

# **Œiddet TŒrleri Arasında Mobbing**

**Ve**

## **TŒrk Özel Hukukundaki Yeri**

**Buęra etinkaya\***

**Őzet:** alışmada, mobbingin doğuşu ve tarihsel gelişimi açıklanacak ve mobbing sŒrecinde tarafların rolleri belirlendikten sonra, mobbingin unsurları ve tanımı kapsamında hukuki niteliği belirlenecektir. TMK, TBK ve İř Kanunu çerçevesinde mobbing uygulayanların ihlal ettikleri borçlar ve haklar belirlenip, bu hakları gŒvence altına alan hukuki dayanaklar ve mağdurların başvurabileceği hukuki yollar ortaya konacaktır.

**Anahtar SŒzcŒkler:** Mobbing, Psikolojik Taciz, TŒrk Medeni Kanunu, TŒrk Borçlar Kanunu, İř Kanunu, Haksız Fiil, SŒzleřmeye Aykırılık, DŒrŒstlŒk Kuralı, Haklı Sebeple Fesih

---

\* Marmara Őniversitesi Hukuk FakŒltesi, 3. Sınıf Lisans Őęrencisi.

## I. GİRİŞ

### A. MOBBİNGİN TARİHÇESİ

“Mob” kelimesi, Latince “mobile vulgus” yani “kararsız kalabalık” sözcüklerinin kısa bir ifadesi olarak doğmuştur. “Mob” kökünün, İngiliz dilindeki eylem biçimi olan “mobbing” sözcüğü; isyan eden insan topluluğu, şiddet uygulayan çete ya da kalabalık, büyük insan veya eşya grubu gibi anlamlarda kullanılmaktadır<sup>1</sup>.

Mobbing kavramı ilk olarak, 1960’larda, hayvan davranışlarını inceleyen bir etolog olan Konrad Lorenz tarafından incelenip tanımlanmıştır. Lorenz mobbingi; bugün kullanılan anlamının dışında, büyük hayvanın tehdidine karşılık olarak küçük hayvanların gruplaşıp, büyük hayvana tepki göstermesi olarak tanımlamıştır<sup>2</sup>.

Daha sonra mobbing; çocukların kendi aralarında, birbirlerine karşı yaptıkları, zorbalık içeren davranışlar olarak nitelendirilmiş ve nihayetinde, iş yerlerinde, benzer davranışların sergilendiği tespit edilince, çalışma psikolojisindeki yerini almıştır<sup>3</sup>.

Mobbingi iş yerinde psikolojik taciz manasında ise ilk olarak Alman Çalışma Psikoloğu Heinz Leymann kullanmıştır. Leymann mobbingi; belli bir işyerinde, çalışanlar arasında, benzer tipte, uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığı olarak tanımlamıştır<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> **SENEM ERMUMCU**, İş Yerinde Psikolojik Taciz, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2011, s. 5, **GÜLAY İŞKİN**, İş Yerinde Psikolojik Taciz, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010, s. 4, **DAMLA ÖZDEMİR**, İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015, s. 5, **BENAY KESKİN İŞOĞLU**, Hukuki Boyutuyla İş Yerinde Psikolojik Taciz, 2015, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 4, **BURCU SAVAŞ**, İş Yerinde Psikolojik Taciz (MOBBİNG), <http://www.toprakisveren.org.tr/2015-105-burcusavas.pdf>, s. 2, (Çevrimiçi: 30.10.2015)

<sup>2</sup> **HASAN TUTAR**, Mobbing, 2015, s.114, **ERMUMCU**, a.g.e., s. 4, **İŞKİN**, a.g.e., s. 4, **ÖZDEMİR**, a.g.e., s. 5, **KESKİN İŞOĞLU**, a.g.e., s. 5

<sup>3</sup> **SAVAŞ KUTSAL**, İş Yerinde Psikolojik Taciz (MOBBİNG), s. 2, **ERMUMCU**, a.g.e., s. 4, **ÖZDEMİR**, a.g.e., s. 5

<sup>4</sup> Hemen belirtelim ki Leymann’a göre, uzun dönemden kasıt en az altı aydır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: **PINAR TINAZ**, Çalışma Alanında Psikolojik Bir Dram: MOBBİNG, s. 1, **ERMUMCU**, a.g.e., s. 4, **İŞKİN**, a.g.e., s. 4, **ÖZDEMİR**, a.g.e., s. 5, **KESKİN İŞOĞLU**, a.g.e., s. 5

## **B. TARAFLARI, SEBEPLERİ ve MÜCADELE YÖNTEMLERİ**

### **1. Mobbingin Tarafları**

İş yerinde psikolojik taciz, diğer bir ifadeyle mobbing sürecinde rol alan kişiler; mobbing fiilini ika eden (fail) ve mobbinge maruz kalan (mağdur) olarak ikiye ayrılır. Bunların yanında, izleyiciler<sup>5</sup> olarak isimlendirilebilecek bir başka grup da bu çalışmada ayrıca incelenmiştir. Mobbing, dikey bir doğrultuda, yani üst tarafından alta karşı veya alt tarafından üste karşı uygulanabileceği gibi yatay bir doğrultuda yani eşit seviyede yer alan çalışanlar arasında da uygulanabilir<sup>6</sup>.

#### **a. Mobbing Uygulayan (Fail)**

Mobbing uygulayan kişiler; işveren, yönetici, amir veya eşit seviyede çalışan iş arkadaşları arasında yer alan kişilerdir<sup>7</sup>. Yapılan bir araştırmaya göre, mobbing uygulayan kişilerin %71'ini, amir vasfını haiz kişiler oluşturmaktadır<sup>8</sup>. Mobbing uygulayan kişilerin genellikle; takıntılı, kişisel çıkarlarını ön planda tutmaya eğilimli ve kendisine güveni olmayan bir görüntü sergiledikleri gözlemlenmiştir<sup>9</sup>.

