

İşyerinde Mobbing Nasıl Anlaşılır ve Nasıl İspatlanır?

Giriş

Mobbing, çalışanın belirli bir süre boyunca sistematik, sürekli ve yıldırıcı davranışlara maruz bırakılmasıdır. Bu davranışlar çalışanın yalnızlaştırılması, küçük düşürülmesi, diğer çalışanlardan farklı uygulamalara tabi tutulması, iş yapmasının zorlaştırılması veya ölçsüz disiplin süreçlerine maruz bırakılması şeklinde ortaya çıkabilir. Mobbingin anlaşılabilmesi için tek bir olaya değil, davranışların zaman içindeki bütününe bakmak gerekir.

Bu yazıda mobbingin ne olduğu, hangi davranışların psikolojik taciz olarak değerlendirilebileceği, mağdurun hangi adımları atabileceği ve iddianın hangi delillerle desteklenebileceği sade bir dille ele alınmaktadır.

Bilgilendirme: Bu yazı genel bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır. Somut olayın hukuki değerlendirmesi, tüm belgeler ve olayların bütünü incelenerek yapılmalıdır.

1. Mobbing nedir?

Mobbing, işyerinde bir çalışanın belirli bir süre boyunca sistematik, sürekli ve yıldırıcı davranışlara maruz bırakılmasıdır. Türkçede **işyerinde psikolojik taciz** veya **işyerinde psikolojik yıldırma** olarak da ifade edilir.

Mobbing, tek bir tartışmadan, yöneticinin makul bir eleştirisinden veya işin gerektirdiği görev dağılımından ibaret değildir. Davranışların belirli bir çalışana yönelmesi, tekrar etmesi ve çalışanın itibarını, çalışma koşullarını veya psikolojik sağlığını olumsuz etkilemesi gerekir.

Mobbingin temel unsurları genellikle şunlardır:

- Davranışların tek seferlik değil, belirli bir dönem boyunca tekrarlanması,
- Bir baskı veya yıldırma düzeni oluşturması,
- Belirli bir çalışanın hedef alınması,
- Çalışanın işini, itibarını veya sağlığını olumsuz etkilemesi,
- Davranışların işyeri veya çalışma ilişkisiyle bağlantılı olması.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi uyarınca işveren, işçinin kişiliğini korumak ve işyerinde psikolojik tacizi önlemekle yükümlüdür.

2. Mobbing davranışlarına örnekler

Her olumsuz işyeri davranışı mobbing sayılmaz. Ancak aşağıdaki davranışlar düzenli, kasıtlı ve belirli bir çalışana hedef alacak şekilde uygulanıyorsa mobbing iddiası gündeme gelebilir.

Aynı pozisyondaki çalışanlardan farklı uygulama

Aynı işi yapan diğer çalışanlara tanınan izin, prim, görev veya çalışma imkânlarının belirli bir çalışana sürekli olarak verilmemesi; bu farklılığın makul ve açıklanabilir bir nedene dayanmaması.

Yalnızlaştırma ve dışlama

Çalışanın toplantılara çağırılmaması, iş için gerekli bilgilendirmelerin kendisinden saklanması, ekip iletişiminden dışlanması veya çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi.

Küçük düşürme ve itibarsızlaştırma

Çalışanın herkesin önünde aşağılanması, alay konusu yapılması, sürekli yetersiz gösterilmesi veya yaptığı işlerin sistematik biçimde değersizleştirilmesi.

Ölçüsüz iş yükü veya iş vermeme

Çalışana gerçekçi olmayan teslim tarihleri verilmesi, sürekli olarak yetişmesi mümkün olmayan işler yüklenmesi ya da tam tersine mesleki becerilerini kullanabileceği işlerin elinden alınarak pasif bırakılması.

Yetkileri ve çalışma imkânlarını kısıtlama

Çalışanın görevini yapması için gerekli bilgi, araç veya yetkilerin alınması; daha sonra da ortaya çıkan performans düşüklüğünün çalışana yüklenmesi.

Ölçüsüz disiplin uygulamaları

Savunma hakkı tanınmadan veya benzer durumdaki çalışanlara uygulanmayan yaptırımların belirli bir çalışana sürekli olarak uygulanması.

Sağlık durumunu etkileyen baskı

Bu davranışlar sonucunda çalışanda kaygı, uyku bozukluğu, depresyon veya başka sağlık sorunları ortaya çıkabilir. Sağlık kayıtları, tek başına mobbingi kanıtlamasa da davranışların çalışan üzerindeki etkisini göstermesi bakımından önemlidir.

Yargıtay uygulamasında aynı pozisyondaki çalışanlardan farklı uygulama, yalnızlaştırma, küçük düşürme ve savunma hakkı gözetilmeksizin ölçüsüz disiplin yaptırımı uygulanması birlikte değerlendirilmiştir. Bu davranışların çalışanın sağlık durumunu etkileyen raporlarla da desteklenmesi hâlinde mobbing ve tazminat sorumluluğu gündeme gelebilir.

3. Mobbing karşısında ne yapılmalı?

Mobbing yaşadığını düşünen çalışanın olayları mümkün olduğunca sakın ve düzenli biçimde belgeleyerek ilerlemesi gerekir.

1. Olayları tarih sırasıyla kaydedin

Her olay için tarih, saat, yer, olaya katılan kişiler, söylenen veya yapılanlar ve olayın sonucu kısa biçimde not edilmelidir. Genel ifadeler yerine somut olayları yazmak daha yararlıdır.

