

Çimento İşveren

Cilt: 23 • Sayı: 5 • Eylül 2009

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Yayın Organı

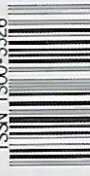
dergi.ceis.org.tr

Ordumuz; Türk topraklarının ve Türkiye idealini tahakkuk ettirmek (gerçekleştirmek) için sarf etmekte olduğumuz sistemli çalışmaların yenilmesi imkansız teminatıdır.

(01.11.1937 günü, 5. Dönem Üçüncü Yılıni açarken)

K. Atatürk

ISSN 1300-3526



editörden



Değerli okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında; “İş Hukuku Uygulamasında İkale Sözleşmesi”, “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü” ve “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu” başlıklı makalelere yer verilmiştir.

İş sözleşmesinin tek taraflı feshedilmediği, işçi ve işveren tarafından karşılıklı anlaşma yoluyla sonlandırıldığı durumlara ikale sözleşmeleri denilmektedir. İkale sözleşmeleri bir fesih değildir, bu sebeple fesih durumlarında oluşan iş güvencesi hakları da ortaya çıkmamaktadır. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra ikale sözleşmesi uygulamaları büyük önem kazanmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Onursal Üyesi ve Rekabet Kurulu Üyesi Doç. Dr. Cevdet İlhan Günay tarafından kaleme alınan makalede, Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen ve iş hukuku öğretisinde pek fazla incelenmemiş olan ikale sözleşmesi hakkındaki sorunlar ve çözüm yolları açıklanmaya çalışılmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramı ilk olarak 1980'li yıllarda Alman endüstri psikoloğu Heinz Leyman tarafından tanımlanmıştır. Söz konusu kavram ve bu olguya bağlı işten ayrılmalardaki ciddi artış sebebiyle, özellikle Avrupa başta olmak üzere tüm dünyada işyerinde psikolojik tacizle mücadele büyük önem kazanmış ve bununla ilgili araştırmaların yoğunluk kazandığı gözlenmiştir. Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölümü öğretim üyelerinden Doç. Dr. Nuray Gökçek Karaca hazırlamış olduğu makalesiyle, AB üyesi ülkelerde işyerinde psikolojik tacizle mücadeledeki farklılıkları ayrıntılı bir şekilde gözler önüne sermiştir. Ayrıca yazar, ülkemizdeki işyerlerinde psikolojik tacizle mücadelede özellikle işçi sendikalarının üstlenmesi gereken rollerin önemine değinmek amacıyla güderek, AB üyesi ülkelerde konuyla ilgili olarak sendikaların rolü hakkında açıklayıcı bilgilere yer vermiştir.

İşyerinde psikolojik tacizin kısaca bir tanımlaması “çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar” şeklinde yapılabilir. Bu olguya ilgili olarak İş Kanunumuzda açık bir madde bulunmamaktadır ve konu ile ilgili olarak ülkemizde yeni yeni araştırmalara başlanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı baş iş müfettişlerinden Sabahattin Şen yazmış olduğu makalesinde bu konuya eğilmiş, öncelikle psikolojik tacizle ilgili kavramsal tartışmalara yer vermiş, sonrasında ise bazı ülkelerde konuyla ilgili yasal düzenlemelere yer vererek, ülkemizdeki işyerlerinde psikolojik taciz konusunu yürürlükteki İş Kanunu hükümleri açısından değerlendirmeye çalışmıştır. Yazar, yaptığı değerlendirmelerde, işyerinde psikolojik taciz sorununu İş Kanunu'nda yer alan cinsel taciz, ayrımcılık, sataşma ve tehdit ile iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki düzenlemelerle kıyaslamıştır.

Sevgi ve saygılarımla...

Özgür Acar
ozguracar@ceis.org.tr
genel@ceis.org.tr



Doç.Dr.Cevdet İlhan Günay

Yargıtay 9.H.D. Onursal Üyesi
Rekabet Kurulu Üyesi

Erzurum'da 1951 yılında doğdu. Ankara Gazi Lisesi'nden 1968 yılında, Ankara Hukuk Fakültesi'nden 1971-1972 öğrenim döneminde mezun oldu. Ankara Barosu'na kayıt olarak, 07.02.1974 tarihinde avukatlığa başladı. Hakimlik sınavında başarılı olarak 01.04.1975 tarihinde Altındağ Hakim adaylığına atandı. Sırasıyla Ağrı-Patnos ve Aydın-Yenipazar Hakimlikleri, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimliği, Askeri Yargıtay Tetkik Hakimliği, Anayasa Mahkemesi Raportörlüğü, Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü Tetkik Hakimliği, Anayasa Mahkemesi Raportörlüğü, Ankara 8. İş Mahkemesi Hakimliğinden sonra 28.05.1996 tarihinde Yargıtay Üyeliğine seçildi. 03.11.2003 tarihinde Türkiye Adalet Akademisi Başkanı olarak görevlendirildi. 09.04.2004 tarihinde Akademinin kuruluş ve yönetmelik çalışmalarını tamamlayarak kendi isteği ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesindeki asli görevine döndü. Bu görevini sürdürürken Yargıtay kontenjanından Bakanlar Kurulu'nun 24.03.2009 tarih 2009/14807 sayılı kararnameyle atandığı Rekabet Kurulu Üyeliği görevine 07.04.2009 tarihinde başladı.



1981'de Medeni Hukuk dalında Ankara Hukuk Fakültesi'nde yüksek lisans eğitiminden sonra 1990 yılında A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden Kamu Hukuku Anabilim Dalında "Hukuk Doktoru", 1995 yılında Üniversitelerarası Kuruldan "İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku" Anabilim Dalında "Üniversite Doçenti" ünvanını aldı. Bir yıl Londra'da doktora öğrenimi sırasında araştırmalar yaptı. Çeşitli üniversite ve akademilerde ders ve konferanslar verdi. Doç.Dr. Günay'ın Anayasa Hukuku, Borçlar Hukuku ile İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dallarında yayımlanmış 20 kitabı ve çok sayıda makalesi bulunmakta olup, evli ve üç çocuk babasıdır.

İKALE SÖZLEŞMESİ

GİRİŞ

İşçilerin özel ihtiyaçları yasa koyucuyu gittikçe artan ölçüde çalışma hayatına müdahale etmeye zorlamış ve borçlar hukuku çerçevesi dışında bir hukuk dalı oluşmasına neden olmuştur. İş hukuku İş Kanunu'nun kapsamında iş sözleşmesi ile işverene bağımlı çalışanların hukukunu düzenlemektedir. Özel hukukun ana bilim dalı medeni hukukun borçlar hukuku disiplini sözleşme ilişkilerini düzenlemektedir. İş sözleşmesi ile çalışan ve çalıştıranların hukuku olan iş hukuku, Anayasa'da yerini bulan "sosyal devlet" ilkesinin doğal bir sonucu olarak bazı emredici hukuk kurallarıyla işçilerin korunduğu karma bir hukuk dalıdır. Özellikle ilk bakışta özel hukuk alanına girdiği ileri sürülebilecek iş hukukunun iş sözleşmesine ilişkin bölümü de, işçinin korunması için yapılan düzenlemelerle, sosyal niteliği ağır basan ve sözleşme serbestisinden uzaklaşılması ve cezai yaptırımlarla desteklenmiş olması nedeniyle iş hukuku kamu hukuku ilkelerinin hakim olduğu karma nitelikte bir hukuk dalı sayılmalıdır¹.

1 Karş Nuri Çelik: İş Hukuku Dersleri B. 15, İstanbul-2000, s.2-3.

İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesini düzenleyen hukuk kuralları ile diğer hizmet sözleşmeleri arasındaki ayrım, iş hukukunun gerçekleştirmeyi amaçladığı düşünceden ileri gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Statüsü ve Filâdelphiya (Philadelphia) Bildirisi'nin başlangıcında "Sosyal adalet ve moral endişeler çevresinde adaletsizliği; yoksulluğu, yoksunluğu ve güçsüzlüğü önleyerek işçiyi işverene bağımlılığının doğurabileceği tehlikelerden korumak ve böylece tüm insanlığı kapsamına alan devamlı bir barışı kurmak gereksiniminden" söz edilirken bu düşünce vurgulanmıştır.

Gerçekten iş hukuku diğer hukuk dallarından farklı olarak sosyal hukuk alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Borçlar hukuku içerisinde düzenlenen, tarafların karşılıklı iradelerinin uyuşmasıyla kurulan bir özel hukuk sözleşmesi olan hizmet akdinden daha fazla işçiyi koruyan iş sözleşmesi, işçiyi koruma ve işçi lehine yorum ilkelerine bağlı bulunmaktadır.

Anayasa'nın 48., Borçlar Kanunu'nun 19/1. maddesinde kaynağını bulan sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak, işçi ve işveren yapacakları bir anlaşmayla, daha önce kurdukları iş sözleşmesini kural olarak her zaman sona erdirebilirler. Bu konuda sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması arasında fark bulunmamaktadır. Sözleşmeyi sona erdirmeye anlaşmasına "ikale (bozma) sözleşmesi" denilmektedir.

İş sözleşmesinin tek taraflı irade açıklamasıyla oluşan fesih dışında tarafların anlaşmasıyla sona erdirilmesi ikale sözleşmesine, özellikle iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin hukukumuzda girdiği 2003 yılı Mart ayından itibaren uygulamada sıkça rastlanmaktadır. Zira ikale sözleşmesi ile tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri iş sözleşmesinin feshi niteliğinde değildir. Böyle durumlarda iş güvencesi hükümleri uygulama alanı bulamamaktadır.

İkale sözleşmesi yapılması feshe bağlı bildirim önellerine uyulma zorunluluğu ya da bildirim öneline ilişkin ihbar tazminatı ve kıdem tazminatları da söz konusu olmamaktadır.

İkale sözleşmesi ve dolayısıyla şekli ile ilgili yasal bir düzenleme bulunmadığından açık olabileceği gibi, örtülü olması da mümkün bulunmaktadır. Uygulamada iş sözleşmesi taraflarından birinin sözleşmenin sona ermesi talebini içeren irade beyanının, sözleşmenin diğer tarafının kabulü ile ortaya çıkan hukuki durum, "ikale sözleşmesi" olarak nitelendirilebilmektedir.

İş güvencesinin hukukumuzda girmesi sonucu, tarafların anlaşarak iş sözleşmesini fesih dışında bozmalarına yol açmakta ve bunun sonucunda ikale önemli bir araç haline gelmektedir. Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen ve öğretilerde pek fazla incelenmemiş olan iş hukukunda ikale sözleşmesi hakkındaki sorunlar ve çözüm yolları makalemizin içinde açıklanmaya çalışılacaktır.

İ-İKALE SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

1-İkale Kavramı

"İkale" arapça kökenli bir kavramdır. İkale, sözlük anlamı itibariyle söylenmemiş bir sözün söylendiğini iddia etme, hukuki alanda ise "bir sözleşmenin iki tarafın anlaşmasıyla ortadan kaldırılması" olarak tanımlanmaktadır².

Halen hakkında yasal düzenleme bulunmayan ikale, Cumhuriyet öncesi hukukumuzun kaynağı Mecelle'nin 163. maddesinde "ikale, akdi bey'i ref ve izale etmektir"³. şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme daha çok satım ve kira sözleşmesi⁴

2 Pars, Tuğlacı: Okyanus Ansiklopedik Sözlük, B.6, C.4, Cem Yayınevi, İstanbul-1983, s.1178; Öcal Kemal Evren: Tarafların Anlaşmasıyla İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi (İkale Sözleşmesi), Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Y.4, Sa:30, Şubat 2009, s.116.

3 Osman Öztürk: Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle, İstanbul-1973, s.44-169.

4 Kenan Tunçomağ: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.4, İstanbul-1969, s.674.

ile ilgilidir. İ kale Osmanlıca Sözlükte de “iki tarafın isteğiyle alışveriş mukavelesini bozma” olarak gösterilmiştir⁵. Alman hukukunda bozma sözleşmesine “ikale”(Aufhebungsvertrag) denilmektedir⁶.

Bir yeni sözleşme ile önceki sözleşmenin taraflarının o sözleşmenin ortadan kaldırılması konusunda yaptıkları sözleşme, ikale sözleşmesi (cotarius actus) olarak adlandırılmaktadır⁷.

2-İkale Sözleşmesi ve Benzeri Sözleşmelerden Farkı

a) İ kale Sözleşmesi

İ kale bir bozma sözleşmesi olduğundan Borçlar Kanunu'nun genel olarak sözleşmelere ilişkin hükümlerine bağlıdır. Bu nedenle, sözleşmenin konusu, taraf iradeleri arasında icap ve kabulün gerçekleşmesi hususu ve irade sakatlıklarına ilişkin hükümlerin Borçlar Kanunu açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Sözleşme, bir hukuki sonuç elde etmek için iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun surette iradelerini açıklamaları sonucunda meydana gelen iki taraflı bir hukuki işlem olarak kabul edilmektedir. Tarafların sözleşme yapma özgürlükleri bulunduğu gibi, aynı şekilde sözleşmeden dönme veya sözleşmeyi sona erdirmeye serbestileri de vardır.

Gerçekten sözleşme ile borç ilişkisi içine giren taraflar, her zaman yeni bir sözleşme yapmak suretiyle bu ilişkiyi ortadan kaldıracırlar⁸. Zira tarafların bir sözleşmenin konusunu ve içeriğini ahlaka, emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olmamak şartı ile diledikleri gibi serbestçe tayin etme hakları bulunmaktadır. Bu nedenle sözleşmesinin tarafları sözleşmesiyle içine girdikleri hukuki ilişkiyi yine anlaşarak ortadan kaldırmaları mümkündür. İşte bu ortadan kaldırma işlemine genel olarak ikale sözleşmesi denilmektedir. İ kale sözleşmesinin konusunu, önceki sözleşmesinin ortadan kaldırılması oluşturmaktadır. İ kale sözleşmesi yasalarımızda açıkça düzenlenmese de bir sözleşme niteliği taşıması nedeniyle, yapılması, kapsam ve niteliğinin belirlenmesi anlamında borçlar hukukunun genel ilkelerine bağlıdır.

Borçlar Kanunu'nda ikale ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak tarafların iradelerinin birleştiği sözleşmelerin içeriğini belirleme özgürlükler de bulunduğu⁹ mevcut sözleşmenin ortadan kaldırılması için başka bir sözleşme yapılması mümkündür. İ ki taraflı hukuki işlem olan sözleşme fesih ile sona erdirilebileceği gibi, karşılıklı anlaşma ile de ortadan kaldırılabilir. Borç ilişkisinden doğan tüm borçların hepsi yerine getirilmeden tarafların borç ilişkisini sonlandırmak için anlaşmaları bozma iradesini ortaya koymaları sonucunda gerçekleşebilir. Zira, ikale icap ve kabulden oluşan bir sözleşmedir¹⁰.

5 Ferit Devellioğlu: Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat, Ankara-1970, s.506; ikalenin sözlük anlamının ref (hükümsüz bırakma), iskat (hükümden düşürme) olduğu, İslam hukukunda satım ve kira sözleşmelerinin bozulmaları yönündeki akıtlere denilmektedir.bkz. Ömer Nasuhi Bilmen: "Hukuki İslamiyye ve İstilahatı Fikhiyye" Kamusu, İstanbul, C.6.s.12.

6 M.Kemal Oğuzman-M.Turgut Öz: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.3, İstanbul-2000, s.412, dn.1.

7 Fikret Eren: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.II, B.5, İstanbul-1999, s.1246.

8 Sarper. Süzek: İ ş Hukuku, B.2., İstanbul-2005, s.395; Hamdi Mollamahmutoğlu: İ ş Hukuku, B.2., Ankara-2005, s.462; Öner Eyrenci-Savaş Taşkent-Devrim Ulucan: İ ş Hukuku, B.2., İstanbul-2005, s.143; Ünal Narmanlıoğlu: İ ş Hukuku Ferdi İ lişkileri, B.3, İzmir-1998, s.254; Müjdat Şakar: İ ş Hukuku Uygulaması, Der Yayınları, B.6, İstanbul-2005, s.179; Kadir Arıcı-A.Nizamettin Aktay-Emine Tuncay Kaplan/Senyen: İ ş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara-2006, s.170.

9 Anayasa'nın 48. maddesinde "Herkes, dilediği alanda çalışma sözleşme hürriyetlerine sahiptir..." denilmektedir.

10 Tunçomağ, s.674, dn.11; Bilmen, s.12.

İkale sözleşmesi, sözleşme taraflarının yaptıkları sözleşmeyi ortadan kaldırma konusundaki karşılıklı irade beyanlarının uyuşmasıyla ortaya çıktığından¹¹ sözleşmenin tek taraflı irade açıklamasıyla feshinden farklı olduğu kabul edilmelidir. Gerçekten ikale (bozma) sözleşmesinin hukuki sonuçlarıyla feshin hukuki sonuçları farklılık göstermektedir.

Öte yandan, tarafların anlaşmasıyla sözleşmeden doğan borçları ortadan kaldıran ibra sözleşmesinden farklı olarak ikale sözleşmesi borç ilişkisini değil sözleşmeyi sona erdirmektedir. Sözleşmenin ortadan kaldırılması ikale yapıldığı tarihten itibaren geleceğe dönük (exnunc) olarak etkisi ortaya çıktığından, sadece sözleşmeyi sona erdirir. Bu nedenle ibra sözleşmesi gibi doğmuş bulunan borçları ortadan kaldırmaz¹².

b) İkale Sözleşmesinin Benzeri Sözleşmelerden Farkı

İkale sözleşmeleri konusunda değinilmesi gereken bir başka nokta ise ikale sözleşmesi ile benzer diğer sözleşmeler arasındaki farklılıklardır. Bu sözleşmelerden birincisi ibra sözleşmesidir. İbra sözleşmesi borcu sona erdiren bir sözleşme olmasına rağmen ikale sözleşmesi sözleşmeyi bozarak ortadan kaldırır. Başka bir anlatımla iki sözleşme arasındaki temel fark, ibranın önceki sözleşmeden doğan borçları ortadan kaldırmasına rağmen ikalenin sadece önceki sözleşmeyi tümüyle sona erdirmesi yanında kendine özgü yeni borçlar doğurabilmesidir.