#### **b. Mobbinge Maruz Kalan (Mağdur)**

Leymann, mobbing mağdurlarının taciz öncesi hallerinin bilinmemesi sebebiyle, onlar hakkında bir kişilik analizi yapıp yapılamayacağını belirsiz olduğunu belirtmiştir<sup>10</sup>. Ancak, iş yerinde terfi sahibi, çalışkan ve başarılı çalışanların, diğer çalışanların içinde yatan şiddet eğilimini üzerine çekebileceği söylenebilir<sup>11</sup>. Aynı zamanda, mobbing için bir başka uygun adayın da, iş ortamında diğer çalışanlardan uzak duran yahut o işyeri veya kurumda yeni görev almış bir çalışanın olduğunu da belirtmek gerekir<sup>12</sup>.

---

<sup>5</sup> İŞKİN, a.g.e., s. 13

<sup>6</sup> TİNAZ, İş Yerinde Psikolojik Taciz, 2006, s. 116

<sup>7</sup> ERMUMCU, a.g.e., s. 26

<sup>8</sup> Bkz. HEINZ LEYMAN, "The Content and Development of Mobbing at Work" European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, s. 165, ayrıca başka bir araştırma için bkz. İŞKİN, a.g.e., s. 13

<sup>9</sup> ERMUMCU, a.g.e., s. 28, İŞKİN, a.g.e., s. 13, ÖZDEMİR, a.g.e., s. 17

<sup>10</sup> KESKİN İŞOĞLU, a.g.e., s. 17

<sup>11</sup> PINAR TİNAZ, FUAT BAYRAM, HEDİYE ERGİN, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz, 2008, s. 43

<sup>12</sup> KESKİN İŞOĞLU, a.g.e., s. 17

### **c. Mobbingin Tarafı Olmamakla Birlikte İzleyiciler**

İzleyiciyi, fail ve mağdur ile aynı işyeri ve çalışma ortamını paylaşan ve vuku bulan psikolojik taciz eylemlerini gözlemleyen kişi olarak tanımlayabiliriz.

Mobbing izleyicileri çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Bunların ilk kısmını; şiddet içeren davranışlar karşısında sessiz kalarak mağdurun acı çekmesinden hoşnut olanlar (pasif izleyiciler), ikinci kısmını, bulunulan ortamdan rahatsız olmaları sebebiyle mağdura yardım etmeye çalışanlar, üçüncü kısmını ise, kararsız kalarak, mağdura destek çıkanlar ya da bir gün kendisinin de bu davranışlara maruz kalacağından korkarak, mağdura destek vermeyenler olarak sınıflandırabiliriz<sup>13</sup>.

### **2. Mobbingin Uygulanış Sebepleri**

Leymann'a göre mobbing failleri, eksikliklerinin telafisi için mobbinge başvururlar<sup>14</sup>. Mobbing faillerinin daha çok, işyerinde kendilerine göre daha başarılı, daha zeki, kendilerine göre kıdemli veya eşit kıdemde bulunan kişileri seçtikleri görülmektedir ve bunun altında ise faillerin hırsı, kini ya da kıskançlıkları yatar. Bu nedenle failler, mağdurun bu hareketi hak ettiğine inanırlar<sup>15</sup>. Buradan yola çıkarak faillerin amaçlarının; kişiyi grup kurallara uymaya zorlamak, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak, eksikliklerinin acısını çıkarmak, sadece zevk almak, bencillik ve kıskançlık duygularını tatmin etmek, ön yargılarını pekiştirmek olduğunu söylemek mümkündür.

### **3. Mobbing Mağdurlarının Başvurdukları Mücadele Yöntemleri**

Kanaatimizce bu konuyu, mobbinge uğrayanlar ve uğramayanlar açısından ayrı ayrı değerlendirmek bizi daha sağlıklı sonuçlara ulaştıracaktır. Çünkü mobbing kurbanı psikolojisindeki bir bireyin, bu şiddete maruz kalmamış bir birey gibi düşünüp düşünemediği konusu, bize mobbingin önemini bir kez daha hatırlatacaktır.

---

<sup>13</sup> ERMUMCU, a.g.e., s. 34

<sup>14</sup> ERMUMCU, a.g.e., s. 27, ÖZDEMİR, a.g.e., s. 18

<sup>15</sup> TINAZ, BAYRAM, ERGİN, a.g.e., s. 39, ÖZDEMİR, a.g.e., s. 17

Yapılmış bir araştırmaya göre<sup>16</sup>; mağdur olmayan katılımcılar, 1) üst makamlara bildirme, 2) ilk amire bildirme ve 3) yasal yola başvurma mücadele yöntemlerini daha fazla tercih etmişlerdir. Mağdur olan katılımcılar ise; -genel olarak ifade edecek olursak- 1) daha sıkı ve dikkatli çalışma, 2) tacizin biteceğini susarak bekleme, 3) psikolojik yardım alma gibi mücadele yöntemlerini daha fazla tercih etmişlerdir.

Görüldüğü üzere mağdur katılımcılar, yasal yola başvurmak yerine daha çok durumu kendi iç dünyalarında ve bireysel çabalarıyla çözmeye çalışmışlardır. Bu mücadele yönteminin sebebi olarak; yasal yollara güvensizlik, bu yollar hakkındaki bilgisizlik ve işsiz kalma korkusu gibi sebepler gösterilebilir. Biz de bu çalışmamızda, mobbing mağdurunun başvurabileceği hukuki çareler hakkında ayrıntılı bilgi vereceğiz.

