



Avukat Özlem Kurt
İş Hukuku Uzmanı

MOBBİNG İLE MÜCADELEDE YENİ DÖNEM

Mobbing, bireysel olduğu kadar kurumsal düzeyde de verimliliği düşüren bir etki yapıyor. Türkiye’de mobbing ile mücadelede, 4857 sayılı İş Kanunu ve Borçlar Kanunu gibi temel mevzuat hükümlerinin yanı sıra, 2025 yılında yürürlüğe giren 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile yeni bir döneme girildi.

2025/3 sayılı Genelge, iş yerlerinde mobbingin önlenmesine yönelik daha detaylı, etkin işleyen ve adil uygulamalara hizmet edecek bir yaklaşım getirmeyi amaçlıyor. Bu alana hukuki düzenleme bakımından gereken hassasiyet gösteriliyor olsa da psikolojik taciz olaylarının belirlenmesi, kişinin bunu dile getirmesi, bu süreci bireysel olarak yönetebilmesi, kurumsal düzeyde konu edebilmesi ve sonraki aşamada hukuki aksiyonları alması her zaman kolay değil. Bu bağlamda öncelikli hangi fiiller psikolojik taciz kabul edilebilir, halihazırda çalışmakta olduğunuz bir işyerinde bu süreç nasıl yürütülmeli ve daha önemlisi nasıl ispat edilebilir olduğu gibi konuların kurum içi süreçler ve hukuki sonuçları bakımından özenle ele alınması gerekiyor. Yargıtay’ın yerleşik içtihatları

na göre, psikolojik taciz davranışlarının “sistemik olması, belirli bir süre devam etmesi ve mağdura yönelik olumsuz etkiler doğurması” mobbingin temel unsurları arasında. “İşçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren; işteki performansı engelleyen veya olumsuz çalışma ortamına yol açan davranışlardır” diyor Yargıtay. Ayrıca işyerinde gerçekleşen, süreklilik gösteren, kasıtlı ve sistematik davranışlar; kişinin kişiliğinde, sağlığında ve mesleki durumunda zarar doğuruyorsa bu durum da yine mobbing olarak Yargıtay tarafından kabul ediliyor. Peki mobbinge maruz kalan çalışanların hukuki ve idari başvuru yolları neler?

Kurum İçi Başvuru Süreci: İşyerinde psikolojik tacize uğradığını düşünen bir çalışan, öncelikle işyerindeki insan kaynakları veya bu alandan sorumlu birime veya doğrudan işverene yazılı olarak başvurarak konunun çözülmesi için destek istemelidir. İş Kanunu'nun 24/II maddesi kapsamında, psikolojik tacize uğrayan ve bu durum ispatlanabilir olan çalışanın haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Mobbinge maruz kalan bir çalışan, iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacaklarını talep edebilir.

İdari Başvuru Yolları: Psikolojik tacize uğrayan çalışanın hukuki süreçleri başlatmadan önce veya eş zamanlı olarak idari hak arama süreçlerini başlatması da söz konusu olabilir. ALO 170, CİMER, TİHEK, Kamu Denetçiliği Kurumu ve TBMM Dilekçe Komisyonu'na bu kapsamda başvurulabilir.

Hukuki Başvuru Süreçleri: İşyerindeki süreçlerden sonuç alamayan çalışanın İş Mahkemesi'nde manevi ve maddi tazminat davası açma ve mobbingin ispatlanması durumunda hem iş güvencesi kapsamında işe iade hem de manevi tazminat hakkı kazanma durumu söz konusu olabilir. İşçi, mobbing nedeniyle iş sözleşmesi devam ederken veya işten ayrıldıktan sonra da dava açma hakkına sahip.

Mobbing, aynı zamanda kişilik haklarına saldırı niteliğinde değerlendirilebileceğinden, Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesi kapsamında haksız fiil hükümlerine dayanarak tazminat talep edilmesi mümkündür. Suç unsuru taşıyan davranışlar (hakaret, tehdit, vb.) açısından ise Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurusunda bulunma seçeneği değerlendirilebilir.

MOBBİNG NASIL İSPAT EDİLEBİLİR?

İşyerinde psikolojik tacizin hukuki süreçleri bakımından en hassas ve zor kısmı tacizin ispatlanması. Mobbing davalarında ispat yükü esasen çalışanın üzerinde. Ancak Yargıtay'a göre, çalışan yalnızca kuşku uyandıracak olguları ortaya koymalı ve bu durumda, mobbingin gerçekleşmediğini ispat yükü işverene geçiyor. Psikolojik taciz vakalarında somut

deliller çoğu zaman olmaz ve bu nedenle kuvvetli emareler, makul şüphe uyandıracak olguların çalışan tarafından ileri sürülmesi yeterli olmuyor. Diğer ifade ile kesin ispat şartı aranmıyor. Sözü edilen şüpheleri ispata yarayacak belgeler, kurum içi resmi yazışmalar, e-posta, sms veya WhatsApp yazışmaları veya olayları birebir gözlemleyen tanık beyanları kullanılabilecek ispat vasıtaları olarak sayılabilir. Ayrıca söz konusu iddia gerekçesiyle ortaya çıktığı hekim tarafından teyit edilen, psikolojik yıpranma, depresyon, anksiyete vb. hekim tanıları ve kurum hekimi, psikolog ya da psikiyatr tarafından düzenlenmiş raporlar da delil olarak kullanılabilir.

Bu alanda en sık karşılaşılan soru, kamera görüntüleri ve ses kayıtlarının ispat aracı olup olmadığı. Prensip olarak tacize uğradığını iddia eden çalışanın kendisinin taraf olduğu konuşma veya görüntü kayıt yasal delil niteliğinde olup psikolojik tacizi ispat vasıtası olarak kullanılabilir. Ancak hukuka aykırı şekilde elde edilen görüntü ve ses kayıtları delil olarak kullanılamıyor.

İŞVERENE DÜŞEN YÜKÜMLÜLÜKLER

Her şeyden önce işverenlerin ve yöneticilerin psikolojik tacizden kaçınmaları ve aksi uygulamalarda kendilerinin doğrudan sorumluluk taşıdıkları açıkça vurgulanmış. Ayrıca Zorunlu Eğitim ve seminer Programları ile çalışanların ve yöneticilerin farkındalığının artırılması düzenlemesi yapılmış. Diğer yandan konunun hassasiyetine binaen hem mağdurların özel hayatı hem de kurumun itibarı korunacak şekilde gizlilik önlemlerinin alınması gerekiyor. Bu amaçlara hizmet edecek şekilde çalışanların şikayetlerini iletebileceği bağımsız ihbar mekanizmaları oluşturarak, tarafsız soruşturma süreçleri yürütmek, mobbing iddialarını objektif şekilde, gerekli disiplin önlemlerini alarak, ciddiyetle ve etkili bir inceleme süreci ile yürütmek işverene getirilen yükümlülüklerden. Tüm bu amaçların gerçekleştirilmesi için toplu iş sözleşmelerine de mobbing karşıtı maddeler eklenmesi özellikle teşvik edilmiş. 

Mobbing, bir çalışana karşı sistematik ve uzun süreli şekilde uygulanan psikolojik baskı, yıldırma veya dışlama davranışlarıdır ve bu davranışlarla çalışanın iş hayatı katlanılmaz hale gelir.