Başka bir sözleşme türü sulh sözleşmesidir. Sulh sözleşmesiyle taraflar olan veya olası bir hukuki anlaşmazlığı veya belirsiz bir hukuki ilişkiyi taviz ve fedakârlık yapmak suretiyle hallederler¹³. Mahkeme dışında yapılan sulh sözleşmesi gibi, mahkeme dışında yapılan konkordato sözleşmesi de ikale sözleşmesine benzer özellikler taşımaktadır. Borçlu mahkeme dışı özel konkordatoda bozuk ekonomik durumunu düzeltmek için alacaklarının tamamı ya da bir kısmıyla borçlarının azaltılması konusunda anlaşma yapmaktadır¹⁴. Oysa ikale sözleşmesinde amaç farklıdır. İkale sözleşmesinde taraflar var olan bir sözleşmeyi sona erdirmeye konusunda anlaşırken, ortada bir belirsizlik veya anlaşmazlık bulunmamaktadır¹⁵.

Öte yandan tecdit (yenileme) sözleşmesinde, yenilemeyle sadece yeni bir borç meydana getirilerek daha önce var olan borç sona erdirildiği halde, ikale sözleşmesinde, önceki borç ilişkisi ortadan kaldırılmaktadır¹⁶. Başka bir anlatımla tecditte sözleşme değiştirilerek borç ilişkisi varlığının korunmasına rağmen ikalede sözleşme sona ermektedir¹⁷.

11 Yrg. 9.H.D. 24.09.2007, E.2007/ 13961, K.2007/27954 "Taraflar arasında iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacı sözleşmenin işverence feshedildiğini ileri sürerken, davalı işveren, ikale yolu ile sözleşmenin sona erdiğini savunmuştur. Davacı işverence davacıya gönderilen bildiriminde feshin karşılıklı mutabakat doğrultusunda gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Davacı da fesih bildirimini tebellüğ ederken belge altına el yazısı ile "Aslını teslim aldım. İş sözleşmemin karşılıklı olarak sona erdirilmesine ve işten çıkışımın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17.maddesine uygun olarak yapılmasını kabul beyan ve taahhüt ederim" ibaresini yazarak imzalamıştır. Davacı yasal haklarının ödenmeyeceği baskısı altında belirtilen ibareyi yazdığını açıklamışsa da, iradesinin sakatlandığına yönelik bu iddiasını kanıtlamak için her hangi bir kanıt dosyaya sunmamış, tanık da dinletmemiştir. Kaldı ki, haklarının ödenmeyeceği şartının tek başına iradeyi sakatladığını kabul etmek de mümkün değildir. Somut olayda, iş sözleşmesi tarafların karşılıklı anlaşması sonucu sona ermiş olduğundan davacının işe iade isteği reddedilmelidir."

12 K.Ahmet Sevimli: İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran'09-Sa:14, s.85.

13 Baki Kuru- Ramazan Aslan- Ejder Yılmaz: Medeni Usul Hukuku, Ders Kitabı, B.9 , Ankara-1997, s.499; Eren, s.1247.

14 Baki Kuru- Ramazan Aslan- Ejder Yılmaz: İcra ve İflas Hukuku, Ders Kitabı, B.10, Ankara-1997, s.541; Eren, s.1247.

15 Eren,s.1247; Ufuk, Aydın: İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2004, Sa:3, C.:18, s.5; Gülsevil Alpagut: "İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi(İkale)", İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından ortaklaşa gerçekleştirilen 11. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, 8-9 Haziran 2007, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul-2008, s.44.

16 Aydın, s.5; Evren, s.115.

17 Bkz.Sevimli, s.87.



II-İŞ HUKUKUNDA İKALE SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMASI

1-Genel Olarak

İş sözleşmesini sona erdiren durumlardan birincisi, belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin dolmasıdır. Sözleşme belirli veya belirsiz süreli de olsa ikinci sona erme sebebi, işçinin ölümüdür. Üçüncüsü ve konumuzla ilgili olanı ise; tarafların anlaşması ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesidir. Belli sürenin dolması ve ölüm ile iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin iş hukuku alanına özgü bir takım farklı yorumlar yapılmıştır. Ancak tarafların anlaşması ile iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile sona erdirilmesi konusu genellikle, sorun çıkması pek olası gözükmeyen bir alan olarak değerlendirildiğinden, üzerinde fazlaca durulmamıştır¹⁸. Gerçekten 1475 sayılı İş Kanunu döneminde uygulamada hemen hiç rastlanmayan iş sözleşmesi ile ilgili ikale sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanması sürecinde büyük önem kazanmıştır. İş sözleşmesinin sona erdirilmesinde ikale sözleşmesi yapılması, iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını önleme işlevine sahiptir. Zira tarafların anlaşması ile sözleşmenin sona erdirilmesinde fesih işlemi olmadığından, dolayısıyla feshin hüküm ve sonuçları da uygulama yeri bulamamaktadır¹⁹.

İkale sözleşmesi iş sözleşmesini ortadan kaldırırken işçinin statü değişikliği veya işveren niteliğine gelmesinde de kullanılabilir.

2-Taraf Ehliyeti

İş sözleşmesi, iki tarafın bir hukuki sonuç doğurması amacıyla karşılıklı ve birbirine uygun iradelerini açıklamaları sonucunda meydana gelir. İkale sözleşmesi yapmak için iş sözleşmesinin tarafı olmak yeterli olup, özel bir yetkiye gerek yoktur. İkale sözleşmesi tasarrufi bir işlemdir. Medeni Kanun uyarınca fiil ehliyetine sahip olan, ortadan kaldırılan alacaklar ve borçlar üzerinde tasarruf yetkisi bulunan işçi ve işveren veya işveren vekili tarafından yapılabilir. Gerçekten iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olan tarafların, ikale sözleşmesi yapma yetkilerinin de bulunduğu olduğu kabul edilmektedir²⁰.

İş sözleşmesi, temyiz gücüne sahip, reşit olan ve mahcur olmayan işçilerin veya reşit olmamakla birlikte iş mevzuatı hükümlerine göre işçi olarak çalışabilecek küçüğün velisinin izni ile yapılabildiği gibi, ikale sözleşmesini de yapmaları söz konusu olabilecektir. Öte yandan işçinin özel olarak ve açık bir biçimde yetkilendirdiği kişi de o taraf için ikale sözleşmesi düzenleyebilir. İşveren vekilinden böyle bir yetki aranmasına gerek bulunmamaktadır²¹. İşçinin açık yetkilendirmesi olmasa da yapılan ikale sözleşmesi işlemine icazet vermesi ikale sözleşmesini geçerli kılacaktır²².

18 Öcal Kemal Evren:Tarafların Anlaşmasıyla İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi (İkale Sözleşmesi), Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Y.4, Sa:30, Şubat 2009, s.113.

19 Bkz.Gülsevil Alpagut:Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik,Bankacılar Dergisi, Türkiye Bankacılar Birliği Yayını,2008, Sa:65,s.97.

20 Aydın s.6:Şahin Çilibra Sözleşmesi ve İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkisi, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül'07, Sa:7, s.27; Evren, s.117.

21 Karşı görüş: Aydın, s.5;Evren, s.117.

22 Sarper Süzek: İş Hukuku,B.3, İstanbul-2006, s.244; Evren, s.117.





3- Taraf İradelerinin Birleşmesi

a) Genel Olarak

İkale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması taraf iradelerinin bu konuda uyuşmasıyla mümkündür. Şayet işveren ve işçi artık çalıştırmamak, çalışmamak konusunda karşılıklı olarak anlaşmış ise; ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesini ortadan kaldırdıkları kabul edilmelidir. Çoğu kez yanlış anlaşmaların önlenmesi, tek başına icabın feshe tahvil edilmemesi gerekir. İşçinin icabını şartlı olarak ileri sürdüğü taktirde bunun fesih değil, iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırılması önerisi olarak değerlendirilmesi doğru olacaktır.

İş hukukunda ikale sözleşmesinin uygulama alanı bulması, iş sözleşmesinin süresi ve şekli ile ilgili bir fark oluşturmamaktadır. Gerçekten iş sözleşmesi belirli veya belirsiz, kısmi ya da tam süreli olsun, tarafların sözleşmeyi karşılıklı anlaşmasıyla sona erdirmeye yolundaki iradelerinin birleşmesiyle ikale sözleşmesi ortaya çıkmaktadır. Bu durum

yukarıda da açıklamaya çalıştığımız gibi sözleşme yapma serbestisinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Ancak iş sözleşmesinin feshi sonucu ortaya çıkan tazminat ve haklar taraf iradelerinin fesih veya ikale yapma yönünde olmasını önemli hale getirmektedir. İkale sözleşmesinin işçi ve işveren arasında yapılması, iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığının belirlenmesini zorunlu kılmaktadır. İşverenin bazı yükümlülüklerden bir ivaz olmadan kaçınmasının önlenmesi yönünden, ikale sözleşmesi iş hukuku alanında özellikler taşımaktadır.

İkale yolundaki icap bir fesih beyanı değildir. Her ne kadar ikale için icabın normal fesih beyanı ile karıştırılmaması gerektiği, iş sözleşmesinin işçi ve işverence karşılıklı iradelerinin fesih konusunda birleşmesi anlamında öğretide bir görüş ileri sürülmüş ise de, bunun bir taraf feshi niteliğinde olmadığı özellikle vurgulanmaktadır²³. Tarafların iş sözleşmesini ikale yolunda anlaşmasının da aslında sözleşmeyi bir sona erdirmeye anlamına geldiği düşünülebilir²⁴. Ancak ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesini feshin farkı, birincisinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirmeye, ikincisinin ise, tek taraflı irade açıklamasının karşı tarafa ulaşması ile ilişkinin bozulması, olarak açıklanabileceği kanısındayım.

23 Çil,s.26.

24 Bkz.Evren,s.115.

Gerçekten ikale yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi bir fesih değildir. Zira feshin tek taraflı bir irade beyanıyla sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir hak olduğu, ikalenin ise karşılıklı ve birbirine uygun iki iradenin birleşmesi ile meydana geldiği açıktır. Fesih iradesi sürekli borç ilişkilerinin bir taraflı beyanla sona erdirirken, ikale genel anlamıyla iş sözleşmesini sona erdirmeye anlamına geleceğinden, bu işlem bir fesih olarak kabul edilemeyecektir. Bu nedenle ikale sözleşmesinin kurulmasında taraf iradelerinin fesih değil, anlaşma ile sözleşmenin ortadan kaldırılması olarak kabul edilmesi gerekecektir. Böylece sözleşmenin feshine bağlı hukuki sonuçlar sözleşmenin anlaşmayla sona erdirilmesi olan ikalede söz konusu edilemeyecektir²⁵.

b) Örtülü İrade Birleşmesi

İkale sözleşmesini ortaya çıkaran karşılıklı irade beyanları açık olmayıp zimni (örtülü) olması da mümkündür. Her ne kadar irade açıklamalarının açık ve yazılı olması ikale sözleşmesinin kurulması için istenilen bir durum olsa da, irade beyanının sarih olarak bildirilmesi yolunda hukuki bir zorunluluk bulunmamaktadır. Gerçekten, ikale sözleşmesi zimni irade beyanlarıyla da yapılabilir²⁶.

Genel olarak tarafların özgür iradeleri ile ve açıkça ikale yoluna başvurduklarının tespit edilmesi halinde bunun geçerli olduğunu kabul etmek sözleşme serbestisinin bir gereğidir. Ancak taraf iradelerinin yorumundaki süreç işletildiğinde de ikalenin varlığı anlaşılabilirse bu husus da geçerli sayılmalıdır²⁷.

İkale sözleşmesinin hukuki sonuçları göz önüne alındığında, örtülü irade beyanlarıyla oluşturulması konusunda ihtiyatlı olmak gerektiği düşünülebilir. Gerçekten şart olmamasına rağmen ikale sözleşmesinde yazılı şekil şartının aranmasının yerinde olacağını savunan görüş de bu çekinceli yaklaşımın bir sonucudur²⁸. Zira ikale yoluyla iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması taraf iradelerinin uyuşmasıyla mümkündür. İşçi ve işveren artık karşı taraf ile çalışmamak ve çalıştırmamak konusunda anlaşılırlarsa, ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesini ortadan kaldırılabirler²⁹. Bir tarafın icabı, karşı tarafça ikale sözleşmesi kapsamında kabul edilmiş ise, bunun fesih sayılmaması gerekir³⁰. Örneğin kamuda işçi olarak çalışırken memuriyete geçiş için sınava giren ve kazandığı için memur kadrosuna atanan işçinin örtülü ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesini ortadan kaldırdığı kabul edilmelidir. Yine toplu işçi çıkarmada gönüllü olmak işçinin ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesini ortadan kaldırma iradesini ortaya koymaktadır. Yargıtay'ın bir kararına konu olayda, işyerinden toplu işçi çıkarılmasında işverenin gönüllü işçilerin iradesine öncelik vermesi ve işçi tarafından bu icabın kabul edilmesi halinde, karşılıklı olarak iş sözleşmesinin anlaşma yolu ile bozulması söz konusu olduğundan, bu işlemde artık işverenin toplu işçi çıkarmaya konu ettiği fesih nedenlerinin geçerli olup olmadığının araştırılmasına gerek olmadığı kabul edilmiştir³¹.

25 Süzek,s.395.

26 Bkz. Yrg. 14.H.D.13.12.1978, E.1978/4942, K.1978/5703, YKD.1979, Sa:4, s.539; Oğuzman-Öz, s.412.

27 Aydın,s.8;Evren,s.123.

28 Sevimli,s.86.

29 "...ikale sözleşmesinin bulunduğu durumda, feshin son çare veya işçinin seçiminin objektif ölçütlere uygun olup olmadığı ayrıca yargı denetimine tabi tutulamamalı, işçinin iradesini sakatlayan bir durum olmadığı sürece işe iade konusu yapılamamalıdır. Davacının iradesini sakatlayan bir durum söz konusu olmadığına ve bu konuda somut kanıt sunulmadığına göre, davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı bulunmuştur."Yrg. 9.H.D. 19.02.2007, E.2007/3750, K. 2007/4266.

30 Mustafa Kılıçoğlu- Kemal Şenocak İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayınevi, İstanbul-2007 s.99.

31 Yrg. 9.H.D. 22.3.2007, E.2007/7, K.2007/8195 "İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirten davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin işletmeden kaynaklanan nedenlerle feshedildiğini, işyerinin özelleştirildiğini, özelleştirme sonrası yeniden yapılanmaya gidildiğini, bu doğrultuda işletme kararları alındığını ve uygulandığını, işçilere bu kararın bildirildiğini, istihdam fazlası personelin ve

Tarafın icabının koşullu olarak ileri sürülmesi halinde de ikale sözleşmesi yapılmış olabilir. Örneğin işverenin teklifini kabul ederek işçinin ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek iş sözleşmesinin bozulmasına razı olacağı yolunda irade açıklaması, fesih olarak yorumlanamaz. Zira koşullu istifa kuralı olarak geçerli değildir. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi koşuluyla işten ayrılma talebinin istifa olarak değil, ikale sözleşmesi yapma yönünde icap şeklinde değerlendirilmesi gerekir³².

Yargıtay yeni bir kararında rahatsızlığı sebebiyle hafif işte çalışmak isteyen işçinin önerilecek hafif bir iş olmadığı için haklarının ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshedilmesini istemesi üzerine iş sözleşmesinin karşılıklı irade ile sona erdirildiğine dair protokol imzalayan işçinin protokoldeki imzanın baskı ile alındığını iddia ve ispat edemesi nedeniyle iş sözleşmesinin ikale ile sona ermiş olduğunu kabul etmiştir³³.”

emekliliği gelenlerin istekleri de dikkate alınarak çıkarıldığını, 6 işyerinde 842 işçi çıkarıldığını ve bunlardan 634 işçinin yazılı talepleri olduğunu, iş sözleşmesinin feshin kabul eden ve isteyen işçinin işe iade istemeyeceğini, emekliliğe hak kazanamayan ancak çıkarılması zorunlu olan personelinde, Özelleştirme uygulaması nedeni ile başka kamu kurumlarına geçmelerinin sağlanması için özelleştirme işleminden sonra 6 ay içinde çıkarıldığını, feshin işin, işyerinin ve işletmenin gereklerine dayandığını savunmuştur.

Mahkemeye, davalı işyerinde özelleştirmeden önce 2003 yılında norm kadro çalışması yapıldığı, bu tarihten ve özelleştirmeden sonra herhangi bir norm kadro çalışması yapılmadığı, özelleştirme sonrası davalı işyerinde 100'den fazla işçinin iş sözleşmelerinin özelleştirme ve yeniden yapılanma sebebi ile feshedildiği, ne tür yapılandırılmaya gidildiğinin açıklanmadığı, işyerine bu süreçte yeni işçi alındığı, davacının 657 sayılı Yasa'nın 4/c maddesi kapsamında yararlanmasının, kararın kesinleşmesinden sonra göz önüne alınabileceği, açılan davaya engel teşkil etmeyeceği, feshin son çare olması ilkesinin değerlendirilmediği, esnek çalışma şekillerinin uygulamaya konulmadığı, işverenin davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinin kaçınılmaz olduğunu kanıtlamadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve davacının işe başlatılmaması halinde 4 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından işe başlatmama tazminatının alt sınırdan belirlenmesi, davalı işveren vekili tarafından ise, cevap nedenleri ile temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, işyerinin 26.01.2006 tarihinde %51 hissesinin özelleştirilmesinden sonra, davalı işverenin işyerinde çalışan kapsam içi personelin kıdem sürelerinin fazla olması, genç ve eğitimli personelin çalıştırılması için istihdam politikası kapsamında emekliliği gelenlerden istekli olanların istekleri dikkate alınarak, istekleri olmayanların ise performansı, tavrı ve davranışları ile işyerinde çalışmaları uygun görülmemelerinin iş sözleşmelerinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek, emekliliği gelmeyenlerin ise, özelleştirme tarihinden itibaren 6 aylık süre içinde 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C maddesi uyarınca kamu kurumlarına nakillerinin sağlanması için kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek feshedilmesi konusunda işletmesel kararlar aldığı ve uygulamaya koyduğu, Toplu İşçi Çıkarma kuralına uygun olarak bir ay önceden ilgili kurumlara ve sendikaya bildirimde bulunduğu, bu kararı işçilere tebliğ ettiği, emekliliği gelmeyen davacının, işverenin fesih bildirimini üzerine, 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C maddesi kapsamında faydalanmak için Devlet Personel Başkanlığı'na başvurduğu ve kamu kuruluşuna atamasının yapıldığı anlaşılmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, toplu işçi çıkarma kuralına başvuran davalı işveren, öncelikle gönüllü olanları çıkaracağını, özelleştirme uygulaması nedeni ile kamu kurumlarına nakli kabul edenleri bu kapsamda değerlendireceğini belirtmiş, davacı bu işlemi kabul ederek, kamu kuruluşuna atanmıştır. Toplu işçi çıkarmada gönüllü işçilerin iradesine öncelik verilmesi ve işçi tarafından bu icabın kabul edilmesi halinde, karşılıklı olarak iş sözleşmesinin anlaşma yolu ile bozulması söz konusu olduğundan, bu işlemde artık işverenin toplu işçi çıkarmaya konu ettiği fesih nedenlerinin geçerli olup olmadığı araştırılmamalıdır. Bir başka anlatımla ikale sözleşmesinin bulunduğu durumda, feshin son çare veya işçinin seçiminin objektif ölçütlere uygun olup olmadığı ayrıca yargı denetimine tabi tutulamamalı, işçinin iradesini sakatlayan bir durum olmadığı sürece işe iade konusu yapılamamalıdır. Davacının iradesinin sakatlayan bir durum söz konusu olmadığına ve bu konuda somut kanıt sunulmadığına göre, davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı bulunmuştur.