## **II. MOBBİNGİN UNSURLARI, TANIMI ve HUKUKİ NİTELİĞİ**

### **A. MOBBİNG'İN UNSURLARI**

Öncelikle belirtmek gerekir ki, mobbingin kanun tarafından düzenlenmiş ve kapsamından unsurlarını çıkarabileceğimiz bir tanımı mevcut değildir<sup>17</sup>. Ancak bu, mobbing hakkında bir tanım çalışması yapılmadığı anlamına da gelmez. Zira bir tanımda<sup>18</sup> mobbing, *“sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkla çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı, başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü yada fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmek”* olarak tanımlanmış, bir başka tanımda<sup>19</sup> ise; *“..görev yapan akademik ve idari personelin, öğrenim gören öğrencilerin, kişiliğini, onurunu ve toplumsal itibarını olumsuz yönde etkileyen, aile ve sosyal yaşamını tehdit eden, bireyin yaratıcılığını ve iş performansını azaltan, psikolojik ve fiziksel sağlığının bozulmasında etkili olan,*

---

<sup>16</sup> PINAR TINAZ, SİBEL GÖK, IŞIL KARATUNA, Çalışma İlişkileri Dergisi, 2013, Ocak, C. 4 Sayı. 1 s. 47

<sup>17</sup> SAVAŞ, a.g.e., s. 3

<sup>18</sup> TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu

<sup>19</sup>Dokuz Eylül Üniversitesi Mobbing Birimi İşleyiş Usul ve Esasları

*psikolojik taciz vakalarını ifade eder.” biçiminde tanımlanmıştır. Yargıtay ise, bir kararında<sup>20</sup> mobbingi; “(...) işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da asları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., gibi davranışlar (...)” şeklinde tanımlamış, başka bir kararında<sup>21</sup> ise TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu’nun yaptığı tanıma atıf yapmak suretiyle o tanıma benimsemiştir. Bu aşamada öncelikle mobbingin unsurlarını belirleyip daha sonrasında ise tanımını bu unsurları kullanmak suretiyle yapmak isabetli olacaktır.*

Mobbing hususunda araştırma yapan bir çok araştırmacının üzerinde mutabık kaldıkları unsurlara bakacak olursak, mobbingin unsurlarını; 1)mağdurun maddi ve manevi bütünlüğüne zarar vermeye yönelik davranış, 2)bu davranışın sürekli(belirli bir zaman dilimi boyunca gerçekleşen) ve sistemli olması, 3)kasti olarak ika edilmesi ve son olarak da 4)iş yerinde gerçekleştirilmesi olarak saymak mümkündür.

Fakat burada süreklilik unsuruna ayrı bir parantez açmak gerekir Yukarda belirttiğimiz üzere, Lorenz’e göre süreklilik unsurunun gerçekleşmiş sayılabilmesi için en az altı aylık bir sürenin geçmiş olması, diğer bir ifadeyle, bir kişinin mobbinge maruz kaldığından söz edilebilmesi için altı ay bu muameleye katlanması gerekmektedir. Bu aşamada öncelikle, mobbingin sistemli olması gerektiğine değinmek gerekir. Öyle ki, bir şeyin sistemli olarak kabul edilebilmesi için, belirli bir süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Belirli bir süre boyunca tekrar göstermeyen davranışların, sistemli olduğunu söylemek mümkün değildir. Yani burada incelenmesi gereken husus, mobbingi oluşturan davranışın sistemli kabul edilebilmesi için ne kadar bir sürekliliğe gereksinim duyulduğudur. Bu tespit edilirse, sürekliliği sağlayan sistematik, yukarda verdiğimiz unsurlardan mobbing için gerekli olan kasta karine oluşturacaktır. Bu sürekliliğin, somut olaya ve gerçekleştirilen fiilin niteliğine bağlı olduğu göz önüne alınırsa, belirtilen

---

<sup>20</sup> Yargıtay, 30.05.2008 tarih ve E. 2007/9154, K. 2008/13307 sayılı kararı

<sup>21</sup> Yargıtay, 12.02.2013 tarih ve E. 2010/38293, K. 2013/5390 sayılı kararı

unsurlardan sürekliliği çıkarıp sistemli ifadesini yalnız bırakmak isabetli olacaktır<sup>22</sup>.

## **B. MOBBİNGİN TANIMI**

Yukarıdaki açıklamalarımız ışığında mobbingi, *“bir işyerinde, iş sözleşmesinin taraflarının ya da işçilerin birbirlerine karşı, diğer tarafın maddi ve/veya manevi bütünlüğüne zarar verme kastı ile sistemli olarak ika ettikleri her türlü davranış”* olarak tanımlayabiliriz.

Ortaya çıkan tanımı incelemek gerekirse; amaçlanan ve ulaşılan sonucun önemsiz olduğunu, esas olanın mağdurun maddi veya manevi bütünlüğüne zarar vermeye elverişli olan ve kast taşıyan bir davranış olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla mobbing oluşması için, illaki mağdurun zarar görmesi gerekmemektedir. Zira, mağdurun güçlü olması, mobbing uygulayan kişinin yapmış olduğu hukuka ya da ahlaka aykırı davranışın mazur görülmesini gerektirmez. Bu nedenle, sırf mağdur zarar görmedi diye, bu davranışın mobbing olarak nitelendirilmemesi hakkaniyete aykırılık teşkil edecektir.

Mobbingin oluşması ve doğurduğu sonuçlar sadece mağdurun manevi dünyasını hedef almakla sınırlı kalmayabilir. Örnekleme gerekirse; bir işverenin yanında çalışan bir işçiye, onu diğer çalışanların gözünde küçük düşürüp işten ayrılmaya zorlamak maksadıyla işçinin yüzüne bir dosya fırlattığını ve bu dosyanın işçinin gözüne denk gelip gözünde görme kaybı meydana getirdiğini varsayarsak, burada işçinin tedavi masraflarını da kapsayacak şekilde maddi bir zarara da uğramış olduğu görülecektir. Bir başka örnek vermek gerekirse; işverenin, işçinin manevi bütünlüğüne zarar vermeye yönelik bir kastı olmadığını, fakat işçiye tazminat ödememek için, işçinin, işten istifa ederek ayrılmasını sağlamak maksadıyla bir takım eylemlerde bulunduğu varsayımında, işçinin manevi bütünlüğü zarar görmese dahi sırf işten ayrılması maddi zarar oluşturacaktır. Bu iki durumda da mobbingin varlığını kabul etmek gerekir.