2. Yazılı iletişim kurun

Mümkün olduğunca e-posta veya kurumsal başvuru sistemi gibi yazılı kanalları kullanın. Sözlü olarak yapılan bir görüşmeden sonra, görüşmede konuşulanları açıklayan kısa bir e-posta göndermek de kayıt oluşturabilir.

3. Sağlık desteği alın

Yaşanan süreç ruh veya beden sağlığını etkiliyorsa doktora, psikoloğa veya psikiyatra başvurun. Sağlık desteği almak yalnızca hukuki süreç için değil, kişinin kendi sağlığı için de önemlidir.

Rapor ve muayene kayıtlarında olayların sağlık üzerindeki etkisi değerlendirilebilir. Ancak sağlık raporunun tek başına mobbingin varlığını kanıtlamayacağı unutulmamalıdır.

4. İşverene veya insan kaynaklarına başvurun

İşyerinde insan kaynakları, etik hat veya şikâyet mekanizması varsa başvurunuzu yazılı olarak yapın. Başvuruda olayların tarihlerini, ilgili kişileri, tanıkları ve talebinizi açıkça belirtin.

İşverenin olaydan haberdar olması ve buna rağmen gerekli önlemleri almaması, süreçte önem taşıyabilir. Başvurunun ve verilen cevabın bir kopyası saklanmalıdır.

5. Resmî başvuru yollarını değerlendirin

Çalışan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın **ALO 170** iletişim hattından bilgi ve destek alabilir. Olayın niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na (TİHEK), Kamu Denetçiliği Kurumu'na (KDK) veya Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ne (CİMER) başvuru imkânı da değerlendirilebilir.

Başvuru yolu; işyerinin kamu veya özel sektör işyeri olmasına ve ileri sürülen ihlalin niteliğine göre değişebilir. Bu nedenle dava veya fesih gibi önemli bir adım öncesinde hukuki destek alınması yararlı olur.

6. Hukuka aykırı delil toplamaktan kaçının

Başkasının hesabına izinsiz girmek, gizli belgelere yetkisiz erişmek veya kişisel verileri gereksiz biçimde yaymak yeni hukuki ve cezai sorunlara yol açabilir. Belgeler hukuka uygun yollarla elde edilmeli ve yalnızca gerekli kişilerle paylaşılmalıdır.

4. Mobbing hangi delillerle ispatlanabilir?

Mobbing iddiasında genellikle tek bir delil değil, olayların bütününe gösteren deliller birlikte değerlendirilir.

Tanık ifadeleri

Olayları doğrudan gören veya duyan çalışma arkadaşlarının anlatımları kullanılabilir. Tanıkların duyuma dayalı yorumlardan çok, bizzat gördükleri veya işittikleri olayları anlatması önemlidir.

E-posta ve mesaj kayıtları

E-postalar, WhatsApp mesajları, kurum içi yazışmalar, toplantı davetleri, görev talimatları, performans değerlendirmeleri ve disiplin yazıları önemli deliller arasında yer alabilir.

Özellikle çalışanın neden toplantıya çağrılmadığını, hangi görevlerin verildiğini, nasıl bir üslupla iletişim kurulduğunu veya diğer çalışanlardan nasıl farklı uygulamaya tabi tutulduğunu gösteren kayıtlar önem taşır.

Görev ve performans belgeleri

Görev tanımlarındaki değişiklikler, iş yükü dağılımı, performans hedefleri, uyarılar, savunma talepleri ve disiplin kararları birlikte incelenebilir. Aynı pozisyondaki çalışanlara farklı uygulama yapılıp yapılmadığı bu belgeler üzerinden anlaşılabilir.

Sağlık raporları ve tedavi kayıtları

Anksiyete, depresyon, uyku bozukluğu veya travma sonrası stres belirtilerine ilişkin sağlık kayıtları, olayların çalışan üzerindeki etkisini gösterebilir. Mobbing ile sağlık sorunu arasındaki bağlantının kurulabilmesi için olayların zamanlaması ve diğer deliller de değerlendirilir.

Kamera kayıtları

İşyerinde bulunan kamera kayıtları belirli bir olayın gerçekleşip gerçekleşmediğini gösterebilir. Kamera kayıtları kısa süre saklanabildiğinden, ilgili görüntülerin korunması için zamanında yazılı talepte bulunmak gerekebilir.

Müfettiş veya kurum raporları

Yetkili kurumlar tarafından yapılan incelemeler sonucunda düzenlenen raporlar, olayın değerlendirilmesine yardımcı olabilir. Ancak raporun içeriği, düzenlenme yöntemi ve somut olayla bağlantısı ayrıca incelenmelidir.

Olay günlüğü ve kişisel notlar

Tarih, saat, yer ve olayın ayrıntıları belirtilerek düzenli tutulan notlar tek başına kesin kanıt olmayabilir. Buna rağmen diğer delillerle birlikte olayların kronolojisini göstermeye ve anlatımı desteklemeye yarar

Sonuç

Mobbing, tek bir tartışmadan veya yöneticinin her eleştirisinden ibaret değildir. Davranışların sistematik, sürekli ve belirli bir çalışanı yıldırmaya yönelik olup olmadığına; ayrıca çalışanın çalışma hayatı ve sağlığı üzerindeki etkisine bakılır.

Mobbing yaşadığını düşünen çalışanın izlemesi gereken sıra şöyledir:

1. Olayları tarihleriyle kaydetmek,
2. Yazışma ve iş kayıtlarını saklamak,
3. Gerekirse sağlık desteği almak,
4. İşverene veya insan kaynaklarına yazılı başvurmak,
5. ALO 170 ve diğer resmî başvuru yollarını değerlendirmek,
6. Delilleri hukuka uygun biçimde toplamak.