32 Yrg. 9.H.D. 13.10.2008, E.2008/36073, K.2008/26715 "Davalı işyerinde çalışan ve tanık olarak dinlenen işçiler sendikal nedeni doğruladıkları gibi, davacı ve 9 işçinin iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedildiğini, tazminatlarının ödenmesi için görev değişikliğini kabul etmemeleri yönünde dilekçe vermeleri şartını ileri sürüldüğünü belirtmişlerdir. Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca görev değişikliği konusunda yapılmış bir yazılı bildirim bulunmamaktadır. Böyle bir bildirim olmadığı halde yeni sendika üyesi olan davacı gibi bir çok işçinin aynı şekilde, "13.12.2007 tarihinde görev değişikliği yapıldığı, kabul etmediği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca tazminatları ödenmek koşulu ile istifa ettiği" şeklinde dilekçe vermesi hayatın olağan akışına uygun değildir. Davacının şarta bağlı istifasının ikale kabul edilmesi bir anlamda doğru ise de, davacı işçinin bu şekilde fesihle makul bir yararı bulunmamaktadır. Sendika üyesi olan davacıdan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının engellenmesi ve kıdem tazminatının ödenmesi için dilekçe alındığı, davacının ayrılma iradesinin bulunmadığı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır."

33 Yrg. 9.H.D.9.3.2009, E.2008/21580, K.2009/6150 "Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının sağlık kurulu raporuna istinaden hafif işlerde çalıştırılması aksi halde TİS in 57.maddesinin işleme konulması talebi ile başvurması üzerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun toplandığını, yapılan değerlendirme sonucunda davacının durumuna uygun hafif bir işin bulunmadığının tespit edildiğini davacıya bildirildiğini, 26.4.2007 tarihli protokol ile iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirildiğini, davacının işten ayrılmayı kendisinin istediğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemeye davacının bilirkişi raporuna göre daha hafif bir işte çalıştırılmasının mümkün olduğu, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

c) Açık İrade Birleşmesi

İş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırılması için, işçinin iş ilişkisinin sona ermesine razı olduğu sözleşmeden açıkça anlaşılmalıdır. Tarafların ikale konusundaki icap ve kabulünün birleştiği ikale sözleşmeleri genelde yazılı olarak yapılmaktadır.

İkale (bozma) sözleşmesinin başlığında "ikale" sözcüğünün bulunmasına gerek bulunmamaktadır. Uygulamada çoğu kez "protokol"³⁴ şeklinde düzenlenen ikale sözleşmeleri, tarafların iş sözleşmesini ortadan kaldırmaları yönünde bir açıklık taşımalıdır. Protokolde işçinin çalışma, işverenin çalıştırma yükümlülüğünün sona erceği tarih imza tarihi olmalıdır. İşçiyi koruma ilkesi gereğince işçiden çalıştığı süre içerisinde alınan imzalar Yargıtay'ca geçerli sayılmamaktadır. Bu nedenle ikale sözleşmesinde aksine bir hüküm yok ise, sözleşmenin yapıldığı gün iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilmektedir. Zira ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırma ani bir durumu göstermektedir.

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erip ermediği hususu temel uyumsuzluğu oluşturmaktadır. Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Yargıtay'ın bir kararında, sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin sona erdirilmesinin de mümkün olduğu, sözleşmenin doğal yoldan sona ermesi dışında tarafların akdi ilişkisi sona erdirebilecekleri açıklanmış ve bu işlemin adı ikale olarak belirtilmiştir (Yargıtay 15. HD. 02.10.1995 gün, 1995/2259 E, 1995/ 5181 K.).

İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, İş Hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında İş Hukukunda yararına yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır.

Bozma sözleşmesinin Borçlar Kanunu'nun 23-31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hâkim olan ibranemenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir.

Somut olayda, işyerinde üretim işçisi olarak çalışan davacı işçinin İzmir Devlet Hastanesinden alınan 04.04.2007 tarihli Sağlık Kurulu Raporuna göre bel ve her iki bacak ağrısı nedeniyle hafif işlerde çalışmasının uygun olacağı belirtilmiştir. Davacı 10.04.2007 tarihli dilekçesi ile sağlık kurulu raporu doğrultusunda hafif bir işte çalıştırılmasını aksi halde toplu iş sözleşmesi uyarınca işlem yapılmasını istemiştir. Toplu İş Sözleşmesinin 57.maddesi Sağlık Bakanlığı Sağlık Biriminden kurul raporu ile "hafif işlerde çalışabilir" raporlu olanların, mevcut ücretlerinde bir indirim yapılmaksızın imkânlar oranında varsa durumlarına uygun bir işe verileceğini, verilecek uygun işi kabul etmeyen işçinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek iş sözleşmesinin feshedileceğini öngörmüştür. Davacının dilekçesi üzerine toplanan İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulunca 13.04.2007 tarihli kararında davacının istihdam edilebileceği hafif bir iş bulunmadığının sonucuna varılması üzerine, davacı, ikinci bir dilekçe vererek önerilecek hafif bir iş olmadığı için haklarının ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshedilmesini istemiştir. Bunun üzerine iş sözleşmesinin karşılıklı irade ile sona erdirildiğine dair taraflar arasında 26.04.2007 tarihli protokol imzalanmıştır. Davacı protokoldeki imzanın baskı ile alındığını iddia ve ispat etmemiştir. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesi ikale ile sona ermiş olduğundan, davacının feshin geçersizliğine ilişkin talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur."

34 Bkz yuk. Yrg. 9.H.D. 09.03.2009, E.2008/21580, K.2009/6150 sayılı karar.

İkale sözleşmesi konusundaki görüşmeler ve pazarlıklar zaman alsa da ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması anlık bir durumun sonucudur³⁵.

Ancak, ikale sözleşmesinde anlaşmaya bağlı olarak tarafların belirli süre sonra iş sözleşmesinin sona ermesini kararlaştırmalarını mümkün gören görüşler bulunsa³⁶ da yapılan anlaşmanın bir ortadan kaldırma sözleşmesini değil, iş sözleşmesini değiştirmeyi içereceğini kabul etmek daha doğru olacaktır³⁷.

İkale sözleşmesi tarafları olan işçi ve işveren arasında düzenlenen bozma sözleşmesinde işçinin işyerinde yaşanan olaylar nedeniyle huzurunun kaçması sonucu işçinin sadece ihbar ve kıdem tazminatlarının kendisine ödenmesini istemesi, hayatın olağan akışına uygun düşmediği için Yargıtay tarafların karşılıklı olarak anlaşarak iş sözleşmesini ortadan kaldırmaları yönünden özellikle işçi açısından ikale sözleşmesi yapıldığını kabul etmemiştir³⁸.

35 Evren, s.118.

36 Nuri Çelik: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, B.19, İstanbul-2006, s.177.

37 Süzek, s.395.

38 Yrg. 9. HD.16.03.2009, E.2008/42179, K.2009/6949 "Davacı, iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz nedenle feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve fer'i sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, iş sözleşmesinin feshinin karşılıklı anlaşma ile gerçekleştirildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, feshin, tarafların karşılıklı anlaşmaları ile gerçekleştiği, davacının iradesinin fesada uğradığına ilişkin delil ibraz edilmediği gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin bozma sözleşmesi yoluyla sona ermediği hususu temel uyumsuzluğu oluşturmaktadır.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesinin de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir.

İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanunu'nda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletildiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshe tahvil edilemez.

Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, İş Hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında İş Hukukunda yararına yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır.

Bozma sözleşmesinin Borçlar Kanunu'nun 2331. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 21.04.2008 2007/ 31287 E, 2008/9600 K).

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hakim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir.

Somut olayda, taraflar arasında düzenlenen bozma sözleşmesinde davacının, insan kaynakları bölümüne gönderdiği e posta üzerine, insan kaynakları bölümünün Antalya şube çalışanları ile yaptığı görüşmeler sonucunda yaşanan olaylar nedeniyle huzurunun kaçtığı işverenle yaptığı karşılıklı sözleşme ile iş sözleşmesini feshettiği, kıdem, ihbar tazminatlarının kendisine ödenmesini istediği, bunun üzerine tarafların karşılıklı olarak anlaşarak iş sözleşmesini feshettikleri belirtilmiştir.

Yine Yargıtay yeni bir kararında, “tarafklar arasında dzenlenen bozma s3zleşmesinde, işyerindeki olaylar nedeniyle tarafkların birbirlerine olan güvenlerini kaybettikleri belirtilmişse de davacının çalışmalarına ilişkin her hangi bir somut olumsuzluk ortaya konulmadığı gibi iş bulma imkanının son derece güç koşullara bağılı olduğu 3lkemiz ekonomik yapısı itibari ile davacının iş s3zleşmelerinin feshini talep etmesi de hayatın olağan akışına uygun değıldir.” denilmek suretiyle ikale s3zleşmesine ihtiyatlı yaklaşımını devam ettirmiştir³⁹.

Dosya içeriğinden, davacının, şirketin insan kaynakları birimine e posta yolu ile amiri hakkında şikayetini bildirdiğı ve amirinin, kendisinin yokluğunda şahsına sövdüğünü öğrendiğini beyan ettiği, davacının iş s3zleşmesinin bu şikayet başvurusu ardından feshedildiğı anlaşılmaktadır. Davacının çalışmalarına ilişkin her hangi bir olumsuz durum ortaya konulmadığı gibi iş bulma imkanının son derece güç koşullara bağılı olduğu 3lkemiz ekonomik yapısı itibari ile davacının iş s3zleşmesinin feshini talep etmesi de hayatın olağan akışına uygun değıldir. Nitekim davalı tarafça, davacıya, karşılıklı fesih ile beraber ek menfaat temin edilmiş de değıldir. Bu durumda, mahkemece, koşulları oluşmayan bozma s3zleşmesinden söz edilerek, davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

39 Yrg.9.H.D. 30.3.2009, E.2008/23251, K.2009/8883 “Davacı vekili, müvekkili davacının, davalı işyerinde çalıştığını, iş s3zleşmesinin, davalı tarafça, haksız ve geçersiz şekilde feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, davacı lehine, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, iş s3zleşmesinin davacı ile anlaşmak suretiyle karşılıklı olarak sonlandırıldığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının önceye dayalı olarak ihtar edildiğı, 13.08.2007 tarihli toplantıya katılmadığı ve bu şekilde güven sarsıcı davranışları olduğunun anlaşılması üzerine tarafkların iş s3zleşmesini karşılıklı olarak feshettikleri gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Tarafklar arasındaki iş ilişkisinin bozma s3zleşmesi yoluyla sona erip ermediğı hususu temel uyumsuzluğu oluşturmaktadır.

Bozma s3zleşmesi (ikale) yasalarımızda dzenlenmiş değıldir. S3zleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, s3zleşmenin tarafklarınca sona erdirilmesinin de mümkündür. S3zleşmenin doğal yollar dışında tarafkların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değılendirilmelidir.

İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değıldir. İş Kanunu’nda bu fesih türü yer almasa da, tarafklardan birinin karşı tarafa iletteğı iş s3zleşmesinin karşılıklı feshine dair s3zleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğerk tarafın da bunu kabulü ile bozma s3zleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bozma s3zleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale s3zleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değılendirilip, feshi tahvil edilemez.

Bu anlamda bozma s3zleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliğı Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş s3zleşmesinin bozma s3zleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, İş Hukukunu yakından ilgilendirdiğı için ikalenin yorumunda iş s3zleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında İş Hukukunda yararına yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır.

Bozma s3zleşmesinin Borçlar Kanunu’nun 23-31. maddeleri arasında dzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin bozma s3zleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma s3zleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereğeni çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisi tarafklardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma s3zleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafkların bozma s3zleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma s3zleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 21.04.2008 2007/31287 E, 2008/9600 K).

Bozma s3zleşmesi yoluyla iş s3zleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshi bağılı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hakim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale s3zleşmesinin geçerliliğı noktasında işçi lehine değılendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafkların bozma s3zleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğerk haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma s3zleşmesinin geçerliliğı konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değılendirmeye gidilmelidir.

Somut olayda tarafklar arasında dzenlenen bozma s3zleşmesinde, işyerindeki olaylar nedeniyle tarafkların birbirlerine olan güvenlerini kaybettikleri belirtilmişse de davacının çalışmalarına ilişkin her hangi bir somut olumsuzluk ortaya konulmadığı gibi iş bulma imkanının son derece güç koşullara bağılı olduğu 3lkemiz ekonomik yapısı itibari ile davacının iş s3zleşmelerinin feshini talep etmesi de hayatın olağan akışına uygun değıldir. Nitekim davalı tarafça, davacıya, karşılıklı fesih ile beraber ek menfaat temin edilmiş de değıldir. Bu durumda, mahkemece, koşulları oluşmayan bozma s3zleşmesine ve davalının soyut iddialarına değıer verilerek, davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

4-İkale Sözleşmesinin Şekli

İkale sözleşmesinin sözlü veya yazılı, açık ya da örtülü yapılması mümkündür. Geçerlilik koşulu yönünden ikale sözleşmesinin şekli önem taşımamaktadır.

Borçlar Kanunu'nun 12/I. maddesinde "Kanunen tahriri olması lazım olan bir akdin tadili dahi tahriri olmak lazımdır" şeklindeki hükümden yola çıkılarak öğretide farklı sonuçlara ulaşılmaktadır.

Bir görüşe göre ortadan kalkan borç ilişkisi bir şekle bağlı ise onun yerine geçmek üzere yapılan sözleşmenin de aynı biçime tabi olduğu kabul edilmelidir⁴⁰. Öteki görüş uyarınca sözleşme tadili söz konusu olmadığından sözleşme taraflarının borç ilişkisini sona erdirmek için anlaşmaları kural olarak şekle tabi değildir. Sona erdirilen sözleşme şekle tabi olsa da onun ikalesinin aynı biçimde yapılması gerekmez⁴¹.

Kanımca ikinci görüş maddi hukuk yönünden daha isabetlidir. Ancak, ispat hukuku yönünden, ikale sözleşmesi, taraf iradelerinin birbirleriyle uyumunu gösterir şekilde açık ve yazılı olması gerekir⁴². Gerçekten, ikale sözleşmesinin geçerliği maddi hukuk yönünden biçim koşuluna bağlı bulunmamaktadır⁴³.

İş sözleşmeleri kural olarak özel bir şekle bağlı değildir. Ancak belirli süreli iş sözleşmelerinden süresi bir yıl ve daha fazla olanların yazılı biçimde yapılması zorunludur (İş K.m.8/II). Belirli süresi bir yıldan fazla olan iş sözleşmesi için yapılacak ikale sözleşmesi sözleşmeyi ayakta tutma amacıyla yapılmamaktadır. Bu nedenle BK. 12. maddesinde düzenlendiği şekilde sözleşmenin değiştirilmesinde aranan koşulların bulunması şart değildir⁴⁴.

5-İkale Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü ve Geçersizliği

İkale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması için özgür iradelerin karşılıklı ve birbirine uygun olması gerekir. Bu nedenle taraf iradelerinin uyumunması veya irade sakatlıklarının bulunması halinde, ikale sözleşmesinin geçerli olmadığı kabul edilmelidir. Gerçekten taraflardan birinin iş sözleşmesini ortadan kaldırma konusunda karşı tarafla aynı görüşte olmaması durumunda ikale sözleşmesi geçerli olmayacaktır.

40 Oğuzman-Öz,s.412, dn.1;Selahattin Sulhi Tekinay-Sermet Akman-Haluk Burcuoğlu-Atilla Altop:Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B,7, Filiz Kitabevi, İstanbul-1993, s.984.

41 Tunçomağ, s.674; Eren, s.1247.

42 Alpagut, s.98; Evren, s.119.

43 Bkz.Eren, s.1247.

44 Eren,s.1247, dn.10.

Bu durumda ikale sözleşmesine ihtirazi kayıt konulması⁴⁵ ya da irade sakatlıkları⁴⁶ veya sözleşme yapmada makul yararın bulunmaması ortada geçerli bir ikale sözleşmesi bulunmadığını gösterecektir. Bu durumda ikale sözleşmesinin değil, iş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümler uygulanabilecektir.

Şayet bir ikale sözleşmesi işçi tarafından fazlaya ilişkin dava ve talep haklarının saklı olduğu kaydıyla imzalanmış ise, ikaleye dair kayıtsız ve şartsız bir rızanın olmadığı açıktır. Bu nedenle iş sözleşmesini ortadan kaldırmaya dair hükümlerin geçerli kabul edilmesi bir çelişki olacaktır⁴⁷.