---

<sup>22</sup> Olaydaki fiilin “sistemli” kabul edilecek derecede süreklilik arz edip etmediği, her somut olayda, uyumsuzluğu çözmekle görevli merci tarafından ayrıca belirlenecektir.

Bunların yanında belirtmek gerekir ki, zararın oluşması, fiilin nitelendirilmesinde önem arz etmese bile, mağdurun tazminat taleplerinin dayanağı bakımından önem arz etmektedir<sup>23</sup>. Ancak bu noktada hemen ifade edelim ki, bir zarar meydana gelmesee dahi, mobbingin fiilinin işlenmesi -tek başına- mobbinge maruz kalan işverene ya da işçiye, o iş sözleşmesinin feshi için haklı bir sebep verecektir<sup>24</sup>.

### **C. MOBBİNGİN HUKUKİ NİTELİĞİ**

#### **1. Haksız Fiil Olarak Mobbing**

TBK m. 49/f.1’de; kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar verenin, bu zararı gidermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Bu tanımdan yola çıkarak, haksız fiilin unsurlarını<sup>25</sup>; 1)hukuka ya da ahlaka aykırı fiil, 2)bu fiil neticesinde verilen zarar ve 3)kusur olarak saymak mümkündür. Mobbing eyleminin, kusur içeren bir davranışla –mobbing kastı– işlendiğini daha önceden belirtmiş ancak mobbing neticesinde bir zararın meydana gelmiş olmasının şart olmadığını da ifade etmiştik. Ancak mobbing neticesinde bir zarar meydana geldi ise, haksız fiilin unsurlarının bir araya geldiğinden bahsetmek mümkündür.

#### **2. Borca Aykırı Bir Davranış Olarak Mobbing**

##### **a. Genel Olarak Borca Aykırı Davranış**

İşveren ile işçi arasında, bir hizmet (iş) sözleşmesinin varlığı muhakkaktır. Bu sözleşme, işçinin işverene karşı edimlerini düzenlediği gibi, işverenin de işçiye karşı yüklediği edimleri düzenler. Gerçekten de TBK m.417/f.1’e göre, işverenin, işçinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğü vardır. Buna ek olarak, İş Kanunu’nun 5. maddesinde işverenin eşit davranma ilkesi düzenlenmiştir. Diğer taraftan TBK m. 395 ila 400 arasında, işçinin borçları düzenlenmiştir. Zira TBK m.400 f.1 uyarınca da işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan

<sup>23</sup>Zira ister haksız fiil ister sözleşmeye aykırılık temeline dayansın, bir zarar mevcut olmadıkça, sözleşmeye aykırı davranan ya da haksız fiili işleyen kişiden tazminat talep edilemeyecektir. Zarar unsuru hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: **M. KEMAL OĞUZMAN, TURGUT ÖZ**, Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), Vedat Kitapçılık, 2013, c. 1, s. 382; **OĞUZMAN, ÖZ**, Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), Vedat Kitapçılık, 2014, c. 2, s. 38.

<sup>24</sup>Bkz.: Aşağıda IV. Kısım.

<sup>25</sup>**OĞUZMAN, ÖZ**, a.g.e., s. 12



sorumludur. Bu nedenle, işveren ya da işçi tarafından ika edilen mobbing eylemini, iş sözleşmesine aykırı bir davranış olarak nitelendirmek mümkündür<sup>26</sup>. Kaldı ki, TBK m. 112 uyarınca; *“borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse, borçlu kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.”* Zira mobbingin varlığından söz edilebilmesi için mobbing kastının da var olması gerektiğine daha önceden değinmiştik. Bu durumda kusur unsuru da gerçekleşmiş olacaktır. Açıklanan nedenlerle, iş sözleşmesinin tarafları arasında meydana gelen mobbing, aynı zamanda sözleşmeye aykırı bir davranış teşkil edecektir.

## **b. İşveren Tarafından İhlal Edilen Borçlar**

### **aa. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**

Gözetme borcu, işverenin işçiyi koruması, onun işini icra ederken uğrayabileceği her türlü zarara karşı gerekli önlemleri alması ve işçiyi zarar verebilecek davranışlardan kaçınması anlamına gelmektedir<sup>27</sup>.

Gözetme borcunun yasal dayanağını ise Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi<sup>28</sup> oluşturmaktadır. TBK'daki bu düzenleme doğrultusunda, işveren, işçinin cinsel ve psikolojik tacize uğramaması için önceden önlem alma ve bu tür tacizlerin gerçekleşmesini önleme borçlarını yüklemektedir<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> “işçinin kişiliğinin korunması” ve “eşit davranma” borcuna aykırı davranış olarak nitelendirebiliriz. İşçi tarafından ika edilen mobbing eylemini ise,

<sup>27</sup> Yargıtay: “İşçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranmak, işçiyi zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler. İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinin sadece bir bölümünü ifade etmektedir...İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddî ve manevî vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır”. 9.HD, 20.12.2010, E.2010/15688, K.2010/38732

<sup>28</sup> “İşveren, 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. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. (...)”

<sup>29</sup> ÖZDEMİR, a.g.e., s. 39, SAVAŞ, a.g.e., s. 7, KESKİN İŞOĞLU, a.g.e., s. 54

### **bb. İşverenin Eşit Davranma Borcu**

Eşit davranma borcunun yasal dayanağını İş Kanunu'nun 5. maddesi<sup>30</sup> ve Anayasa'nın 10. maddesi<sup>31</sup> oluşturmaktadır. Eşit davranma ilkesi İş Kanunu ve Anayasa'nın en temel ilkelerinden biridir. Bu ilke doğrultusunda işveren, işyerinde çalışan tüm işçilerine her konuda eşit davranmakla yükümlüdür<sup>32</sup>.

