanununun 421. Maddesi¹⁵izin saati ve günlerinin belirlenmesinde işyerinin ve işçinin menfaatlerinin göz önünde tutulmasının önemini vurgulamaktadır. Söz konusu davada bu kanunun bu maddesinin göz ardı edildiği söylenebilir. Anayasanın 10. Maddesinde¹⁶ çalışanlar arasında ayırım yapılamayacağına dair eşitlik ilkesi mevcuttur. Bahsi geçen işyerinde tüm çalışanlar için çalışma saati ve görev değişikliği söz konusu değilken yalnızca tek bir çalışan için yapılan bir değişiklik söz konusu ise, çalışan hakkının ihlaline dair ilk izlenimler ortaya çıkmaktadır. Yine anayasanın 49. Maddesi¹⁷ devletin çalışanları korumakla mükellef olduğunu vurgulamaktadır. TCK'nın 117. Maddesinde kişinin bir yerden başka bir yere nakledilmesi sonrasında yaşanan hak ihlaline bağlı olarak para ve hapis cezasının bulunduğu altı çizilmektedir.

Mevcut davada Yargıtay yerel mahkemenin verdiği kararı hüküm kurmak için yeterli araştırma ve incelemenin yapılmadığı gerekçesi ile bozmuştur. Bahsi geçen süreç mobbinge vurgu yapan davranışlara sahiptir. Ancak mobbing olduğuna kanaat getirebilmek için dava dosyasının sağlam bir inceleme ile doldurulması gerekmektedir. Nitekim bahsi geçen dava mobbing olabilir de olmayabilir de. Ancak sürecin belli aşamalarında dava dosyasında geçen örnekler mobbinge işaret etmektedir. Yargıtay bu davada özellikle hüküm kurması için hangi konuların açıklığa kavuşturulması gerektiğini bozma gerekçesinde belirtmiştir. Davacının gündüz saatlerinde çalışabileceği bir işin olup olmadığı, işten çıkarılmasından sonra işçi alınıp alınmadığı ve alınan işçilerin davacı ile aynı özelliklere sahip olup olmadıkları, farklı işe farkı yaratan nedenlerin neler olduğu yönünde inceleme yapılarak nihai kararın verilmesi gerektiği izlenimi bulunmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ülkemizde amire itaat geleneğinin hâkim olduğu bir çalışma anlayışı vardır. Böylesi bir anlayış mobbing uygulayacak olan kişinin işini kolaylaştırmaktadır. Mobbing işyerinde yıldırma dayalı psikolojik bir saldırdır. Çalışanın tehdit edilmesi, küçük düşürülmesi, yaptığı işin eleştirilmesi, görev tanımının dışında işler verilerek baskı kurulması bu saldırıya yön veren davranışlardır. Bir süre sonra mobbing uygulanan kişi işini yapamıyor, hatalar yapıyor ve çalışanın performansı düşüyor, en nihayetinde iş hayatı çekilmez duruma geliyor.

Mobbing sürecinde yargı yoluna gitmek, çalışanın hak arama hürriyetinin tartışması bir gereğidir. Nitekim bu çalışma kapsamında yer verilen örnek olaylarda çalışanların hak arama eylemleri ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Mobbing sürecinde çalışana vurulan darbeler fiziksel değil psikolojiktir. Bu durum süreci ispatlamanın önündeki en büyük engeldir. Yine bu süreç birikimli olarak ilerlemektedir. Bu uzun yolda anlamsız gibi görün sayısız olay vardır. Zaman içinde bu olayların bir araya getirilmesi ile mobbing süreci netleşmektedir.

Türk hukuk siteminde mobbing sürecine yön veren ve bu süreçle mücadele kapsamında yol haritası görevi görecek olan herhangi bir mevzuat veya hüküm bulunmamaktadır. Yasalarımızda geçen bazı düzenlemeleri dolaylı yasal düzenleme olarak ele

¹⁵İşveren 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.

¹⁶**Madde 10** Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

¹⁷**Madde 49** Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

almak mümkündür. Nitekim bu çalışma kapsamında yer verilen dava örneklerinde çeşitli kanun maddelerinin yorumlanması yoluyla, mobbing süreci açıklanmıştır. Konuyla ilgili olarak hukuksal yaşamda da mobbingin açılımına ilişkin net ifade ve yönlendirmelerin olmaması, hukukçuların da yorumlama yoluyla davaları sonuçlandırmasına neden olmuştur. Mağdur olan çalışanın mağduriyetinin ispatlanması mobbing sürecinde oldukça önemlidir. İddialar üzerinden çalışanın yaşadığı mağduriyeti aşması hayal olacaktır. Çalışanın yasal olarak haklılığını ispatlaması somut belge, doküman ve şahitlere bağlıdır. Aksi halde çalışanın hukuki anlamda hakkının aranması mümkün olmayacaktır.

Yargıtay kararları açısından işyerinde yaşananların mobbing olarak değerlendirilmesi için çalışanın ya işveren ya da bir başka çalışan tarafından süreklilik arz edecek bir şekilde bezdirilmesi, güçlükler çıkarılarak yıpratılması, küçük düşürülmesi, onuru, gururu ve şerefine yönelik saldırıların olması gerekir. Yargıtay tarafından mobbing olduğuna kanaat getirilen davaların birçoğunda insan onuruna yakışmayan durumların medeni kanun, iş kanunu, borçlar kanunu ve anayasa maddeleri çerçevesinde değerlendirildiği görülmektedir. Daha öncede vurgulandığı gibi, mobbinge vurgu yapan özel bir kanunun olmaması, yorumlama yoluyla davaların sonuçlandırılmasının önünü açmıştır.