Alman hukukunda da ikale sözleşmesinin denetiminde daha çok irade fesadı halleri olan hata, hile ve ikrah durumlarında ikale iptal edildiği ileri sürülmekte Federal İş Mahkemesi'nin yerleşik içtihadına göre, "normal şartlar altında iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektirmeyecek bir durumda işçiyi haklı fesihle tehdit ederek kabul ettirilen ikale geçersiz" kabul edilmektedir. Alman hukuk öğretisinde, Anglosakson hukukundan faydalanılmak suretiyle irade fesadının koşulları gerçekleşirse de, işverenin "indue influence (haksız ve uygunsuz şekilde sözleşme görüşmelerini etkilemesi)" yoluyla işçiye ikale sözleşmesi imzalatması geçersiz sayılmaktadır. Gerçekten işçinin baskı altına alınması, iş sözleşmesini ortadan kaldırma sözleşmesinin aceleye getirilmesi veya yetersiz bilgilendirmesi sonucu yapılan ikalenin geçersiz sayılması ileri sürülmektedir⁴⁸. Öte yandan İsviçre hukukunda ikale sözleşmesinin geçerliliği için öncelikle sözleşmenin açık olması yanında, işçinin rızasının hiç bir kuşku doğmadan anlaşılabilir olması aranmakta olup, işverenin ikale önerisi karşısında işçinin susması kesinlikle yeterli görülmemektedir. İ kale sözleşmesine İsviçre hukukunda aranan daha önemli koşul ise, ikalenin işçinin feshe bağlı haklarından yoksun

45 Yrg. 9.H.D. 21.04.2008, E.2007/30761, K.2008/9209 "Somut olayda, X ile Y'nin birleşmesinden sonra davalı şirketçe çok sayıda personelin işten çıkarılmıştır. İşten çıkarılmalarında da emsal dosyalardan da edinilen izlenime göre, işçiden el yazısı ile "Şahsıma ait özel nedenlerde dolayı şirketinizde de uygun görülmesi halinde ihbar ücretimin ve kıdem tazminatımın tarafıma ödenerek iş akdimin karşılıklı sona ermesini talep ederim" şeklinde dilekçe alındıktan sonra, bu istemin kabul edildiği belirtilerek işçilerin iş sözleşmelerinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek feshedildiği, bu kapsamda davacının da iş sözleşmesinin feshedilmek istendiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. İşten çıkarılması düşünülen ve iş sözleşmesi feshedildiğinde ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gereken davacının, bundan daha fazla yarar sağlamayacak bir yolu tercih etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. Davacının başka bir iş bulması veya kendi işini kurmuş olması gibi nedenlerle işten ayrılmasını gerektiren olguların varlığı da savunulmamıştır. Mevcut delillere göre davacının iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesini istemesinde makul bir yararı bulunmadığı gibi, tanık anlatımlarına göre iş sözleşmesi feshedilen davacıya ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi, iş sözleşmesinin feshedilmesini istediğine dair dilekçe imzalaması koşuluna bağlanmıştır. Olayda işveren ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanmıştır. Davacı işçinin işten ayrılma iradesi bulunmamaktadır. Kaldı ki yapılan fesih bildiriminin tebliği üzerine davacı, "feshe ilişkin dava ve talep hakkını saklı tuttuğunu bildirmiştir. İş sözleşmesinin ikale ile sona erdiğini kabul etmek doğru değildir. İş sözleşmesi davalı işverence tek taraflı olarak feshedilmiş olup, fesih bildiriminde fesih sebebi açık ve kesin olarak bildirilmemiştir. Ayrıca fesih için geçerli bir nedenin varlığı da ileri sürülüp kanıtlanmış olmadığından davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.

46 Yrg. 9.H.D. 17.09.2007, E.2007/30312, K.2007/26763 "Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek fesih geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının şirkete verdiği dilekçe ile şahsına ait özel nedenlerden dolayı ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi halinde iş sözleşmesinin feshedilmesi talebinde bulunduğunu, talebi kabul edilerek tazminatları ödenmek suretiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının serbest iradesi ile istifa etmediği, baskılar sonucu istifa dilekçesi verdiği, iş sözleşmesinin davalı işverence geçerli neden olmadan feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacı sözleşmenin işverence feshedildiğini ileri sürerken, davalı işveren, ikale yolu ile sözleşmenin sona erdiğini savunmuştur. Dosyada mevcut ve imzası davacı tarafından inkâr edilmeyen 22.12.2006 tarihli dilekçede davacının şahsına ait özel nedenlerden ve bundan sonra yeterli performansı sergileyemeyeceğinden dolayı tazminatlarının ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesini talep ettiği anlaşılmaktadır. Davalı işverence iş sözleşmesinin feshi davacının belirtilen talebine dayandırılmıştır. Davacı tanıkları dilekçe vermediği takdirde tazminatlarının ödenmeyeceği baskısı altında davacının dilekçeyi imzaladığını açıklamışlarsa da, tanıkların aynı durumda olmaları nedeni ile dava sonucundan menfaatleri buldukları açıktır. Kaldı ki, tazminatlarının ödenmeyeceği şartının tek başına iradeyi sakatladığını kabul etmek de mümkün değildir. Zira işe iade davası açmak isteyen işçinin sözleşmesinin sona erdirildiğinin bildirilmesi, anında ihbar ve kıdem tazminatı isteme zorunluluğu ve hakkı bulunmamaktadır. Somut olayda, iş sözleşmesi tarafların karşılıklı anlaşması sonucu sona ermiş olduğundan davacının işe iade isteği reddedilmelidir. Yazılı gerekçe ile isteğin kabulü hatalı olmuştur."

47 Bkz. Yrg. 9.H.D. 24.09.2007, E.2007/13995, K.2007/27723.

48 Thüsing, Gregor: Angemessenheit durch Konsens-Zu den Grenzen der Richtigkeitsgewähr arbeitsrechtlicher Vereinbarungen, RdA 2005, 268 çev.Mus-tafa Alp: Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara-2009, s.137.

birakılması amacına hizmet etmemesi olarak gösterilmektedir⁴⁹. Şayet işverenin iş sözleşmesini feshi ikale olarak gösterilmesi sonucu işçinin feshine bağlı koruyucu hükümlerin amaçladığı güvenceden yoksun bırakılması durumu anlaşılıyor ise, bu taktirde ikale sözleşmesi kanuna karşı hile sebebi ile geçersiz sayılmaktadır. İşçinin iradesini sakatlayan bir durum olmadığı gibi, işçinin kendisine sağlanan yasal güvencelerden vazgeçmesini haklı kılan bir neden bulunuyorsa ikalenin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Yargıtay'ın kararlarında kabul edildiği üzere işçinin ikale sözleşmesini yapmasını "haklı kılan neden", İsviçre hukukunda "makul yarar" şeklinde ifade edilen bir ölçütür. Gerçekten ikale sözleşmesini imzalamakta veya bu yolda iradesini ortaya koymasında işçinin makul bir yararı bulunmalıdır. Bu makul yarar karşılığında işçi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde sahip olacağı yasal güvencelerden vazgeçerek sözleşmeyi ortadan kaldıracak sözleşmeye rıza göstermiş olmalıdır⁵⁰.

Öte yandan taraf iradelerinin uyduğu görüntüsü altındaki iradelerinden birinin sakat olması halinde hükümsüzlük bir yıl içerisinde açılacak dava ile belirlenebilir. İkalenin iptali davasındaki bir yıllık sürenin, hak düşürücü süre olduğunu burada belirtelim. Özellikle işçi tarafının ikale sözleşmesindeki imzasının işveren tarafında yapılan hile veya zorlama ile alınmış olması iddiasına sıkça rastlanmaktadır. İşçinin işe girerken kendisinden boş kağıda imza alınması yolundaki iddiası yanında, ortadan kaldırma sözleşmesini işveren tarafından yanıtılarak hatayla imzalandığını iddia edebilmektedir. Bu durumun genel hükümlere göre ispatı işçiye aittir. İş hukukunun koruyucu düzenlemeleri çerçevesinde irade sakatlığı iddialarının ciddiye alınması gerekir. Ancak her olay kendine özgü koşulları içerisinde yorumlanmalıdır. Nitekim Yargıtay kararlarında işçilerin irade sakatlığı iddiaları ele alınarak çürütülmekte ya da bu iddianın ispat edilemediğinden hareketle ikalenin varlığı kabul edilmektedir⁵¹.

Ayrıca ikale sözleşmesi iş sözleşmesi devam ederken yapıp imzalanmış olması hali de geçerliliği etkilemektedir. İş sözleşmesini ortadan kaldırılmak üzere ikale sözleşmesi imzalanmalıdır. İşçinin bu tarihten sonra çalışmaya devam etmesi, ikale sözleşmesini geçersiz hale getirir⁵².

49 BAG 03.07.2003, 2 AZR 327/02 ve 15.12.2005, 6 AZR 197/05, www.bundesarbeitsgericht. Çev: Alp, s.137.

50 BGE 4C.230/2005/ruo Urteil vom 1. September 2005; Rehbinder, Basler Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Art. 335 OR, Rn. 19; Vischer, Der Einzelarbeitsvertrag, in: Schweizerisches Privatrecht, Bd. VII/4, Basel/Genf/München 2005, s.266; Portmann, Der Aufhebungsvertrag im Individualarbeitsrecht, FS für Heinrich Honsell, 355, 363 çev: Alp, s.137-138.

51 Bkz. Yrg. 9.H.D. 17.09.2007, E.2007/30312, K.2007/26763.

52 Yrg. 9.H.D. 16.06.2008, E.2007/40352, K.2008/15723 "Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Yargıtay'ın bir kararında, sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin sona erdirilmesinin de mümkün olduğu, sözleşmenin doğal yoldan sona ermesi dışında tarafların akdi ilişkiyi sona erdirebilecekleri açıklanmış ve bu işlemin adı ikale olarak belirtilmiştir (Yargıtay 15. HD. 02.10.1995, 1995/2259 E, 1995/5181 K.).

İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanunu'nda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletildiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshine tahvil edilemez (Kılıçoğlu/Şenocak: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007 s. 99).

Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, İş Hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında İş Hukukunda yararına yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır.

Bozma sözleşmesinin Borçlar Kanunu'nun 23-31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması düşündürücüdür.

İş ilişkisi taraflardan her birinin boczucü yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır.

İkale sözleşmesi iş sözleşmesinin fesih dışında ortadan kaldırılmasını sağlamaktadır. İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmadan feshi, işçiye feshe bağlı tazminatlar, iş güvencesi kapsamında ise, işe iadeye hak kazanmasına sebep olur. Ayrıca işe iade edilmese de bunun sonucu boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı isteme hakkına sahip olacağı da açıktır. Öte yandan koşulları bulunduğu halde işçiye işsizlik sigortasından aylık bağlanması da işverenin derhal feshi ve kendisinin işten ayrılmaması durumunda mümkün olabilmektedir.

İşçinin açık olarak makul yararı bulunduğu durumda ikale ile iş sözleşmesinin ortadan kaldırılmasını sağlayan anlaşmaya razı olması, fesih ile iş ilişkisine son verilmesine göre işçinin daha lehinedir. Gerçekten işe iade davasının ülkemizde yargının iş yoğunluğu nedeniyle uzun sürmesi, dava sonucunun belirsizliği, dava kazanıldığında dahi arada geçen uzun süre nedeniyle, başka iş bulması sebebiyle işe dönmek istemeyen işçinin, geçersiz feshe bağlı tazminat ve ücret haklarını da kaybetmesi karşısında dava açmak yerine ikale yoluna gitmesi yararlıdır. Bu durumda işçinin belirli menfaatleri elde etmekten daha çok yararına sonuç elde etmesi mümkündür. İş güvencesi kapsamında bulunan işçinin işe iadeden yararlanması İş Kanunu'nun esas gayesidir. Bu nedenle makul bir yarar karşılığı olmayan ikalenin iş güvencesinden feragat sonucu doğurması yasanın amacına aykırı olduğundan geçersizdir.

Ancak, iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırılmasında açık bir menfaat sağlanmamış olsa da geçerli sayılabilmelidir. İkale sözleşmesinde uygulama açısından açıkça makul bir yarar kararlaştırılmasa da çoğu zaman işverenin tazminatsız fesih yoluna haksız olarak gidebildiği düşünüldüğünde, ikale yine de yararına olabilir. Öte yandan işçinin haklı feshe muhatap olmasını gerektirecek kusurlu bir davranışta bulunmuş olması halinde, işçi davranışının duyulması ve haklı nedenle iş sözleşmesinin işverence feshi yerine ikale ile iş ilişkisine son verilmesini tercih edebilecektir. Ayrıca işletmenin ekonomik durumunun bozulması ve toplu işten çıkarmalara gidilmesi durumunda işe iade davasının sonuç vermeyeceği gibi ihbar ve kıdem tazminatlarını bile alamayacağı düşüncesiyle işçinin ikale sözleşmesi ile sadece ihbar ve kıdem tazminatlarının karşılığı parayı hemen alması makul yarar olarak kabul edilebilir⁵³.

İşçi işe iade davasını kazansa bile işveren onu işe başlatmayabilmekte, işçinin dava külfetini çekmesine ve davayı kazanmasına rağmen sonuç işe iadenin tazminata dönüşmesi olabilmektedir. İşverenin işe iadeye zorlanmadığı

Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığına da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hakim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Dosya içeriğine göre, davalı işveren "küresel bir operasyon sonucu yapısal grubu tarafından satın alınması ve organizasyon yapısının değiştirilmesi nedeni ile kararlar alındığı ve mali tabloların olumsuz olduğu, şirketin zarara uğradığı, departmanların küçültülmesine karar verildiği, yasal tenkisatta gidilmesi gerektiği gerekçesi ile fesih kararı almıştır. Ancak bu kararı alırken, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı dışında beş aylık ücreti tutarında ekstra ödeme teklif etmiş ve davacının bu teklifi kabul ettiğini belirterek karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi belgesini imzalatmıştır. Anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi belgesi 13.02.2007 tarihinde imzalanmış, ancak iş sözleşmesinin 15.03.2007 tarihinde sona ereceği, davacı işçinin bu süre sonuna kadar ücretli izinli olacağı belirtilmiştir. Ne var ki bu sözleşme, ekli ibraname ve feragatnameye bağlanmıştır. Ekli ibranamede ve feragatnamede de kıdem ve ihbar tazminatı ile ilave beş aylık ödemenin, 15.03.2007 tarihinde yapılacağı açıklanmıştır. İbraname ve feragatnamenin alındığı 13.02.2007 tarihinde iş sözleşmesi sona ermemiştir. İş sözleşmesi devam etmektedir. İş sözleşmesi devam ederken alınan ibraname ve özellikle iş güvencesi sağlayan işe iade isteminden feragat geçerli değildir. Geçerli olmayan bir ibraname ve feragatnameye dayalı karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, kısaca ikale de geçersiz sayılmalıdır. Davalı işverenin iş sözleşmesi devam ederken karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi belgesini 32 gün ücretli izin vererek imzalatması, tazminat ve fazla ödemeleri ise süre sonunda ödemeyi öngörmesi, işe iade davasının süresinde açılmasını bertaraf etmeye yönelik bir davranıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesi uyarınca iş ilişkisi devam ederken, Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesi sözleşmesi iş ilişkisi devam ederken imzalatıldığından, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesi uyarınca geçerli değildir.

53 Alp, s.137.

ve sonucun tazminat olduğu bir sistemde işçiye baştan anlaşarak ihbar ve kıdem tazminat karşılığını peşin olarak alıp ayrılmak hakkı tanınması gerekir. İş hukukunda uzlaşmacı çözüm yollarından birisi ikale sözleşmesi olup yargının iş yükünü azaltacak olması karşısında Yargıtay'ın buna daha olumlu yaklaşması gerekir. Yargının iş yükü ve yargılamanın uzaması nedeniyle kararlarla ikaleyi engellemek değil, mümkün olduğunca özendirmek daha doğru olacaktır. Her ne kadar İsviçre hukukundan "makul yarar" ilkesi yargı tarafından benimsenmesi yerinde ise de, ülkemizde geciken adaletin adalet olmayacağı gerçeğinden hareketle, olayın özelliğine göre ikalenin teşvik edilmesi daha doğrudur. İşçinin özgür iradesine dayanan gerçek ikale ile işverenin sadece iş güvencesini dolanma amacı güden, işverenin geçersiz feshini gizlemeye yarayan görünürde ikaleyi aynı kefeyle koymamak suretiyle karşılıklı çıkar dengesine uygun ve somut ölçütler Yargıtay'ca geliştirilmelidir⁵⁴.

İşçinin ikale sözleşmesi görüşmelerinde hukuki yardım alması yararlıdır. Örneğin işçi taraf avukatının da görüşmelere katılmış olması veya bir avukata danışıldıktan sonra iş sözleşmesini ortadan kaldıran sözleşmenin imzalanması, işçinin bozma sözleşmesi ile uğrayacağı zararlar ve makul yarar bakımından özgür ve bilinçli karar vermesini sağlayan bir durumda olduğunu göstermektedir.

Ülkemizde daha iyi koşullarda iş bulma gibi, özel sebepler bulunmadıkça, bir işçinin kıdem ve ihbar tazminatları ile iş güvencesinden kendi iradesi ile vazgeçeceğini düşünmek güç olduğundan, işçinin vazgeçtiği bu haklarının maddi karşılığını almadan anlaşmaya razı olmayacaktır. Bu nedenle işçiye ikale sözleşmesini kabul etmeye götüren nedenleri işveren ispatlamalıdır⁵⁵.

III-İKALE SÖZLEŞMELERİNİN İŞÇİLİK HAKLARINA ETKİSİ

1-Genel Olarak

İkale sözleşmesi ile iş sözleşmesi fesih dışında ortadan kaldırılması sonucunda işçinin bazı haklardan yoksun kalması yanında işverene karşı bazı borçlardan da kurtulabilmesi de söz konusudur. İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi, ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırıldığı halde, iki kişi arasındaki ilişkinin biçim değiştirerek devam etmesi de olasıdır. Buna örnek olarak iş sözleşmesiyle çalışan işçinin adi ortak veya şirket ortağı sıfatını kazanarak işveren vekili durumuna gelmesi veya avukatın vekâlet sözleşmesiyle çalışmaya devam etmesi gösterilebilir⁵⁶. Bu durumda iş sözleşmesi ortadan kaldırıldığından feshe bağlı haklar doğmayacaktır.