Örneğin, işverenin, işçilerden birine 15 gün yıllık izin verip, bir başkasına bir ay izin vermesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacak ve işçi lehine haklı sebeple fesih hakkı doğuracaktır.

### **c. İşçi Tarafından İhlal Edilen Borçlar**

Bir iş yerinde, işveren, işlerin düzenli olarak yürütülebilmesi adına veya işçilerin davranışlarını ilgilendiren düzenleme ve talimatlar koyabilir. İşçiler dürüstlük kuralı çerçevesinde bu düzenleme ve talimatlara uymak zorundadırlar.

Çalışanlar, bir işçinin diğer bir işçiye karşı uyguladığı yani eşit seviyedeki çalışanların birbirlerine uyguladıkları mobbing türüne girecek bir davranışta buldukları vakit TBK'nın 399. maddesinde<sup>33</sup> yer alan bu düzenlemeye aykırılık teşkil ederler.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, ihlal edilen borcun işverene karşı olmasıdır, mobbing uygulanan işçiye karşı bir borç ihlali yoktur, ona karşı kişilik hakkının ihlalini içeren bir hak ihlali vardır. Aynı zamanda, işverenin işçiye karşı olan koruma borcunun ihlal edildiğini de belirtmek gerekir.

---

<sup>30</sup> “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. (...)”

<sup>31</sup> “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”

<sup>32</sup> ÖZDEMİR, a.g.e., s. 41, ABBAS BİLGİLİ, İş Hukuku Açısından Mobbing, 2012 s.47

<sup>33</sup> “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”

### 3. Haksız Fiil ile Sözleşmeye Aykırılık Hükümlerinin Yarışması

Yukarıda gerekçeleriyle açıkladığımız üzere, mobbing mağdurları hem haksız fiil hem de sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurabileceklerdir<sup>34</sup>. Bu bakımdan, haksız fiil ile sözleşmeye aykırılık hükümlerinin karşılaştırmasını yapmak ve hangisinin daha avantajlı olduğunu tespit etmek büyük bir önem taşır.

1. İlk ayırım, ispat konusunda ortaya çıkmaktadır. Bilindiği üzere haksız fiilde, TBK m. 50'ye göre; zarar ve kusuru, zarar gören ispatla yükümlü iken sözleşmeye aykırılıkta ise TBK m. 112'ye uyarınca, kusuru ispat yükü, sözleşmeye aykırı davranışta belirtilen kişidedir.
2. Haksız fiillerde, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten itibaren 2 yıllık her halde 10 yıllık bir zamanaşımı mevcutken; sözleşmeye aykırılıkta, TBK'da yer alan Hizmet Sözleşmesi kısmında ve İş Kanunu'nda, özel bir zamanaşımı süresi belirtilmediği için, TBK m. 146 uyarınca 10 yıllık bir zamanaşımı mevcuttur.
3. Haksız fiilde, zarar veren birlikte kusurun mevcut bulunduğunu ispat ederek tazminatı azaltabilir, sözleşmeye aykırılıkta böyle bir durum söz konusu değildir.
4. Son olarak; haksız fiilde zarar veren, işçisini seçerken ve çalıştırırken gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse sorumluluktan kurtulabilir. Sözleşmede ise nisbilik gereği kurtulamaz.

Saymış olduğumuz bu sebepler dolayısıyla, somut olayda haksız fiil ve sözleşmeye aykırılık hükümleri arasında bir yarış meydana geldiği vakit, sözleşmeye dayanarak talepte bulunmanın daha avantajlı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Hemen bu noktada belirtmek gerekir ki, doktrindeki hakim görüş, sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanmanın mümkün olduğu durumlarda, aynı zamanda haksız fiil hükümlerine de dayanmanın mümkün olduğu yönündedir.

---

<sup>34</sup> OĞUZMAN, ÖZ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2015 , c. 1, s. (430-432)

#### 4. Zarar Unsurunu Meydana Getirmeyen Mobbing Türleri

Hatırlatalım ki, yaptığımız tanım çalışmasında, “zarar” unsuruna değinmemiş ve dolayısıyla mobbingin varlığından bahsedilebilmesi için bir zararın meydana gelmiş olmasının aranmayacağını kabul etmiştik. Bu gibi durumlarda, mobbing mağdurları, haksız fiil hükümlerine dayalı bir talepte bulunamayacaklardır. Ancak, mobbing eylemi neticesinde mağdur, TMK m. 25’de öngörülen koruma davalarını açabileceği gibi, *-o sözleşme kendisi için çekilmez hale geldi ise-* hizmet (iş) sözleşmesini de haklı sebeple feshedebilecektir.

### III. MOBBİNG NEDENİYLE AÇILABİLECEK DAVALAR

#### A. KORUMA DAVALARI

##### 1. Genel Olarak

Mobbingin her şeyden önce kişilik haklarına bir saldırı olduğu göz önüne alınırsa; mağdur, Türk Medeni Kanunu m.25/1<sup>35</sup> kapsamında aşağıda üç başlıkta açıklanan koruma davalarına başvurabilecektir<sup>36</sup>. Mobbingin işveren tarafından yapılması durumunda davanın işverene karşı açılacağı aşikardır. Lakin saldırı işveren tarafından değil de işverenin işçisinden, vekilinden yahut yakın olduğu 3. bir kişiden geliyorsa işverene dava açılabilir mi? Belirtmek gerekir ki bu davalar, saldırıyı önleyebilecek konumda olanlara karşı da açılabilir. TBK m.417/f.1 uyarınca işverenin işçinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğü olduğu göz önüne alınırsa bu durumda bu davaların işverene karşı açılabilmesi de aşikardır.

##### 2. Türleri

###### a. Saldırıya Son Verilmesi Davası

Bu davanın açılabilmesi için; saldırının kusurlu olması aranmaz, hukuka aykırı olması yeterlidir ve bu saldırı devam ediyor olmalıdır.