Mobbing ile ilgili olarak evrensel nitelikte bir düzenlemenin varlığından söz etmek de mümkün değildir. Güncel ve geçerli bir süreçle ilgili hukuksal bir düzenlemenin eksikliği, davalardaki boşluğun doldurulmasını güçleştirmektedir. Açık ve net düzenlemeler olmasa dahi özel ve genel kanunları somut örnek olaylara uyarlamak mümkündür. Özellikle son zamanlarda Borçlar Kanununun 417. maddesinin psikolojik taciz olarak türkçeleştirilmesi ve başbakanlık tarafından yayınlanan psikolojik taciz genelgesi, mobbingin hukuksal arenada tanınması sağlamıştır. Bu gelişme aynı zamanda mobbing davalarının sayısındaki artışı da beraberinde getirmiştir.

Sonuç olarak mobbing davaları ile ilgili olarak Yargıtay'ın son üç yıllık zaman zarfında vermiş olduğu kararlar çalışan haklarının savunulması ve haksız uygulamalar son vermesi noktasında sevindirici bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- BAHÇE, Çisem (2007). *Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama*, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı.
- BAYKAL, Adnan Nur (2005). *Yutucu Rekabet Kanunı Devrindeki Mobbing'den Günümüze*, İstanbul Sistem Yayıncılık.
- BEZMEZ, Serap- AVERY, Robert (1995). *Redhouse İngilizce-Türkçe Sözlük*, İstanbul, Redhouse Yayınevi.
- CAN, Yeliz (2007). *A Tipi Kişilik ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*, Kocaeli, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- CEMALOĞLU, Necati (2007). "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma", *Bilig (İç)*, Yaz 2007, Sayı:42, s. 111-126.
- ÇOBANOĞLU, Şaban (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul, Timaş Yayınları.
- DAVENPORT, Noa vd. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, Çev: Osman Cem Öner toy, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- EINARSEN, Stale (1999). "The Nature and Causes of Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, Vol:20, Iss:1/2, s. 16-27.
- ERDOĞAN, Gülnur (2008). "Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", *TBB Dergisi*, Eylül-Ekim 2008, s. 123-165.
- GÜNGÖR, Uğur (2010). "Çatışma Yönetiminden Çatışma Çözümlemesine", *Stratejik Araştırmalar Dergisi (İç)*, 8(15), s. 37-74.
- GÜZEL, Ali- ERTAN, Emre (2007). "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 4 Sayı 14, s.509-549.
- HOEL, Helge vd.(2002). "Workplace Bullying and Stress", *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, Vol.2, s. 293-333.
- İLHAN, Ümit (2010). "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", *Ege Akademik Bakış*, Cilt:10, Sayı:4, s.1175-1186.
- KAPLAN, Jordan (2010). "Help is On The Way: A Recent Case Sheds Light on Workplace Bullying", *Houston Law Review*, Volume 47, Number 1, s.142-173).
- KOÇAK, Orhan- HAYRAN, Nihal (2011). "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz" (MOBBING): Kocaeli Körfez İlçesi Örneği, 9. Bölge, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, 23-25 Haziran, Saraybosna-Bosna Hersek.
- MİNİBAŞ, Jale vd. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerinde Kabus*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- PEHLİVAN, İnayet (1993). *Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları*, Ankara, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZKUL, Burcu- ÇARIKÇI, İlker (2010). "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.15, S.1 s.481-499.

- SHALLCROSS, Linda (2003), "The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in the Public Sector", *Workplace Mobbing Conference, Brisbane Australia*, p.3.
- TINAZ, Pınar (2006). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Çalışma ve Toplum Dergisi (İç)*, S:4, s:13-28.
- TINAZ, Pınar (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBING)*, İstanbul, Beta Basım Yayınevi.
- Tınaz, Pınar-Bayram, Fuat-Ergin, Hediye (2008), *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- TÖREMEN, Fatih- ÇANKAYA, İbrahim (2008). "Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi", *Kuramsal Eğitimbilim (İç)*, 1(1), s.33-47.
- YAMAN, Erkan (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet (Mobbing)*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- ZAPF, Dieter (1999). "Organisational, WorkGroup Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, Vol:20, s.70-85.

Yararlanılan İnternet Kaynakları

- <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/17079164.asp>, İşyerinde psikolojik Tacizin Yeni Adı, (15.05.2013)
- <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (11.05.2013).
- http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/Books/khuku/calisma_hakki/calisma_hakki_gozden_gecirilmis_avrupa_sosyal_sarti.pdf(11.05.2013)
- <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm> (11.05.2013)
- HOOD, S.(2004); "WorkplaceBullying, Canadian Business Magazine", www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA.
- LEYMANN,H ; "The Definition of Mobbing at Workplaces", The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, (29.12.2011).
- ÖNOĞLU, Nuray (2004), Dikkat Mobbing Var, http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/fcbc3c0cf262c77_ek.pdf?dergi=HABER%20B%C3%9CLTEN%C4%B0.
- PRASAD, Devi B. "Content Analysis, A Method Social Science Research", <http://www.css.ac.in/download/deviprasad/Content%20Analysis.%20A%20method%20of%20Social%20Science%20Research.pdf>, 09.06.2013).
- TANDOĞAN, Halûk (1963), "Şahsiyetin Akit Dışı İhlallere Karşı Korunmasının İşleyiş Tarzı ve Basın Yoluyla Olan İhlallere Karşı Özel Hayatın Korunması", AÜHFD, 1963, C. 20, S. 1, s. 1-36, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-1963-20-01-04/AUHF-1963-20-01-04-Tandogan.pdf>