İkale sözleşmesi kural olarak geçmişe etkili sonuçlar doğurmaktadır. Ancak taraflar sürekli borç ilişkisini kuran iş sözleşmesi ifa edilmeye başladıktan sonra onu ortadan kaldıracak ikale sözleşmesinin hüküm ve sonuçları geleceğe ilişkin olacağı açıktır⁵⁷.

İbra sözleşmesinden farklı olarak ikale sözleşmesi, iş sözleşmesi devam ederken doğmuş bulunan borçlara etkili değildir. Bu nedenle ücret, ikramiye, fazla çalışma, hafta tatili ve bayram tatili alacaklarının istenilmesine engel oluştur-

54 Karş.Alp, s.137.

55 Alp, s.141.

56 Evren, s.116.

57 Eren, s.1247.

maktadır⁵⁸. Sadece feshe bağlı hakları ikale sözleşmesi ortadan kaldıracaktır. Bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümler dışında iş hukukunda işçi yararına yorum ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.

2-İşe İade Yönünden

1475 sayılı İş Kanunu'na 4773 sayılı Yasa ile eklenen iş güvencesi hükümleri 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe girmesi ve daha sonra 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenen işe iade prosedürünün işletilmesini engellemek için ikale sözleşmelerine oldukça sık rastlanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. maddeleri ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30 ve 31. maddeleri uyarınca işveren tarafından yapılan bir fesih işleminin geçersizliğine hükmedilmesi ve işçinin işine iadesinin sağlanması artık mümkündür. Ancak bu haktan işçinin yararlanabilmesi için öncelikle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir. Gerçekten iş sözleşmesinin anlaşma yoluyla ortadan kaldırılması halinde işveren tarafından yapılmış bir fesih söz konusu olmayacaktır⁵⁹. Böyle olunca, işçinin işe iade davası açıp, eski işyerine ve işine dönmesi de, olası değildir.

İkale sözleşmesinin varlığı, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Uygulamada, ikale sözleşmelerinin iş güvencesi hükümlerini geçersiz kılmak için yapıldığı izlenimi edinilmektedir. Ancak, ikale sözleşmesinin oluşumunda bir irade sakatlığının olduğu ispat edilebilirse, mevcut ikale sözleşmesinin geçersizliği söz konusu olacağından işe iade hükümlerinden yararlanmak olasıdır⁶⁰. Ayrıca ikale sözleşmesine işçi-

58 Yrg. 9.H.D. 18.06.2007, E.2006/32577, K.2007/19235 "Davacının işverene hitaben yazdığı yazıda iş akdinin karşılıklı olarak feshedildiği belirtilmiş, alacak kalemleri tek tek gösterilmeyerek işverende bulunan yasal hak ve alacaklarının tamamını aldığını işvereni ibra ettiğini beyan etmiştir. Sözleşmenin ikale suretiyle sonlandırıldığı anlaşılmış ise de tüm hak ve alacakların alındığı şekliyle genel beyan ifade eden belgeye değer verilerek fazla mesai, hafta tatil ve yıllık izin ücreti taleplerinin reddi hatalıdır".

59 Osman Güven Çankaya-Cevdet İlhan Günay-Seracettin Gökaş: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara-2005, s.167.

60 "İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirten davacı işçi feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile feshedildiğini, işverenin feshi bulunmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, iş sözleşmesi ilişkisinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesi sözleşmesinin Borçlar Hukuku sözleşmesi olduğu, iradeyi sakatlayan hata, hile ve gabin hallerinden bir ile geçersizliği ispat edilmedikçe, hüküm ve sonuçlarını doğuracağı, davacının fesih kaynaklı işçilik haklarını alabilmek için ihtirazı kayıtsız olarak belgeyi imzaladığını ileri sürmüş olup, bu nedenin hata, hile veya tehdit olarak nitelendirilemeyeceği, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdiği, işe iade istenemeyeceği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine ve özellikle davalı tanık anlatımına göre, işverenin yeniden yapılanmaya gittiği, bazı kadroların iptalinin düşünüldüğü, davacının pozisyonun da kaldırılacağı kendisine bildirildiği, mağdur olmaması için ya kadrosu iptal edileceği tarihe kadar bekleyip, çalışması ya da iş arayıp bulması halinde hakları ödenerek iş sözleşmesinin feshinin önerildiği, çalışacak başka bir birim olmadığının söylendiği anlaşılmaktadır. Davacı tanıkları ise, işverenin işçi fazlalığı ve ücretin yüksekliliği nedeni ile işten çıkarmalarda karşılıklı anlaşma yolu ile belgeyi imzalattığını, bu şekilde her yıl uygulama yaptığını belirtmişlerdir. Dosya içeriğine anlaşma yolu iş sözleşmesinin sona erdirilmesi yolu ile bir çok işçiye imzalatılan belgenin sunulması, davacı iddiası ve davacı tanık anlatımlarını doğrulamaktadır.

İş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma yolu ile sona ermesi, kısaca ikale sözleşmesi borçlar hukuku anlamında bir sözleşme olduğu için, sözleşmeler için genel şartların ikale sözleşmesinde de bulunması ve aranması gerekir. Özellikle sözleşme özgürlüğünü olumsuz biçimde sınırlayan nedenlerden Borçlar Kanunu'nun 19 ve 20. maddeleri ikale sözleşmesinin geçerlilik incelemesi sırasında doğrudan gözönünde tutulmalıdır. İkale sözleşmesinin ahlaka aykırı olması halinde geçerliğinden söz edilemez. Bu hal genellikle ikale sözleşmesinde bir tarafın diğeri üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak ikale sözleşmesinde eşitliği kendi lehine bozacak hususlar kabul ettirmesi halinde kendini gösterecektir. Bu şekilde yapılan bir ikale sözleşmesi de Borçlar Kanunu'nun 20. maddesi gereğince batıl olacaktır.

Somut uyuşmazlıkta, protokolün fesih yanında, işçinin işçilik haklarının da ödenmesini içerdiği, bir bakıma bu hakların ödenmesinin bu sözleşmenin imzalanmasına bağlanıldığı, davacının imzalamak zorunda bırakıldığı, davalı şirketin davacı işçi üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullandığı, karşılıklı anlaşma yolu ile fesih konusunda davacının gerçek iradesinin bulunmadığı, davalı işverenin iş güvencesi hükümlerini bertaraf etmek için bu yönde uygulama yaptığı anlaşılmaktadır. Dolayısı ile davalı işveren ile davacı işçi arasında imzalanan ve iş sözleşmesinin karşılıklı feshini içeren protokol Borçlar Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca geçersizdir. İş sözleşmesi davalı işveren tarafından feshedilmiştir. Davalı işveren iş sözleşmesinin feshinde 4857

nin ihtirazi kayıt koyması da ikale sözleşmesini geçersiz hale getirir. Zira ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin ortadan kaldırılarak sona erdirilmesi konusunda belirsizliği bulunduğu bir durumda taraf iradelerinin tam anlamıyla uyuştüğundan söz edilemez. İhtirazi kayıt, hak sahibinin eksik ifayı tereddütle kabul ettiği, karşı taraf lehine hak kazanılmasına engel olma amacıyla sözleşmelere ve ödeme belgelerine konulabilir. Gündelik yaşantımızda aldığımız tedbirlerin hukuka yansması olarak da ifade edilen⁶¹, ihtirazi kayıt ikale sözleşmesini geçersiz kılacağından koşulları varsa işe iade hakkı işçi tarafından kullanılabilir.

İş sözleşmesini tarafların bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde önemle durulması gerekir. Zira işçinin ikale sözleşmesi yapma konusunda makul bir yararının olması gerekir. Ancak daha önce gerçekleşmiş bir feshin daha sonra makul yararla gizlenmeye çalışılması da iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasına yol açacaktır. Yargıtay'ın bir kararına⁶² konu olan olayda, sakat statüsünde çalışan işçinin performansının düşük olduğu gerekçesi ile iş sözleşmesinin feshedilmek istenildiği halde iş güvencesi hükümlerinin getireceği külfetlerden kaçınmak amacıyla iş sözleşmesinin anlaşma suretiyle sona erdirildiğine dair belgenin işçiye imzalatılmıştır. İşçiye anlaşma karşılığında ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ve son aya ilişkin ikramiyesinin ödenmiştir. Ancak iş sözleşmesi feshedilecek işçiye zaten ihbar ve kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının ödenmesi Kanun gereği olmasına rağmen davacının söz konusu tazminat ve alacakların ödenmesi için iş sözleşmesinin anlaşma ile sona erdirilmesini istemesinde somut olay bakımından makul bir yararı bulunmadığına ikale sözleşmesi geçerli sayılmamıştır.

İşverenin geçerli ve haklı bir neden bulunmadan iş sözleşmesini feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla ikale sözleşmesi gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılmasının önlenmesi yargıya düşen bir görevdir. Bu nedenle irade fesadı denetimi dışında işçinin bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi arasında önemli olmadığından, somut olayın özellikleri dikkate alınarak sonuca gidilmelidir. Örneğin iş sözleşmesi devam ederken alınan ibraname ve yapılan ikale sözleşmesi geçerli değildir⁶³. Gerçekten ikale sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi ortadan kalkan işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshine bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Ayrıca 4447 sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacak olan işçi için lehine, ibranamenin dar yorumu ilkesinin daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında değerlendirme yapmak, İş Hukukunun bir gereği olarak kabul edilmelidir.

sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtmediği gibi, yargılama aşamasında da feshin işyeri ve işletme gereklerine dayandığını da savunmamıştır. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır." Yrg. 9.H.D. 30.10.2007, E.2007/17192, K.2007/31723

61 Geniş bilgi için bkz. Halil Yılmaz: Borçların İfasında İhtirazi Kayıt İleri Sürülmesi ve Uygulaması, Ankara-2007; Halil Yılmaz: İş Hukukunda İhtirazi Kayıt/ Kayıtsızlık Problemi, Çimento İşveren Dergisi, C:23, SA.4, Temmuz 2009, s.6:

62 Yrg. 9.H.D.25.09.2008,E.2008/1888,K.2008/25058.

63 Yrg. 9.H.D. 16.06.2008, E.2007/39394, K.2008/15739. Dosya içeriğine göre, davalı işveren "küresel bir operasyon sonucu Hexsal grubu tarafından satın alınması ve organizasyon yapısının değiştirilmesi nedeni ile kararlar alındığı ve mali tabloların olumsuz olduğu, şirketin zarara uğradığı, departmanların küçültülmesine karar verildiği, yasal tenkisatta gidilmesi gerektiği gerekçesi ile fesih kararı almıştır. Ancak bu kararın alınırken, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı dışında beş aylık ücreti tutarında ekstra ödeme teklif etmiş ve davacının bu teklifi kabul ettiğini belirterek karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi belgesini imzalatmıştır. Anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi belgesi 13.02.2007 tarihinde imzalanmış, ancak iş sözleşmesinin 15.03.2007 tarihinde sona ereceği, davacı işçinin bu süre sonuna kadar ücretli izinli olacağı belirtilmiştir. Ne var ki bu sözleşme, ekli ibraname ve feragatnameye bağlanmıştır. Ekli ibranamede ve feragatnamede de kıdem ve ihbar tazminatı ile ilave beş aylık ödemenin, 15.03.2007 tarihinde yapılacağı açıklanmıştır. İbraname ve feragatnamenin alındığı 13.02.2007 tarihinde iş sözleşmesi sona ermemiştir. İş sözleşmesi devam etmektedir. İş sözleşmesi devam ederken alınan ibraname ve özellikle iş güvencesi sağlayan işe iade isteminden feragat geçerli değildir. Geçerli olmayan bir ibraname ve feragatnameye dayalı karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, kısaca ikale de geçersiz sayılmalıdır. Davalı işverenin iş sözleşmesi devam ederken karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi belgesini 32 gün ücretli izin vererek imzalatması, tazminat ve fazla ödemeleri ise süre sonunda ödemeyi öngörmesi, işe iade davasının süresinde açılmasını bertaraf etmeye yönelik bir davranıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesi uyarınca iş ilişkisi devam ederken, Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesi sözleşmesi iş ilişkisi devam ederken imzalandığından, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesi uyarınca geçerli değildir. İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiğinin kabulü gerekir.

İş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırılması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin son fıkrasında düzenlenen ve işçinin işe iadede yararlanabilmesini engelleyecek türden olduğundan, "sözleşme hükümlerinin değiştirilemeyeceği ve aksi yönde sözleşme hükümlerinin geçersiz olacağı" şeklindeki düzenlemeye aykırılık oluşturmaz. Zira, iş güvencesinden yararlanma sadece iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle, ortada bir fesih olmadığı için yapılacak ikale sözleşmesi bu hükme aykırı değildir. Ancak iş sözleşmesinin feshinden sonra, işçiden alınan işe iade davası açmaktan feragat, ibra ve ikale sözleşmesi beyanını içeren belge İş Kanunu m.21/son hükmüne aykırı olacaktır⁶⁴.

3-Feshe Bağlı Tazminatlar Yönünden

İkale sözleşmesi, iş sözleşmesini ortadan kaldırmakta ve tarafların bu sözleşme ile üzerlerine düşen yükümlülükleri sona ermektedir. Bu durumda işçi çalışma yükümlülüğünden, işveren ise; ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulmaktadır. Ancak iş hukukunun kendine özgü ilkeleri ve dinamik yapısı, iş sözleşmesinin devamlılık gösteren bir sözleşme türü olması nedeniyle yasa ve sözleşmeler işçinin yeni bir iş, işverenin o iş için yeni işçi bulması amacıyla ihbar öneleri veya karşılığında tazminatlar doğmaktadır.

İş sözleşmesinin taraf feshiyle sona erdirilmesi halinde koşulları varsa ihbar ve kıdem tazminat yasadın veya sözleşmenin içeriğinden cezaî şart (sözleşme tazminatı) doğabilmektedir. İş Kanunu'ndan kaynaklanan tazminat kalemleri iş sözleşmesinin feshine bağlanmıştır. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden doğan tazminat düzenlemeleri de genelde sözleşme içinde fesih koşuluna bağlanmaktadır. Bu nedenle ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesi ortadan kaldırılacağından, sözleşme tazminatlarının da istenememesi gerekir. Her ne kadar tarafların ikale sözleşmesi konusunda anlaşması ile sözleşmenin sona ermesi işçiye ihbar ve kıdem tazminatı hakkı vermese de, bunun aksinin kararlaştırılması hukuken mümkündür.

İş sözleşmesi, ikale sözleşmesi ile ortadan kalkmış olsa da işçinin böyle bir sözleşmeye razı olması yönünden makul yararının bulunması zorunlu görülmektedir. Bu nedenle, iş güvencesi kapsamında olup bir yıldan fazla kıdemi bulunan işçinin işverene ihbar öneli tanımak zorunda olmasına rağmen buna uygun davranmaması buna karşılık işverenin ödeme yükümlülüğü bulunmadığı halde kıdem tazminatı ödemesi halinde yapılan ikale sözleşmesinde makul yarar bulunmaktadır. Zira geçerli bir ikale sözleşmesinde fesih söz konusu olmadığından, doğumu bir fesih iradesinin açıklanmasına bağlanan işçi ve işveren için tazminat hakları ortadan kalkmaktadır.

64 Yrg. 9.H.D. 16.06.2008, E.2007/40352, K.2008/15723. Dosya içeriğine göre, davalı işveren "küresel bir operasyon sonucu yapısal grubu tarafından satın alınması ve organizasyon yapısının değiştirilmesi nedeni ile kararlar alındığı ve mali tabloların olumsuz olduğu, şirketin zarara uğradığı, departmanların küçültülmesine karar verildiği, yasal tenkisatta gidilmesi gerektiği gerekçesi ile fesih kararı almıştır. Ancak bu kararı alırken, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı dışında beş aylık ücreti tutarında ekstra ödeme teklif etmiş ve davacının bu teklifi kabul ettiğini belirterek karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi belgesini imzalatmıştır. Anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi belgesi 13.02.2007 tarihinde imzalanmış, ancak iş sözleşmesinin 15.03.2007 tarihinde sona ereceği, davacı işçinin bu süre sonuna kadar ücretli izinli olacağı belirtilmiştir. Ne var ki bu sözleşme, ekli ibraname ve feragatnameye bağlanmıştır. Ekli ibranamede ve feragatnamede de kıdem ve ihbar tazminatı ile ilave beş aylık ödemenin, 15.03.2007 tarihinde yapılacağı açıklanmıştır. İbraname ve feragatnamenin alındığı 13.02.2007 tarihinde iş sözleşmesi sona ermemiştir. İş sözleşmesi devam etmektedir. İş sözleşmesi devam ederken alınan ibraname ve özellikle iş güvencesi sağlayan işe iade isteminden feragat geçerli değildir. Geçerli olmayan bir ibraname ve feragatnameye dayalı karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, kısaca ikale de geçersiz sayılmalıdır. Davalı işverenin iş sözleşmesi devam ederken karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi belgesini 32 gün ücretli izin vererek imzalatması, tazminat ve fazla ödemeleri ise süre sonunda ödemeği öngörmesi, işe iade davasının süresinde açılmasını bertaraf etmeye yönelik bir davranıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesi uyarınca iş ilişkisi devam ederken, Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesi sözleşmesi iş ilişkisi devam ederken imzalandığından, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesi uyarınca geçerli değildir."