<sup>35</sup> “Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. (...) (..)Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir.”

<sup>36</sup> BİLGİLİ, a.g.e., s.37

### **b. Saldırının Önlenmesi Davası,**

Burada henüz bir saldırı yoktur lakin, saldırının olacağına dair ciddi belirtiler olmalıdır. Davranışın kusurlu olması gerekmez, haksız olması yeterlidir.

### **c. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası**

Bu davanın amacı, hukuka aykırılığı tespit etmek ve saldırının etkilerinin ortadan kaldırılmasıdır.

## **B. İŞVERENE KARŞI AÇILABİLECEK DAVALAR**

### **1. Maddi Tazminat Davası**

#### **a. Genel Olarak Mobbing Nedeniyle Meydana Gelen Maddi Zararın Tazmini**

Haksız fiil kapsamında, Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesinin 1. fıkrasında kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar verenin, bu zararı gidermekle yükümlü olduğu, açıkça yazmaktadır. Hatta, hukuka aykırı olmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kişinin de bu zarardan sorumlu olduğu belirtilmiştir. Maddi tazminat olarak zarar verenden, somut olaya göre, TBK m. 54 uyarınca; tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar istenebilir. Haksız fiile dayanarak maddi tazminat davasının açılabilmesi için; kişisel değerlere yönelik, hukuka aykırı bir saldırı, kusurlu veya kusursuz sorumluluk hallerinden biri, zarar, saldırı ile zarar arasında bir nedensellik bağı olmalıdır<sup>37</sup>.

Sözleşmeye aykırılık kapsamında, TBK m. 417/f.1'e göre, işverenin, işçinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğü ve İş Kanunu m.5'e göre eşit davranma borcu vardır. Dolayısıyla işveren, işverenin yanında çalışan işçi veya işverenin tanıdığı bir üçüncü kişi, işçiye karşı mobbing uygularsa; mağdur işçi, sözleşmenin gereklerini uygun bir şekilde yerine getirmeyen işverene, eğer bir zararı doğmuşsa TBK m.112 uyarınca maddi tazminat davası açabilir.

---

<sup>37</sup> OĞUZMAN, ÖZ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler,2014 , c. 2, s. (1-78)

Görüldüğü üzere mobbing mağduru işçi dilerse haksız fiil hükümlerine dilerse de sözleşmeye aykırılık hükümlerine müracaat edebilecektir.

**b. Mobbing Dolayısıyla Elde Edilen Kazancın İadesi Talebi (TMK m. 25/f.3)**

TMK. m. 25/3<sup>38</sup> hükmü kişilik hakkı saldırıya uğrayan mağdura; hukuka aykırı saldırı dolayısıyla, eylemi gerçekleştiren kişinin elde etmiş olduğu kazancı, vekaletsiz iş görme hükümlerine göre iade edilmesi talebini düzenlemiştir.

Keza, işveren, işçisine mobbing uygulayarak, onu istifa etmeye zorlayıp kıdem tazminatından mahrum bırakmak veya daha alt mevkide çalışmaya ikna edip, daha az maaş almaya zorlamak isteyebilir. Bunlar gibi, işverenin malvarlığında sebepsiz zenginleşmeye neden olabilecek durumlar karşısında işçi, vekaletsiz iş görme hükümlerine dayanarak dava açabilecektir. Bu davada, işverenin malvarlığındaki artışın talep edilebilmesi için, işverenin kusuru gerekmez. Bu talepler, TBK m.146<sup>39</sup> uyarınca, on yıllık zamanaşımına tabidir<sup>40</sup>.

**2. Manevi Tazminat Davası**

Üstte bahsettiğimiz, haksız fiil ve sözleşmeye aykırılık hükümleri uyarınca işçi, işverenden uğramış olduğu manevi zararı isteyebilir. Buna ek olarak, TBK m.58'e göre kişilik hakkı zedelenen ve TBM m. 56 doğrultusunda, mobbing sebebiyle bedensel bütünlüğü zarara uğrayan işçi, işverenden manevi tazminat talep edebilecektir<sup>41</sup>.

**3. Özel Olarak Düzenlenmiş Bir Tazminat Türü: Ayrımcılık Tazminatı**

Mobbingin aynı zamanda; dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım teşkil ettiği durumlarda, İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesi doğrultusunda işçi, eşit davranma ilkesine aykırı davranan işverenden, İş Kanunu

---

<sup>38</sup> “Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.”

<sup>39</sup> “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir.”

<sup>40</sup> İŞKIN, a.g.e., s. 68, ERMUMCU, a.g.e., s. 188, KESKİN İŞOĞLU, a.g.e, s. 89

<sup>41</sup> OĞUZMAN/ ÖZ, a.g.e., c. 2, s. (254-267), (278-282)

m. 5/f.6 uyarınca, dört aylık ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatını ve yoksun kaldığı haklarını isteyebilir<sup>42</sup>. Hemen hatırlatalım ki, bu tazminat iş ilişkisi devam ederken istenilebileceği gibi, sona erdikten sonra da istenebilir.

## **C. İŞÇİYE KARŞI AÇILABİLECEK DAVALAR**

### **1. Maddi Tazminat Davası**

Eşit düzeydeki çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing veya altın üste karşı uyguladığı mobbing için, üst tarafta belirttiğimiz, işverene karşı uygulanabilen haksız fiil hükümleri, mobbing uygulayan işçiye karşı da aynen uygulanabilir.

Hemen belirtmek gerekir ki, eşit düzeyde çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing için, mağdur işçi, aynı zamanda, işverene karşı, işveren koruma yükümlülüğünü yerine getirmediği için tazminat davası açabilir.

Bu durumda mobbing uygulayan işçi ve sözleşmenin hükümlerini yerine getirmeyen işveren, mağdurun zararından TBK m. 61<sup>43</sup>'e göre, müteselsil olarak sorumlu olurlar.

