

MOBBİNG VE KIDEM TAZMİNATI HAKKI

Aydınlık Gazetesi, 25 Şubat 2019

Yıldırım Koç

Son yıllarda giderek yaygınlaşan bir kavram, “mobbing”dir.

“Mobbing, sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile, işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir.”(Uğur Ocak, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, Ankara, 2015, s.161)

TÜRK BORÇLAR KANUNU NE DİYOR?

Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde işverenin işçinin kişiliğini korunma görevi şöyle düzenlenmektedir: “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.”

Bu konuda bir de 19.3.2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmış bir Başbakanlık Genelgesi (“İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi”) bulunmaktadır.

İŞ KANUNUNDA DÜZENLEME YOK

4857 sayılı İş Kanununda doğrudan “mobbing” düzenlemesi bulunmamakla birlikte, bu nitelikteki davranışlar 24/II/b ve c fıkraları çerçevesinde değerlendirilebilir ve mobbing uygulamasının kanıtlanabilmesi durumunda **işçinin işten ayrılarak kıdem tazminatı alabilmesini sağlar**. Bu iki fıkra şöyledir:

“b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

“c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse.”

Mobbing konusunda yukarıda ele alınan 24/b ve c fıkraları ile birlikte şu fıkra kullanılabilir: “4857/24/II/d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

YARGITAY KARARLARI

Bu konudaki bazı Yargıtay kararları aşağıda sunulmaktadır:

“Mobbing ve değiştirilen işyerine yeniden görevlendirme nedeniyle istifa haklıdır. (...) Dosya kapsamı ve toplanan delillerden, davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, psikolojik taciz-mobbinge uğradığı ve bu nedenle ceket bölümüne naklinin yapıldığı anlaşılmaktadır. İşçinin tekrar aynı bölümüne verilmesi işçiye haklı fesih imkanı verir. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması (...) gerekir.”

“Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan yerde çalışmaya zorlanması mobbingdir.” (9.HD. 2010/1911 E. 2012/11638 K. 05.04.2012)

“Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmaz.” (22.HD. 2013/693 E. 2013/30811 K. 27.12.2013)

“Kaba ve kırıcı davranışların diğerk çalışanlara da yapıldığı, genel anlamda işyeri kabalığının olduğu ve çalışanların kişilik ve onurlarının rencide edildiğinden mobbing vardır.” (22.HD. 2013/11788 E. 2014/14008 K. 22.05.2014)

“Davacının 30 kere görev yerinin değıştirilmesi mobbingdir.” (9.HD. 2009/30916 E. 2012/6093 K. 28.02.2012)

“Yaptığı tanıklık sonrasında işyerinde farklı muamelelere tabi tutulması mobbingdir.” (9.HD. 2010/35500 E. 2012/44486 K. 27.12.2012)

“Sık yer değıştirme yapılması mobbingdir.” (9.HD. 2008/10408 E. 2009/26968 K. 15.10.2009)

“Davacının işyerinde yalnızlaştırılmaya çalışılması mobbingdir.” (9.HD. 2007/36164 E. 2008/35543 K. 26.12.2008)