4-İşsizlik Sigortası Yönünden

İşçinin iş sözleşmesini ikale sözleşmesi ortadan kaldırması halinde, işsizlik sigortasından yararlanma hakkından yoksun kalmaktadır. İşverenin ikale sözleşmesinde bu konuda işçiyi bilgilendirmesi gereklidir. Olması gereken, ikale sözleşmesi ile birlikte işverenin işçiyi yoksun kaldığı işsizlik ödeneğini tamamen veya kısmen ödenmesidir. Ancak işveren işsizlik sigortası primlerini tamamen yatırmış olduğundan ikale sözleşmesi ile işçiyi ayrı bir ödeme daha yapmak istemeyebilir. Gerçekten işsizlik ödeneğinin ikale durumunu kapsamaması işverenin bir kusuru değil, yasa koyucunun iradesinin o yönde oluşmasıdır. Bu bakımdan Kanun değişikliği yapılarak iş sözleşmesinin ikale ile sona erme durumlarında da işçiyi işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkının tanınması isabetli olacaktır⁶⁵.

Ancak işverenin işsizlik sigortasından yararlanma konusunda işçiyi bilgilendirmemiş olması, başka makul yararlar sağlanması koşuluyla, iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırılarak sona ermesini engellemez. Ancak Türkiye İş Kurumu'na işverence verilecek işten ayrılma bildirgesinde işçiyi ihbar ve kıdem tazminatları gerçekten ödenerek "İş Kanunu'nun m.17" ibaresinin yazılması suretiyle işçi ikale talebi daha çok işverenden geleceğinden işsizlik sigortasından yararlanacaktır. İşten ayrılma belgesinde işten ayrılma nedeni kısmına "işçinin isteğiyle ayrılması" gibi yazılması ve bu konuda insan kaynaklarında çalışmayan ve yüksek eğitilmiş olmayan işçinin yeterince bilgilendirilmemiş olması durumunda⁶⁶ tazminat talep etme hakkının söz konusu olabileceği kanısındayım.

Şayet işçi işyerinden kendi isteği ile ayrılmak istediğini belirten bir dilekçeyi işverene vermiş olmasına rağmen işverence kendisine ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiş ise bu bir makul yararadır. Öte yandan, Türkiye İş Kurumu'na verilen işten ayrılma belgesinde de işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesine göre işverence feshedildiği açıklanmış ise bu da ek bir yarar olarak kabul edilmelidir. Bu durumda, işçinin işyerinden ayrılmayı talep eden dilekçesi üzerine iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma (ikale) suretiyle feshedildiğinin kabulü gerekmektedir⁶⁷. Böyle bir durumda işçi işsizlik sigortasından yararlandığı gibi iş güvencesi hükümlerinden de yararlanacaktır.

Gerçekten geçerli bir ikale bulunduğu halde işverenin Türkiye İş Kurumu'na iş sözleşmesinin sona erme nedeni olarak "işveren tarafından süreli fesih" şeklinde bildirimde bulunulması iyi niyetin bir göstergesidir. Ancak bu durum, yapılan işlemin, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na aykırılığını ortadan kaldırmamaktadır. Bu bakımdan, 4447 sayılı Kanun'un 51. maddesinde düzenlenen işsizlik ödeneğine hak kazandıran iş sözleşmesinin sona erme hallerine ikale sözleşmesi yapılmasının eklenmesi sorunu çözecektir. Yasa koyucunun böyle bir düzenlemeye gitmesi işsizlik sigortasının sistemine uygun olacağı söylenebilir⁶⁸.

5-Yıllık İzin Ücreti Yönünden

İkale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin ortadan kaldırılarak sona erdirilmesi halinde işçiyi yıllık izinlerine ait ücretleri ödenebilir mi? Bu soru iş sözleşmesinin fesih dışında sona ermesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçiyi, kullanmadığı yıllık izinlere ait ücretlerin ödemesi gerektiğinden olumlu olarak cevaplandırılabilir. Zira yıllık izin ücretine hak kazanılmasında iş sözleşmesinin

65 Sevimli, s.98.

66 Münir Ekonomi: "İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh", Legal İş İş Hukuku- na ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Sa.1, Ağustos 2006, s.42-43; Alpagut, s.49-50.

67 Yrg. 9.H.D. 20.03.2007, E.2007/7005, K.2007/7707.

68 Fransız Hukukunda 2008 yılında yapılan değişiklik için bkz. Sevimli, s.98, dn.134.

sona ermesinin nedeninin önemi bulunmamaktadır. Bu nedenle ikale sözleşmesinin de bu kapsamda olduğu düşünülebilir⁶⁹. Ancak iş sözleşmesini ortadan kaldıran hallerden olan ölüm durumunda da yıllık izin ücreti söz konusu olmaktadır. Kanımca ortada fesih olmasa da, ölüm gibi sözleşmeyi ortadan kaldıran nedenlerden olan ikale sözleşmesinin, işçiye çalışırken kullanılmayan yıllık izin ücretinin ödenmesini sağlayacağı bu nedenle kabul edilmelidir.

İş sözleşmesi ikale sözleşmesiyle ortadan kaldırıldığında, işçiye, kullanmadığı yıllık izinlere ait ücretlerinin son ücreti üzerinden hesap edilerek ödenmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Borçlar hukukundan kaynaklanan ikale sözleşmesine iş hukukunda kabul edilen ilkelerin doğrudan uygulanması, adalet duygusunu zedeleyen sonuçlar doğmasını engeller. Gerçekten işçi- işveren ilişkileri, özellikle ekonomik yönden güçlü işveren karşısında işçinin korunması gereği, borçlar hukukunun çoğu kavram ve kurumunun iş hukuku ilkeleri doğrultusunda tekrar ele alınmasını ve yorumlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, iş hukukuna son yıllarda giren iş güvencesinin uygulanmasında ikale sözleşmeleri yapılması geçerliği ve işçilik haklarına etkisi güncellik kazanmıştır.

Taraf iradeleri ile iş güvencesinin uygulanmasını engelleyen durumlardan olan ikale sözleşmesi hukukumuzda 2003 yılı baharında giren işe iadeye ilişkin mevzuat sonucu güncellik kazanmıştır. İ kale sözleşmesi, iş sözleşmesinin derhal ortadan kalkmasını sağlayan bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. İ kale, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin iş sözleşmesini ortadan kaldırma yolunda uyuşan iradelerini açıklamasıyla kurulan bir sözleşmedir.

İ kale sözleşmesi yapılmasıyla iş sözleşmesi başka bir işleme gerek kalmadan sona ermektedir. İ kale sözleşmesi esasen bir fesih olmayıp, doğumu feshe bağlı hakları da doğurmamaktadır. İ kale sözleşmesinin yazılı veya sözlü açık veya örtülü yapılması mümkün olup, bu hususlar bir geçerlilik şartı taşımamaktadır. Ancak açık ve yazılı yapılmasının, sözleşmenin varlığını ispat açısından önem arz ettiği görülmektedir.

İşçinin ikale sözleşmesini irade fesadını gösteren hata, hile ve korkutma(tehdit) altında imzalaması, sözleşmeye ihtirazi kayıt koyması sözleşmeyi hükümsüz kılar. Öte yandan işverenin fesih iradesinin ikale sözleşmesinde gizlenmesi veya makul yarar bulunmadan böyle bir sözleşme yapılması, ikale sözleşmesinin geçersizliği ve doğumu feshe bağlı hakların iddia edilmesi sonucunu doğurabilecektir.

Uygulamada makul yarar kapsamında işçiye birkaç aylık ücret tutarında ek ödeme yapılmaktadır. Buna karşılık ikale sözleşmesine rağmen işçinin iş güvencesi hükümlerinin uygulanması için işveren aleyhine dava ikame etmesi halinde iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma (ikale) ile sona ermesi nedeni ile işveren tarafından kendisine ödenen aylık net ücretin örneğin on katı tutarında bir cezai şartı ödemesi yolunda sözleşmelere hükümler konulmaktadır. Ancak iş hukukunda işçi aleyhine konulan tek taraflı cezai şart geçersiz olduğundan bu tür düzenlemelerin sonuç almak yönünden bir yararı bulunmamaktadır.

69 Evren,s.123.

4857 sayılı İş Kanunu'yla 10.06.2003 tarihinden itibaren işveren ve vekilleri tarafından işçiye yersiz olarak ödenen kıdem tazminatı için öngörülen cezalar kaldırılmıştır. Anılan kanun ile iş güvencesi kurumu iş hukukuna girmiştir. Ancak uygulamada tarafların anlaşarak ikale sözleşmesi ile iş sözleşmelerini ortadan kaldırarak sona erdirmeleri sorunlar doğurmaktadır.

Her ne kadar iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırılması için işverenin iş güvencesi kapsamında bulunan işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödemesinin makul yarar olarak kabul edilmemesi yönünde bir eğilim bulunmaktadır. Yargılamanın uzaması etkeni göz önüne alınarak anılan tazminatların peşin ödenmesinin de uygulamada, işçinin haklarına hemen kavuşmasını sağlayacağından ikale için yeterli sayılması düşünülebilir.

Gerçekten, işçinin emeğinden başka sermayesi olmaması karşısında, işe iade davasının yerel mahkemeler ve Yargıtay'da uzun sürede sonuçlandırılmaması işçileri mağdur etmektedir. Öte yandan işe iade davası kabul edilip işverence işe daveti halinde bile, aradan geçen uzun zaman nedeniyle, işçinin yeni bir iş bulmuş olması nedeniyle, bu davete uyamaması karşısında fiilen bir yararı olmayacaktır. Bu nedenle işverenin işsizlik sigortasından yararlanabilecek şekilde işçinin işten ayrılma bildirimini Türkiye İş Kurumuna vermesi yanında, ihbar ve kıdem tazminatlarını peşin ödemesi halinde, işçinin ikale sözleşmesinde makul yararının bulunduğu kabul edilebilir.

Ancak Türkiye İş Kurumu'na iş sözleşmesinin sona erme nedeni olarak "işveren tarafından süreli fesih" şeklinde bildirimde bulunulması işverenin iyi niyetinin bir göstergesi olsa da bu işlem, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na aykırıdır. Bu bakımdan, 4447 sayılı Kanun'un 51. maddesinde düzenlenen işsizlik ödeneğine hak kazandıran hollere, iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırılması yolunda ekleme yapılması sorunu çözebileceği söylenebilir.



Doç. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü



1970 yılında Giresun'un Espiye ilçesinde doğdu. İlköğrenimini Espiye Merkez İlkokulu'nda, ortaöğrenimini İstanbul Kız Lisesi'nde tamamladı. 1987 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Adalet Yüksek Okulu'ndan, 1993 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Aynı üniversitede 1996 yılında "Üye Ülkelerden Bazı Örneklerle Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Sendikaların Denetimine İlişkin Düzenlemeler" başlıklı teziyle Yüksek Lisansını, 2000 yılında "Türkiye'de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları" başlıklı teziyle de doktorasını tamamladı. 1995 yılından bu yana Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan Karaca, evli ve bir çocuk annesidir.

AB ÜLKELERİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN BOYUTLARI, PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELE ve BU MÜCADELEDE SENDİKALARIN ROLÜ

GİRİŞ

Genel olarak AB ülkelerinde işyerinde psikolojik taciz çok ciddi boyutlara ulaşmış, mücadele edilmesi gereken önemli bir sorun olarak görülmektedir. Böyle olmakla birlikte gerek işyerinde psikolojik tacizin boyutları bakımından ve gerekse de işyerinde psikolojik taciz sorunuyla mücadelede benimsenen yöntemler bakımından AB ülkeleri arasında ciddi farklılıklar söz konusudur.

Bu çalışmanın amacı, gerekli verilerin elde edilebildiği AB üyesi ülkeler açısından işyerinde psikolojik taci-

zin boyutlarını saptamak ve bu sorunla mücadelede benimsenen çeşitli yöntemleri her bir AB üyesi ülke açısından ayrıntılı olarak incelemektir. Bu çalışmanın Türkiye'de işyerinde psikolojik tacizle mücadelede özellikle işçi sendikalarının üstlenmesi gereken roller bakımından yol gösterici olacağı umulmaktadır.

I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI

1. Tanımı

"Birisine saldırmak için etrafında bir kalabalık oturmak" anlamına gelen İngilizce "to mob" fiilinden türeti-

len "Mobbing" ya da "Psikolojik Taciz" kavramı, ilk kez bir etnolog olan Lorenz tarafından kullanılmış, ancak bu kavramı işyeri için uygulayan ilk araştırmacı ise, psikolog Leymann olmuştur. Leymann, 1980'lerde çalışmaya başladığı mobbing olgusunu, işyerinde psikolojik taciz olarak tanımlamıştır. Ancak mobbing ya da psikolojik taciz olgusunun işyerinde ahlaki taciz, duygusal taciz, zorbalık, psikolojik terör, psikolojik şiddet, moral taciz, manevi taciz ve kötü muamele gibi kavramlarla da ifade edildiği ve mobbing kavramı yerine bazı ülkelerde bullying kavramının kullanıldığı da görülmektedir. Literatürde mobbing ve bullying'e psikolojik tacizin iki temel kavramı olarak yer verilmektedir. Yaygın olarak ABD'de ve İtalya gibi Kara Avrupası ülkelerinde mobbing kavramı, İngiltere ve İrlanda gibi ülkelerde ise bullying kavramı kullanılmaktadır. Birçok araştırmacı ise, mobbing ve bullying kavramlarını aynı anlama gelen olgu olarak birbiriyle kaynaştırmıştır¹.

İşyerinde psikolojik taciz, çalışanların, işveren veya yöneticiler ya da meslektaşları tarafından sistematik olarak psikolojik şiddet içeren zarar verici nitelikteki olumsuz davranışların hedefi haline gelmesiyle başlayan bir süreçtir. Bu süreçte, zarar verici nitelikteki olumsuz davranışların hedefi haline gelen kişi, sistematik bir şekilde doğrudan veya dolaylı olarak bir ya da daha çok kişi tarafından saldırıya uğramaktadır. Saldırıda bulunan kişi işveren veya yönetici olabileceği gibi, saldırıya uğrayan kişinin üstü veya astı şeklinde diğer çalışanlar da olabilmektedir. Bu bakımdan saldırıda bulunan kişiye göre, psikolojik taciz "*dikey psikolojik taciz*" ve "*yata psikolojik taciz*" şeklinde farklı tanımlanır. İşyerinde bir çalışan, işveren veya yönetici tarafından sistematik bir şekilde psikolojik şiddet içeren davranışların hedefi haline gelmişse, dikey psikolojik taciz; üst ve ast şeklinde

diğer çalışanlar tarafından sistematik bir şekilde psikolojik şiddet içeren davranışların hedefi haline gelmişse yatay psikolojik taciz söz konusu olur².

İşyerinde psikolojik tacizin genel kabul görmüş, yasal bir tanımı olmamakla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), "*işyerinde psikolojik tacizi, hedeflenen bir işçiye karşı cephe oluşturmak, grup halinde saldırmak*" şeklinde tanımlamış ve sürekli olumsuz sözleri, eleştirileri, bir işçiyi sosyal ilişkilerden izole etmeyi, dedikodu yapmayı ya da yanlış bilgi yaymayı güruh halinde saldırı olarak kabul etmiştir. Bu tanım çerçevesinde UÇÖ, "*maden altındaki bir grup çalışanı ya da bir kişiyi kindarca, acımasızca ve kötü niyetli olarak küçük düşürme ve utandırmaya yönelik saldırgan davranışlara teşebbüs etmeyi*" işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirmiştir³.

Son zamanlarda işyerinde şiddetin çalışma grupları ve mesleki gruplar için ulusal sınırları aşan, global bir sorun haline gelmesi, bu konuda uluslararası duyarlılığın gelişmesine neden olmuştur. Bu bağlamda UÇÖ, işyerinde şiddetin sadece fiziksel şiddetten oluşmadığını, sonucu çok daha kötü olmakla birlikte, saptanması daha zor olan ve her geçen gün artış gösteren psikolojik şiddetin de var olduğunu ileri sürerek, şiddet kavramının sadece fiziksel davranışları değil, aynı zamanda pasif ya da psikolojik davranışları da içerecek şekilde kapsamının genişletilmesi önerisinde bulunmuştur. Avrupa Komisyonunun "İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması ile İlgili Danışma Komitesi", şiddet kavramını hem fiziksel hem de psikolojik şiddeti kapsayacak şekilde, "*işyerlerinde işçilerin güvenliği, sağlığı ve refahı üzerinde zararlı etkileri olan, bazen beklenmedik, bazen de tekrar eden saldırganlık ile karakterize edilen, iki ya da daha fazla kişi arasındaki ilişkilerdeki olumsuz davranış ve eylemlerin bir biçimi*" olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda fiziksel şiddetin fiziksel sonuçları ile

1 Domenico Pararella, Vilma Rinalfi ve Fernando Cecchini, Increasing Focus on Workplace 'Mobbing', Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/it0402104f.htm>, 2004, s.1; Elif Yüçetürk ve M. Kemal Öke, "Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey", February, *South East Review*, 2005, s.62; Pınar Tınaz, Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, *Çalışma ve Toplum*, S.3, 2006, s.12.

2 Pararella, Rinalfi ve Cecchini, 2004, s.1.

3 Yüçetürk ve Öke, 2005, s.63.

birlikte psikolojik sonuçları da olabileceğine vurgu yapılmıştır⁴. Eylül 2000’de Avrupa Komisyonunun katkılarıyla Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı tarafından yayımlanan bir raporda da, işyerinde psikolojik taciz en önemli stres kaynaklarından biri olarak gösterilmiştir. Yine söz konusu raporda sağlık sektörü ile sosyal sektörün psikolojik taciz riskinin en yüksek olduğu yerler olduğu ifade edilmiştir⁵.

2. Unsurları

2.1. Psikolojik Şiddet İçeren Davranışa Maruz Kalma

Yukarıda yapılan tanım bağlamında, işyerinde psikolojik tacizden söz edebilmek için öncelikle hedeflenen kişinin psikolojik şiddet içeren bir davranışa maruz kalması gerekir. Bu bakımdan öncelikle bu tür davranışların neler olduğunun belirlenmesi gerekir.

Literatüre dayalı olarak işyerinde psikolojik şiddet içeren davranışlar Tablo 1’de görülebileceği üzere, “Hedeflenen kişinin kişisel ya da mesleki itibarını zedelemeye yönelik davranışlar”, “Hedeflenen kişinin kişisel tahammülünü zorlayıcı davranışlar” ve “Hedeflenen kişiyi dışlama ya da izole etmeye, istifaya zorlamaya ya da işten çıkarmaya yönelik ayırıcı davranışlar” şeklinde gruplandırılabilir⁶.