Sözleşmeye aykırılık kapsamında işçinin işverene yapmış olduğu mobbing için ise; İşçinin, işverene karşı borçları, TBK m.395 ila 400 arasında sayılmıştır ve bunlara göre, yukarıda işverene karşı uygulanan hükümler aynen geçerlidir.

### **2. Manevi Tazminat Davası**

Eşit düzeydeki çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing veya altın üste karşı uyguladığı mobbing için, üst tarafta belirttiğimiz, işverene karşı uygulanabilen manevi tazminat hükümleri aynen uygulanabilir.

## **D. EŞİT SEVİYEDEKİ İŞÇİLERİN BİRBİRLERİNE KARŞI AÇABİLECEKLERİ DAVALAR**

Eşit seviyede çalışan kişilerin birbirlerine yaptıkları mobbing, işverenin koruma yükümlülüğü bulunduğu için sözleşmeye aykırılık teşkil eder. Diğer taraftan,

<sup>42</sup> **BİLGİLİ**, a.g.e, s.49, **KESKİN İŞOĞLU**, a.g.e., s.73, **ÖZDEMİR**, a.g.e., s. 51

<sup>43</sup> “Birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır.”

-işçilerin kendi aralarında bir sözleşme bulunmaması sebebiyle- birbirlerine mobbing uygulayan eşit seviyedeki işçiler arasında bir sözleşmeye aykırılık söz konusu olamayacaktır. Bu durumda mobbing neticesinde bir zarar meydana gelmiş ise mağdur, TBK m. 49/f. 1’de düzenlenen haksız fiil hükümlerine dayanarak maddi ya da manevi zararının giderilmesini failden –*eşit seviyedeki işçiden*– talep edebilecektir.

Mobbing eylemi neticesinde bir zarar meydana gelmemiş ise mağdur, kendisine mobbing uygulayan ancak iş sözleşmesinin tarafı olmayan kimseden tazminat talebinde bulunamayacak ve fakat o kişi aleyhine koruma davası ikame edebilecektir. Diğer taraftan mağdur, bu eylemin önlenmesini işverenden talep edebilecek ve işveren de buna rağmen gerekli önlemleri almaz ise, -*iş sözleşmesi kendisi için çekilmez hale gelen işçi*- sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilecektir.

#### IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI SEBEPLE FESHİ

Sürekli borç ilişkilerinde<sup>44</sup> çoğu zaman akdin ihlali neticesinde zarara uğrayan kimsenin zararını tazmin etmek yeterli gelmemekte ve akitten olabildiğince çabuk kurtulmak asıl faydayı teşkil etmektedir<sup>45</sup>. Tarafların bu menfaati, sözleşme ister belirli ister belirsiz süreli akdedilmiş olsun, Kanun tarafından tanınan bir olağanüstü fesih hakkı ile tatmin edilir<sup>46</sup>. Olağanüstü fesih, icrasına başlanmış sürekli borç ilişkilerinde, akdin müspet ihlali de dâhil olmak üzere, ifa engellerinin ileri sürülmesi imkânı verir. Bu şekilde bir ifa engeli neticesinde, çöken kişisel ilişkiden etkilenen ve artık sözleşmesel ilişkiye devam etmesini beklemenin dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceği taraf, ister belirli, ister belirsiz süreli olarak akdedilmiş olsun, borç ilişkisine olağanüstü fesih müessesesini kullanarak son verebilecektir. Söz konusu ifa engeli, taraflardan birisi için sözleşmenin devamını çekilmez hale getiriyor ise, bir olağanüstü fesih hakkının varlığından söz edilebilir ki, çekilmezlik yaratan söz konusu ifa engeli, o taraf bakımından bir haklı sebep teşkil eder.

<sup>44</sup> İş sözleşmesi, niteliği itibarıyla bir sürekli borç ilişkisidir.

<sup>45</sup> ANDREAS B. SCHWARZ, Türk Borçlar Hukukuna Göre Akdin İhlali Sebebiyle Fesih, Ebul’ula Mardin’e Armağan’dan Ayrı Bası, İstanbul, 1943, s. 759.

<sup>46</sup> KENAN TUNÇOMAĞ, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, c. 2, s. 478; ÖZER SELİÇİ, Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, s.156.



TBK m.435 ve İş Kanunu m.24'te işçi lehine haklı sebeple fesih halleri düzenlenmiş olup, bunlar; sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve zorlayıcı sebepler olarak üç başlık altında toplanmıştır<sup>47</sup>. Mobbing geniş yapısı sebebiyle bu üçüne de girebildiği için, bunlara uygun bir hal olduğu vakit, İş Kanunu m.26'ya göre, mağdur işçi haklı fesih sebebini öğrendiği vakitten itibaren 6 gün içinde veya her halde 1 yıl içinde, sözleşmeyi bildirim yapmaksızın, haklı fesih yoluna gidebilecektir<sup>48</sup>. Bu fesih tek taraflı irade beyanıyla kullanılan bir bozucu yenilik doğuran haktır. Ek olarak işçi sözleşmeyi haklı bir sebebe dayanarak fesih ettiği için bu fesih sanki işveren tarafından yapılmış gibi sonuç doğuracaktır. Bu sebeple kıdem tazminatı isteyebilecektir. Belirtmek gerekir ki, Yargıtay'a göre, temadisi devam eden mobbingler için, 6 günlük hak düşürücü süre, temadinin sona ermesiyle başlar<sup>49</sup>. Son olarak, şu ana kadar bahsettiğim fesih sebepleri, özel fesih sebepleri olduğu için bunların, fesheden taraf aleyhine sözleşmeyi çekilmez hale getirmesine gerek yoktur. Bunların zaten, kanun tarafından, direk olarak, sözleşmeyi çekilmez hale getirdiği kabul edilir ve ayrıca sözleşmeyi çekilmez hale getirip getirmediğinin araştırılması gerekmez.