2.2. Psikolojik Şiddet İçeren Davranışın Hedeflenen Kişi Üzerinde Olumsuz Bir Etkisinin Olması

Psikolojik şiddet içeren Tablo 1’de gösterilen davranışların işyerinde psikolojik taciz kapsamında değerlendirilmesi için, ayrıca bu tür davranışların hedeflenen kişi üzerindeki etkisinin olumsuz olması başka bir deyişle, hedeflenen kişiye zarar verici nitelikte olması gerekir. Psikolojik taciz, hedeflediği kişiler üzerinde çok boyutlu zarar verici etkileri olan kötü niyetli bir girişimdir. İşyerinde kişilik haklarına tecavüzün bir biçimi olan psikolojik taciz; morali tahrip etme, güveni aşındırma, teşvik ediciliği bozma, görev yapmama, görev başında olmama, istifa, suç işleme ve marjinal üretimle sonuçlanabileceği gibi, yapılan araştırmalarla da ortaya konulduğu üzere uykusuzluk, kaygı, panik atak, kâbus, depresyon, korku reaksiyonu gibi bir dizi sağlık sorununa yol açmaktadır. Ayrıca psikolojik tacizin etkileri bu tacize uğrayan kişilerin sağlık sorunları ile de sınırlı kalmamakta, bu kişilerin aile ve arkadaşlık ilişkilerini de etkilemektedir. Hatta yapılan araştırmalar, psikolojik tacizin bu tacize maruz kalan kişilerin yaşamlarının tüm alanlarında etkili olduğunu ortaya koymaktadır⁷.

Psikolojik şiddet içeren davranışın hedeflenen kişiye zarar verici nitelikte olup olmadığının tespitinde psikolojik tacizde bulunan kişinin niyetine bakılmaz. Bu bakımdan psikolojik şiddet içeren davranışın hedeflenen kişiyi etkileme amacıyla yapıp yapılmadığı önemli değildir. Önemli olan söz konusu davranış, bu davranışa maruz kalan kişinin zarar verici nitelikte bulmasıdır. Yapılan davranış, bu davranışa maruz kalan kişi zarar verici nitelikte buluyorsa, psikolojik taciz sayılır⁸.

4 Yüçetürk ve Öke, 2005.

5 Eurofound (2000). Report Highlights Health and Safety Risks Facing Workers, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/10/feature/eu0010275f.htm>, s.1-4; Susan Dunn, What’s Going on with Mobbing, Bullying and Work Harassment Internationally, Retrieved 25.03.2008, Web:<http://www.webpronews.com/top-news/2003/06/10/whats-going-on-with-mobbing-bullying-and-work-harassment-internationally>, 2003, s.1.

6 Charlotte Rayner ve Helge Hoel, Workplace Bullying: A Concise Review of Literature, *Journal of Community and Applied Social Psychology*, Vol.7, 1997, s.181-189; Yüçetürk ve Öke, 2005, s.62.

7 Yüçetürk ve Öke, 2005, 63; Savaş Bozbel ve Serap Palaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, *TISK Akademi*, C.2, S.3, 2007 (1), s.69; Serap Özen Çöl, İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, S.4, 2008, s.108-110.

8 Yüçetürk ve Öke, 2005, s.62.

Tablo 1: Psikolojik Şiddet İçeren Davranışların Gruplandırılması

| Psikolojik Taciz Davranışının Türü | Psikolojik Taciz Davranışı |
|---|---|
| 1. Hedeflenen Kişinin Kişisel ya da Mesleki İtibarını Zedelemeye Yönelik Davranışlar | <ul style="list-style-type: none"> Hedeflenen kişi hakkında dedikodu yapmak, Hedeflenen kişi hakkında söylenti çıkartmak, Hedeflenen kişi ile alay etmek, Hedeflediği kişi hakkında yersiz suçlamalarda bulunmak vb. |
| 2. Hedeflenen Kişinin Kişisel Tahammülünü Zorlayıcı Davranışlar | <ul style="list-style-type: none"> Hedeflenen kişiye isim takma, Hedeflenen kişiye alenen hakaret etme Hedeflenen kişiyi alenen dışlama, Hedeflenen kişiyi alenen boykot etme, Hedeflenen kişiyi hor görme, Hedeflenen kişiyi küçümseme, Hedeflenen kişiye gözdağı verme, Hedeflenen kişiye onur kırıcı kötü davranışlarda bulunma, Hedeflenen kişiye bağırma, Hedeflenen kişiye ters ters bakma, Hedeflenen kişiye küfretme, sövüp sayma, beddua etme, Hedeflenen kişiyi alenen utandırma Hedeflediği kişiyi sindirmeyi ve küçük düşürmeyi planlama Hedeflediği kişiye fiziksel saldırıda bulunma vb. |
| 3. Hedeflenen Kişiyi Dışlama ya da İzole Etmeye, İstifaya Zorlamaya ya da İşten Çıkarmaya Yönelik Ayırmacı Davranışlar | <ul style="list-style-type: none"> Hedeflenen kişiyi mesleki faaliyetlerin dışında bırakmak, Hedeflenen kişinin fırsatları yakalamasını engellemek, Hedeflenen kişiyi fiziksel ve sosyal olarak dışlamak, Hedeflenen kişiye bilgi vermemek, Hedeflenen kişiyi mesleki faaliyetlerin dışında bırakmak, fırsatları yakalamasını engellemek, fiziksel ve sosyal olarak dışlamak ve bilgi vermemek için önlemler almak, Hedeflediği kişiye işi devretmeyi reddetme, Hedeflediği kişinin keyfi olarak sorumluluklarını azaltma, Hedeflediği kişiden gerçekçi olmayan iş talep etme, Hedeflediği kişiyi sürekli olarak yasal çalışma süresinin üzerinde çalıştırma, Yetkili olduğu halde hedeflenen kişinin yetkisinin tanınmaması, Hedeflenen kişinin terfi etmesinin engellenmesi, İsrarlı bir şekilde pozisyonunu kullanarak işkence eder biçimde hedeflenen kişinin çalışmasına zarar verme, az iş verme veya çok iş verme şeklinde fazla yüklenme, işi bitirme tarihini kısa tutma, işin bitirilmesini engelleme ya da başaramayacak görevler belirleme, Hedeflediği kişiye nedensiz ya da yasal yetkisi olmaksızın kişisel veya mesleki performansı hakkında olumsuz saldırılarda bulunma ve bu saldırıları ısrarla devam ettirme, Hedeflenen kişinin performansını mantıksız ya da yersiz olarak izleme, Makul bir nedene dayanmaksızın hedeflenen kişinin izin ve eğitim talebini reddetme, Yetkileri ısrarla hedeflenen kişi dışındaki başka bir kişiye devretme, Hedeflediği kişiye hakkı olduğu halde gerekli güveni vermede başarısız olma, Hedeflediği kişinin sorumluluklarını azaltma, Hedeflediği kişiye anlamsız görevler verme Hedeflediği kişinin yanlışlıkla yaptığı hataları tekrar tekrar hatırlatma ve başarısızlığı ileri sürme, Uzman statüsünde çalışanları tehdit etme ve suçlama, Hedeflediği kişiyi istifaya zorlama ya da işten çıkarma, Hedeflenen kişinin mesleki ve sosyal yeteneğini kısınma Yetersiz olduğunu iddia ettiği hedeflediği kişilerin yaşamlarını ifşa etme vb. |



2.3. Psikolojik Şiddet İçeren Davranışın Sistematik Olarak Tekrarlanması

Psikolojik şiddet içeren davranışların işyerinde psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilmesi için, son olarak psikolojik tacizde bulunan kişinin davranışlarında ısrarcı olması, başka bir deyişle sistematik bir şekilde psikolojik şiddet içeren davranışları tekrarlaması gerekir. Aksi takdirde, söz konusu davranışlar psikolojik taciz sayılmazlar. Bu bağlamda bir sefere mahsus olmak üzere arazi olarak yapılan davranışların, tazminata hak kazandıracak bir neden olarak görülse de psikolojik taciz olarak kabulü mümkün değildir⁹.

II. İŞYERİNDE PSIKOLOJİK TACİZ OLAYLARININ AB ÜLKELERİNDEKİ BOYUTLARI

Ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, yapılan araştırmaların sonuçları, hemen hemen tüm AB ülke-

lerinde işyerinde psikolojik tacizin çok ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir.

2002 yılında Almanya Çalışma Bakanlığı'nca oluşturulan bir komisyon tarafından hazırlanan ve 4400 işçi üzerinde yapılan bir araştırmaya dayanan "işyerinde psikolojik taciz" hakkındaki rapora göre;

- Almanya'da işyerinde psikolojik taciz, diğer Avrupa ülkelerinden çok daha yaygındır.
- Tüm çalışanlar yaşamının herhangi bir döneminde en az bir kez işyerinde psikolojik tacize uğramaktadır.
- İşyerinde psikolojik tacize hemen hemen bütün sektörlerde, kurumlarda ve mesleklerde rastlanmaktadır.
- 800.000 çalışan her gün tahammül edilemez biçimde psikolojik tacizle karşılaşmaktadır.
- İşyerinde psikolojik tacize uğrayanların büyük bir

9 Yüçetürk ve Öke, 2005, 63; Bozbel ve Palaz, 2007, s.69.

çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların işyerinde psikolojik tacizle karşılaşma riskinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

- İşyerinde psikolojik tacize uğrayanların büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluştururken, işyerinde psikolojik tacizde bulunanların büyük bir çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Ayrıca en kötü bir şekilde psikolojik tacizde bulunanların da erkekler olduğu görülmektedir.
- İşyerinde psikolojik tacize uğrayanların %43,9'u taciz nedeniyle hastalanmakta, geriye kalanların yarısı da 6 haftadan daha uzun süreli bir hastalığa yakalanmaktadır. 1.5 milyon çalışanın ise psikolojik tacizin neden olduğu hastalığa yakalandığı tahmin edilmektedir. Ayrıca sık rastlanılmamakla birlikte, işyerinde psikolojik tacizin, intiharla da sonuçlandığı da görülmektedir.
- İşyerinde psikolojik tacizin neden olduğu yıllık 100 milyon Avro'luk tıbbi harcamaların, devlet açısından ciddi bir maliyet unsuru olduğu görülmektedir.
- İşyerinde psikolojik taciz, azımsanmayacak ölçüde işgünü kaybına neden olmaktadır.
- İşyerinde psikolojik tacizle ilgili davaların %38,2'sinde, psikolojik tacizde bulunanların salt denetçi ve orta düzey yönetici olduğu, işyerinde psikolojik tacizle ilgili davaların %12,8'inde ise psikolojik tacizde bulunan denetçi ve orta düzey yöneticilerin birlikte çalıştıkları kişilerle ortak hareket ettikleri görülmektedir.
- Çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu tacizci denetçi ve orta düzey yöneticilerin 35–54 yaşları arasında olduğu görülmektedir.
- Son olarak, Devlet memurlarının işyerinde psikolojik tacize uğradıklarını bildirme eğilimlerinin diğer çalışanlara göre yedi kat daha yüksek olduğu görülmektedir¹⁰.

10 Dunn, 2003, s.2; Heiner Dribbusch, 2004 Annual Review for Germany, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/de0501201f.htm>, 2005, s.1.

2004 yılında Hollanda'da, Çalışma Koşulları Hakkındaki Yasanın bir değerlendirilmesinin yapıldığı araştırma sonuçlarına göre, daha çok müşterileri tarafından psikolojik tacize uğradıklarını ifade eden çalışanların %15'inin meslektaşları tarafından da taciz edildikleri ve meslektaşlar tarafından yapılan tacizin müşteriler tarafından yapılan tacizden çok daha kötü boyutlarda olduğu görülmektedir. Ayrıca 2004 yılında yapılan araştırma sonuçları, 2000 yılı verileri ile karşılaştırıldığında 2003 yılı verilerine göre psikolojik tacizde %6'lık bir artış olduğunu ve aynı şekilde psikolojik taciz kayıtlarında da %2'lik bir artış görüldüğünü ortaya çıkarmaktadır. Psikolojik taciz son birkaç yılda artış göstermesine ve politik araçlar daha sıklıkla devreye sokulmasına rağmen, Hollanda'da şikâyetçilerin sayısında bir azalma görülmektedir. Araştırmacılara göre, çalışanlar psikolojik tacizle karşılaşmalarına rağmen, şikâyetin herhangi bir etkisi olmayacağını düşündükleri için, şikâyet mercilerine başvurmamaktadır¹¹.

Lüksemburg Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LCGB) tarafından kayıt altına alınan yaklaşık 200 psikolojik taciz olayı incelendiğinde, bu olayların büyük bir kısmının sağlıkla ilgili mesleklerde, bankacılıkta ve devlet kurumlarında ortaya çıktığı görülmektedir. Kayıtlı bu olaylardaki erkeklerin %76'sının, kadınların %30'unun erkekler tarafından ahlaki tacize uğradığı, kadınların %40'ünün ve erkeklerin %3'ünün kadınlar tarafından taciz edildiği, erkeklerin %21'inin ve kadınların %30'unun her iki cinsin üyeleri tarafından taciz edildiği görülür. Psikolojik tacizde bulunanların büyük bir çoğunluğunun (%44'ü), çalıştıkları işyerinde psikolojik tacizde buldukları kişilerle aynı hiyerarşik düzeyde oldukları ve psikolojik tacizde bulunanların %37'sinin ise psikolojik tacizde buldukları kişilerden hiyerarşik olarak daha yüksek bir düzeyde oldukları görülmektedir¹².

11 Marianne Grünell, 2004 Annual Review for the Netherlands, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/nl0501104f.htm>, 2005, s.1.

12 Feyereisen Marc, First Collective Agreement Signed on Moral/Psychological Harassment, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/05/inbrief/lu0105166n.htm>, 2001, s.1.

Belçika'da Federal İstihdam, Çalışma ve Sosyal Diyalog Kamu Hizmetleri kayıtlarına göre, 2002 ve 2003 yılında bir günde ortalama olarak sadece 2 psikolojik taciz şikâyeti söz konusu iken, 2004 yılının ilk yarısında bu sayının bir günde ortalama olarak 4'e yükseldiği görülmektedir. Bu bulgu, psikolojik tacizle ilgili şikâyetlerde %100'lük bir artış olduğunu göstermektedir. Ayrıca 2003 yılında iki üniversite tarafından yapılan bir araştırma da, araştırmaya katılanların %11,5'inin psikolojik tacize uğradığını; psikolojik tacize uğrayanlara özel sektöre göre kamu sektöründe, küçük işletmelere göre 500 işçiden daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde daha sıklıkla rastlandığını ortaya koymaktadır¹³.

İspanya'da, çalışma ortamında şiddetle ilgili bir üniversite tarafından yapılan araştırmaya göre, aktif nüfusun %15'i –yaklaşık olarak 2 milyon işçi- psikolojik tacize uğramaktadır¹⁴. Sosyolog Crcova göre ise, İspanya'da çalışanların 1/3'ünün işyerinde psikolojik tacize uğradığını ileri sürmektedir¹⁵.

İtalya'da, psikolojik taciz hakkındaki araştırma ve çalışmalar 1990'larda başlamıştır. Çalışma ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Avrupa Kurumu, 1998 yılı itibariyle işçilerin yaklaşık olarak %4,2'sinin psikolojik tacize uğradığını tespit etmiştir. Ulusal uzmanlar tarafından derlenen verilere göre, günümüzde bu oran işgücünün %4'ü ile %6'sı arasında değişmektedir. Başka bir deyişle, İtalya'da psikolojik tacize uğrayan işçilerin yaklaşık olarak 1 milyon ile 1,5 milyon olduğu tahmin edilmektedir. Bununla birlikte bazı yorumcular bu rakamların aşağıda belirtilen sorunlar nedeniyle gerçeği yansıtmadığını ve söz konusu rakamın çok daha yüksek düzeylerde olması gerektiğini ileri sürmektedirler¹⁶:

- Veriler, psikolojik tacize uğrayan işçilerin oranının kayda değer oranda arttığı atipik çalışmayı ve kayıt dışı alanı dikkate almamaktadır.
- Psikolojik taciz çok iyi bilinen bir fenomen değildir ve işçilerin çoğu işyerinde çalışma gibi benzer diğer fenomenlerle psikolojik taciz arasında ayırım yapabilmeye güçlük çekerler.
- Psikolojik tacizden sadece bu tacize uğrayan kişi değil, arkadaşları ve ailesi de etkilenmektedir. Dolayısıyla bu kişilerin de psikolojik taciz mağdurlarına eklenmesi gerekir. Bu durum dikkate alındığında, psikolojik tacizden sadece 1–1,5 milyon kişi değil, 5 milyon kişi etkilenmektedir.

Milan Sağlık Merkezi Kliniğine¹⁷ başvuran 3.000 psikolojik taciz mağduru arasından seçilen 1.000 kişilik bir örneklem grubu üzerinde Milan Bocconi Üniversitesince yürütülen bir çalışma ise, İtalya'daki psikolojik taciz mağdurları ile diğer Avrupa ülkelerindeki psikolojik taciz mağdurları arasında anlamlı farklar olduğunu ortaya koymuştur. İtalya'da psikolojik tacize uğrayanların cinsiyet bakımından dağılımı incelendiğinde, kadın (%51) ve erkeklerin (%49) hemen hemen eşit dağıldığı, buna karşın diğer Avrupa ülkelerinde psikolojik taciz mağdurlarının büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan bu araştırma, psikolojik tacize neden olan en önemli faktörün "rekabet" olduğunu; psikolojik tacize sıklıkla büyük şirketlerde rastlanıldığını; psikolojik tacizin fiziksel şiddet ya da cinsel tacizin bir şekli olarak kabul edilmediğini; psikolojik tacizin biçimi bakımından kamu sektörü ile özel sektör arasında ciddi bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. Özel sektörde psikolojik taciz iş yükünü artırma, dışlama ve istifa için kandırma gibi davranışlarla ortaya çıkarken, kamu sektöründe ise psikolojik taciz daha çok dedikodu, özel yaşama izinsiz girme, yanlış bilgi yayma gibi davranışlar olarak kendini göstermek-

13 Alexandre Chaidron, 2004 Annual Review for Belgium, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/be0501301f.htm>, 2005, s.1.