Bunların dışında kalan, mobbingin konusuna girebilecek ve sözleşmeyi fesheden için çekilmez hale getirecek fesih sebeplerinin kaynağını ise, TMK m.2 yani dürüstlük kuralı oluşturur. Söz konusu maddede, herkesin borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uygun davranmak zorunda olduğu ve bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını, hukukun korumayacağı açıkça anlatılmaktadır. Bu maddeye dayanan fesih sebeplerini, kanun koyucu direk saymadığı için, bunların; sözleşmeyi, fesheden açısından çekilmez hale getirdiğinin araştırılması ve ispatı gerekir.

## V. SONUÇ

Bu çalışmamızda öncelikle, mobbingin tanımı sorununa bir açıklık getirmeye çalıştık ve belirlemiş olduğumuz unsurlardan yola çıkarak, mobbingi; "*bir işyerinde, iş sözleşmesinin taraflarının ya da işçilerin birbirlerine karşı, diğer*

<sup>47</sup> İŞKİN, a.g.e., s. 70, ERMUMCU, a.g.e., s. 199

<sup>48</sup> KESKİN İŞOĞLU, a.g.e., s. 92, İŞKİN, a.g.e., s. 7, ERMUMCU, a.g.e., s. 200, BİLGİLİ, a.g.e., s.

53

<sup>49</sup> BİLGİLİ, a.g.e., s. 62 (Yargıtay; E:2008/37500. K:2010/31544)

*tarafın maddi ve/veya manevi bütünlüğüne zarar verme kastı ile sistemli olarak ika ettikleri her türlü davranış”* olarak tanımladık. Burada dikkat edilmesi gereken husus, bir eylemin mobbing olarak nitelendirilebilmesi için, illa ki o eylem neticesinde bir zararın meydana gelmiş olmasının aranmamasıdır.

Daha sonra, mobbingin hukuki niteliğine değindik ve bunu hem haksız fiil hem de sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında değerlendirdik. Buna göre mobbing eylemine maruz kalan mağdur, fail ile arasında bir iş sözleşmesi mevcut ise *sözleşmeye aykırılık* hükümlerine, fail ile arasında bir iş sözleşmesi mevcut değil ise *haksız fiil* hükümlerine dayanabilecektir. Sözleşmeye aykırılık hükümleri ile haksız fiil hükümlerinin *yarışması* halini de ayrıca inceledik. Mobbing neticesinde bir zararın meydana gelmediği ve fail ile mağdur arasında bir sözleşme ilişkisinin de bulunmadığı –işçiler arası mobing- durumlarda ise TMK m. 25’de sayılan koruma davaları açılabileceği gibi, işverenden mobbingin önlenmesi talebinde de bulunulabilecektir. Bu talebe işveren tarafından müsbet bir cevap verilmediği ve mobbinge önlem alınmadığı takdirde ise –ve ayrıca o sözleşme çekilmez hale geldi ise– iş sözleşmesi, *haklı sebeple* feshedilebilecektir.

Ardından, mağdurun başvurabileceği hukuki çarelere temas ederek, açabileceği dava türlerini ve başvurabileceği diğer hukuki çareleri inceledik. Buna göre mağdur; TMK m. 25’de düzenlenen koruma davalarını açabileceği gibi, uğradığı maddi ve manevi zararın giderilmesini de –*haksız fiil ya da sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre*– talep edebilecektir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, mobbing eylemi neticesinde hizmet (iş) sözleşmesi kendisi için çekilmez hale gelen mağdur, o sözleşmeyi MK m. 2 hükümlerine dayanarak her daim haklı sebeple feshedebilecektir.

## **KAYNAKÇA**

**BİLGİLİ, Abbas (2012).** İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz). Adana: Karahan Kitabevi.

### **Dokuz Eylül Üniversitesi Mobbing Birimi İşleyiş Usul ve Esasları**

**ERMUMCU, Senem (2011).** İşyerinde Psikolojik Taciz, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı Doktora Tezi.

**İŞKİN, Gülay (2010).** İşyerinde Psikolojik Taciz. T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

**KESKİN İŞOĞLU, Benay (2015).** Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz. T.C. Çag Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

**LEYMAN, Heinz (1996).** The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology.

**OĞUZMAN, M. Kemal, ÖZ, M. Turgut (2014).** Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

**OĞUZMAN, M. Kemal, ÖZ, M. Turgut (2015).** Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

**ÖZDEMİR, Damla (2015).** İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme. T.C Çag Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

**SAVAŞ KUTSAL, Burcu.** İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).

**SELİÇİ, Özer (1943).** Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi. İstanbul.

**SCHWARZ, Andreas. B. (1943).** Türk Borçlar Hukukuna Göre Akdin İhlali Sebebiyle Fesih. Ebul'ula Mardin'e Armağan'dan Ayrı Bası. İstanbul.

**TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu.** İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu.

**TINAZ, Pınar.** Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing.

**TINAZ, Pınar, GÖK, Sibel, KARATUNA, Işıl.** Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması.

**TINAZ, Pınar (2006).** İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Çalışma ve Toplum Dergisi Sayfa 13-28.

**TINAZ, Pınar, BAYRAM, Fuat, ERGİN, Hediye 2008.** Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul.

**TINAZ, Pınar (2011).** İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Yayıncılık.

**TINAZ, Pınar, GÖK, Sibel, KARATUNA, Işıl (2013).** Çalışma İlişkileri Dergisi Ocak Cilt 4 Sayı 1 Sayfa 39-53.

**TUNÇOMAĞ, Kenan (1974).** Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri. Cilt 2 İstanbul.

**TUTAR, Hasan (2015).** Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım). Ankara: Detay Yayıncılık.

**VON TUHR, Escher (1974).** Borçlar Hukuku. Cilt 2

\* Yargıtay Kararları Kazancı Bilgi İçtihat Bankası’ndan Alınmıştır