14 Daniel Albaracín, 2004 Annual Review for Spain, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/es0501102f.htm>, 2005, s.1.

15 Dunn, 2003, s.1.

16 Pararella, Rinalfi ve Cecchini, 2004, s.2; Diego Coletto ve Livio Muratore, 2004 Annual Review for Italy, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/it0501209f.htm>, 2005, s.1.

17 Milan Sağlık Merkezi Kliniği, konu hakkında yapısal veriye sahip tek enstitüdür. Pararella, Rinalfi ve Cecchini, 2004, s.2.

tedir. Yine yapılan araştırmanın sonuçları, meslektaşlar tarafından yapılan psikolojik tacizin daha çok işçilerin özel yaşamı üzerinde yoğunlaşma eğilimi taşıdığını ve genellikle en kötü psikolojik tacizcilerin çalışma alanında saldırıda bulunan yöneticiler olduğunu ortaya koymaktadır.

Litvanya'da, iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek ve konuda gerekli önlemleri almak için ayrıntılı bir program (SADM) geliştirilmiş ve bu program 2004 yılında yürürlüğe girmiştir. SADM'in yürürlüğe girmesinin hemen ardından ise yasa dışı çalışma, iş ilişkileri düzenlemeleri ihlalleri, işveren tehditleri, psikolojik taciz ve diğer psikolojik faktörlerin işçilerin çalışma sonuçları ve iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisini saptamaya yönelik bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçları, ulusal iş denetimi uzmanları kadar işçiler ve işveren temsilcilerinin de psikolojik taciz sorununun farkında olduklarını, psikolojik tacizin temel kaynağının işverenler olduğunu ve işveren temsilcilerine göre işçilerin yaklaşık olarak %49'unun; işçi temsilcilerine göre ise işçilerin yaklaşık olarak %60'ının işyerinde psikolojik tacize uğradığını ortaya koymaktadır. Buna karşın ulusal iş denetimi uzmanları, Litvanya'da işçilerin yaklaşık olarak %46'sının psikolojik tacize uğradığını ileri sürmektedir¹⁸.

Polonya'da, Tüm Polonya İşçi Sendikaları İttifakı (OPZZ) tarafından yürütülen araştırma, çalışanların hemen hemen %60'ının ayırimcılık ve cinsel tacizden etkilendiğini, ancak sadece küçük bir yüzdenin haklarını araştırmak için kararlı olduğunu göstermektedir. Buna rağmen 2004'de Ulusal İş Denetimi Dairesi (PIP), üçü cinsel taciz olan ve PIP denetimcileri tarafından doğrulanan ayırimcılıkla ilgili 101 resmi şikâyet almıştır. Ayırimcılık olaylarının hemen hemen %50'si işten çıkartılma ve %15'i de işe başvuru ile ilgilidir. OPZZ tarafından yürütülen araştırma bulgularına göre, işçiler yöneticiler tarafından "yasal çalışma süresinden daha

uzun çalıştırılarak, yıllık izin ve izin talepleri reddedilerek, işten çıkarılmayla tehdit edilerek" psikolojik tacize ve cinsel tacize uğramaktadırlar¹⁹.

Romanya'da, Pazarlama ve Anket Kurumu (IMAS)'un 2004 yılında kamuoyu üzerinde yaptığı bir çalışma, tacize uğrama olaylarının kadınlarda %90'larda olduğunu ve bu olayların %55'inde doğrudan yöneticilerin; %25'inde ise, işçilerin başlıca saldırgan olduğunu ortaya koymuştur. Tacize uğrayan 10 kişiden sadece 1'i yöneticilere şikâyette bulunmuş, hiç kimse bir işçi sendikasına, polise ya da mahkemeye şikâyet başvurusunda bulunmamıştır²⁰.

Latviya'da ise, psikolojik tacizle ilgili tartışmalar yeni başlamıştır. Kamuoyu sorunun esası hakkında bilgilendirilmekte ve psikolojik tacizin işçileri etkileme durumlarının dikkate alınması ile ilgili olarak çağrıda bulunmaktadır. Latviya'da psikolojik taciz olayları olduğu bilinmekle birlikte, sorunun yaygınlığı hakkında bilgi yoktur²¹. Estonya ve Bulgaristan'da işyerinde psikolojik taciz hakkında sistematik veri mevcut değildir²².

Çek Cumhuriyeti'nde, işyerinde psikolojik taciz, üzerinde ciddiyetle durulan bir konu değildir. Bununla birlikte kamuoyu araştırması, anket uygulanan her 10 kadından 3'ünün işyerinde cinsel tacizi yaşadıklarını ortaya koymaktadır²³.

19 Rafał Towalski, 2004 Annual Review for Poland, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/pl0501104f.htm>, 2005, s.1.

20 Luminița Chivu, 2004 Annual Review for Romania, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/ro0501103f.htm>, 2005, s.1.

21 Raita Karnite, 2004 Annual Review for Latvia, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/lv0501102f.htm>, 2005, s.1.

22 Kaia Philips ve Raul Earnets, 2004 Annual Review for Estonia, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/ee0501101f.htm>, 2005, s.1; Rumiana Zeleva, İvan Neykov ve Nelly Stonova, 2004 Annual Review for Bulgaria, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/bg0501103f.htm>, 2005, s.1.

23 Jaroslav Hála ve Aleš Kroupa, 2004 Annual Review for the Czech Republic, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/cz0501103f.htm>, 2005, s.1.

18 Inga Blaziene ve Boguslavas Gruzevskis, 2004 Annual Review for Lithuania, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/lt0501102f.htm>, 2005, s.1.

Yunanistan'da da, Latviva'da olduğu gibi, işyerinde psikolojik taciz konusu üzerine tartışmalar henüz başlamıştır. Ancak Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Araştırma Merkezi (KETHI) tarafından yapılan son bir çalışmaya göre, cinsel taciz olaylarının çoğunun (%72.5'i) kadınların herhangi bir şirkette çalışmaya başlamalarını izleyen ilk iki yılda gerçekleştiği ve suçluların çoğunluğunun genellikle yönetici pozisyonunda olan erkekler olduğu görülmektedir²⁴.

III. AB ÜLKELERİNDE İŞYERİNDE PSIKOLOJİK TACİZE KARŞI KORUNMA YOLLARI VE SENDİKAL MÜCADELELER

Ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, yapılan araştırmaların sonuçları, hemen hemen tüm AB ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin çok ciddi boyutlara ulaştığını ve AB genelinde çalışanların %15'inin işyerinde psikolojik tacize uğradığını göstermektedir. Bu yüzden AB ülkelerinde işyerinde psikolojik taciz mücadele edilmesi gereken önemli bir sorun olarak görülmekte ve bu sorunla mücadelede korunma yolu olarak bazı ülkelerde öncelikle yasal düzenlemeler, bazı ülkelerde ise öncelikle toplu iş sözleşmeleri tercih edilmektedir. Ancak hangi yöntem tercih edilirse edilsin, işyerlerinde psikolojik tacizde görülen artışa bağlı olarak 2000 yılından itibaren AB ülkelerinin hemen hepsinde toplu iş sözleşmelerinin kapsamına ücret, çalışma süresi gibi geleneksel konulara ilaveten işyerinde psikolojik taciz konusunun da girdiği görülmektedir. Kuşkusuz bu gelişmelerde, işyerinde psikolojik tacizle mücadele edilmesi amacıyla AB genelinde geniş kapsamlı bir AB Yasası oluşturulmasına dönük çalışmalarını sürdüren ve diğer toplumsal sorunlar da olduğu gibi, işyerinde psikolojik taciz konusunda da çok etkin roller üstlenen işçi sendikalarının önemli katkıları olmuştur²⁵.

1. Lüksemburg

Lüksemburg Çalışma Bakanlığı psikolojik tacizle mücadele etmenin en mükemmel yolunun, toplu iş sözleşmesi olduğunu kabul etmektedir²⁶. Çalışma Bakanlığı'na göre sorunların çözümünde sosyal tarafların sorumluluklarının farkında olması ve sorunla doğrudan ilgilenmeleri son derece önemlidir. Bunun da en iyi aracı karşılıklı anlaşmayla imzalanacak toplu iş sözleşmesidir. Bu nedenle Bakanlık, bu alanda yasa teklif etme eğilimindedir. Bakanlık sadece psikolojik taciz konusunun kamuoyunun gündeme taşınmasına yönelik etkinlikler düzenlemekle yetinmektedir²⁷. Bununla birlikte sivil toplumdan gelen talepler doğrultusunda, tümüyle ve özel olarak psikolojik tacizle mücadele etmeyi amaçlayan bir yasa teklifinin de 30 Mart 2004 tarihinde yetkili komisyonda tartışıldığı görülmektedir. Ancak Çalışma Bakanı sorunun yaygınlaştığını ifade etmesine rağmen, önerilen yasayı kabul etmemiş ve alternatif olarak dört aşamalı bir eylem planı önerisinde bulunmuştur. Bu eylem planının aşamaları özetle şu şekilde sıralanabilir²⁸:

- Artışın farkında olma (Girişim düzeyinde duyarlık)
- Engelleme (Şirketlerin sosyal sorumluluğunun parçası olarak)
- Arabuluculuk (İşletmelerin yönetim müdürünün bir görevi)
- Eğer gerekliyse sorunu durdurmak için tedbirler almak.

LCCB, işyerinde psikolojik tacizle mücadelede sendikaların rolünün önemini ortaya koyma bakımından iyi bir örnektir. Zira psikolojik ya da ahlakî taciz konusunu saptayan ilk kuruluş olmasının yanında, LCCB işyerinde psikolojik tacizle mücadelede alınması gereken önlemlerin tanıtılmasında ve psikolojik tacizin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasında öncü rol üstlenmiştir²⁹.

²⁶ Marc, 2001, s.1.

²⁷ Marc, 2001, s.1-2.

²⁸ Feyerisen Marc, 2004 Annual Review for Luxembourg, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/lu0501102fhtm>, 2005, 1.

²⁹ Marc, 2001, s.1; Marc, 2005, 1.

²⁴ Lefteris Kretsos, 2004 Annual Review for Greece, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/gr0501101fhtm>, 2005, s.1.

²⁵ Dunn, 2003, s.1.

Gerçekten LCGB, 1999'dan bu yana psikolojik tacize uğrayan işçilere kendilerini savunmalarına yardımcı olma ve psikolojik taciz davranışları hakkında bilgilenmelerini sağlama amacıyla çeşitli şekillerde -ayrıntılı bir kitapçık sunarak, gizli görüşmeler yaparak ve seminerler düzenleyerek- destek ve yardımda bulunmaktadır³⁰. LCGB'nin üstlendiği bu rollerin, psikolojik tacizin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasında büyük etkisi olmuştur.

LCGB'ye göre, psikolojik ya da ahlakî taciz; yaşına, cinsiyetine ya da sosyal pozisyonuna bakılmaksızın, hedeflediği kişinin geleceği için kabul edilemez sonuçları ile moralini bozan, cinsel, fiziksel, psikolojik, sözlü taciz biçimleri ile diğer taciz biçimlerini de kapsar. Buna göre yapmış olduğu incelemeler sonucunda LCGB, daha önce değinildiği üzere, Lüksemburg'da yaklaşık 200 olayı kayıt altına almıştır. Dolayısıyla LCGB'nin psikolojik taciz olaylarının kayıt altına alınması bakımından da önemli bir rol üstlendiği söylenebilir.

LCGB'nin psikolojik tacizle mücadele konusunda üstlendiği en önemli işlevlerden birisi de psikolojik tacizin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasını sağlamak olmuştur. Nitekim başlangıçta psikolojik tacize maruz kalan kişiye konuşma fırsatı vermekle psikolojik tacizle mücadeleye başlayan LCGB, mücadele konusunda bunun yeterli olmadığını görerek, psikolojik tacizin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınması için mücadele vermektedir. Kuşkusuz bu mücadelede LCGB, Lüksemburg Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (OGB-L) ile birlikte hareket etmektedir. Verilen bu mücadeleler sonucunda, bir toplu iş sözleşmesinde psikolojik tacizle mücadele etmeye yönelik önlemlere yer verildiği görülmektedir. Söz konusu toplu iş sözleşmesi, Nisan 2001 başlarında 180 işçinin çalıştığı (2/3'ü kadın, 1/3'ü erkek) Bram Perakendecilik Şirketi'nde imzalanmıştır³¹.

2. Almanya

İşyerinde psikolojik tacizin önemli bir sorun olarak görüldüğü Almanya'da psikolojik taciz, başta "insanın şeref ve haysiyetine dokunulamayacağını" belirten Anayasa hükmü olmak üzere, işyerinde çalışanları korumaya yönelik iş sağlığı ve güvenliği hükümleri içeren diğer yasalarla yasaklanmıştır. Ayrıca Almanya'da 1 Ağustos 2002'den bu yana psikolojik tacize uğrayan işçiler, bu konuda gerekli tedbirleri almakla yükümlü olan işverenlerden tazminat da talep edebilmektedirler³².

İşyerinde psikolojik tacizle mücadelede yasal düzenlemelerin tercih edildiği Almanya'da psikolojik tacizi kapsayan özel bir toplu iş sözleşmesi yoktur. Ancak belli sayıdaki işletmeler ve kamu kurumlarında konu ile ilgili çalışma kuralları ve sözleşmeler uygulanmaktadır³³.

Alman Sendikalar Birliği (DGB), psikolojik tacize uğrayanlara önerilerde bulunarak desteklemekte ve onlara psikolojik taciz hakkında bilgi sunmaktadır. Alman İşverenler Birliği (BDA) ise, psikolojik tacizin bir sorun olduğunu kabul etmekle birlikte, ayrıca yasal önlemlere gerek olmadığını düşünmektedir.

3. Fransa

İşyerinde psikolojik taciz Fransa'da henüz çok marjinal bir durum olarak algılanmakla birlikte³⁴, İş Kodunda ahlaki taciz, durumunu yönetici ile görüşen herhangi bir kişiyi aşağılama, küçümseme davranışı; çalışma koşullarını kötüleştirme ya da rezalet yaratarak işçilerin saygınlığına olumsuz etki etme şeklinde tanımlanmaktadır. Bu şekilde tacize uğrayan kişiler, özellikle iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi ile ilgili olarak korunmaktadırlar. Ayrıca ahlaki taciz suçlarına karşı disipline edici

30 Marc, 2001, s.1; Marc, 2005, 1.

31 Marc, 2001, s.1; Marc, 2005, 1.

32 Dribbusch, 2005, s.1.

33 Dribbusch, 2005, s.1.

34 Christian Dufour, 2004 Annual Review for France, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/fr0501104fhtm>, 2005, s.1.

önlemler de alınabilmekte, şirketler de alınan önleme destek vermek için yapılması gerekenleri planlayabilmektedir³⁵.

4. İsveç

İşyerlerinde, okullarda ve diğer kurumlarda psikolojik taciz kavramı, kamuoyunun uzunca bir süredir gündeminde kalan tartışma konusudur. İsveç cinsel taciz ile etnik köken ve sakatlık gibi faktörlere dayalı diğer taciz biçimlerine ilişkin ayrımcılığı yasaklama konusundaki AB yönergelerini yasalarına uyarlayarak kabul etmiştir. Çalışma Ortamı Yönetimi (WEA) tarafından yayımlanan "Çalışma Esnasında Mağduriyet Hakkındaki Yönetmelik", işverenlerin işyerinde psikolojik tacizle nasıl mücadele etmesi gerektiğine ilişkin kurallar içermektedir. Söz konusu yönetmelik hükümlerine göre, işveren sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik sorunları da içeren çalışma ortamı sorunlarını tümüyle çözme konusunda yasal bir sorumluluğa sahiptir³⁶.

Çalışma Ortamı Yönetimi, toplu iş sözleşmelerinde psikolojik tacize yer verilip verilmediğini, psikolojik tacize ilişkin kurallara uyulup uyulmadığını denetler. Aynı zamanda işyerlerinde çalışma ortamının psiko-sosyal bir değerlendirmesini yapan Çalışma Ortamı Yönetimi, günümüzde sosyal ve psikolojik çalışma koşulları hakkında yeni düzenlemeler üzerine çalışmaktadır³⁷. Bu yönetimin dışında, İsveç'te bazı hükümet ajanslarının da psikolojik sorunları da içeren çalışma ortamı sorunlarıyla mücadele ettiği görülmektedir.

İsveç'te 7.000 civarında güvenlik memuru, yasal olarak işyerlerinde çalışma ortamına ilişkin konularda görev alır. Bu memurlar ya işçi sendikaları ya da doğrudan iş-

çiler tarafından seçilir. İsveç'te işçi sendikaları psikolojik tacize uğradığını iddia eden üyelerini, mahkemede davaların görülmesi esnasında destekler³⁸.

5. İtalya

Bölgesel ve ulusal düzeyde yasa teklifleri sunulmasına rağmen, birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi, İtalya'da da psikolojik taciz hakkında özel bir yasal düzenleme yoktur³⁹. Ancak 2003 yılından bu yana, ulusal düzeyde birçok toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmelerden ilki, Temmuz 2003'te İtalyan sigorta sektörüne yönelik olarak sigorta şirketlerini temsilen işveren örgütü, Sigorta Şirketleri Ulusal Birliği (ANIA) ve sigorta şirketlerinde çalışan 40.000 işçiyi temsilen beş işçi sendikası⁴⁰ arasında imzalanmıştır. İşçilere yapılacak ödemelerin artırılmasını, sakat işçilerin bakımı için bir fon kurulmasını ve fırsat eşitliği konularını içeren bu ulusal toplu iş sözleşmesinin en yenilikçi yönlerinden biri, psikolojik taciz sorununu incelemek için ulusal bir gözlemevi oluşturulmasını öngörmesidir. Gözlemevi potansiyel şüpheli durumları analiz edecek ve izleyecek, psikolojik tacizin önlenmesini ve davranış kodunun tanımlanmasını amaçlayan olumlu eylemler planlayacaktır. Söz konusu toplu iş sözleşmesinin en yenilikçi yönlerinden bir diğeri ise, Fırsat Eşitlikleri Ortak Komiteleri oluşturulmasını öngörmesidir. İşçi sendikaları ile işletmelerin her ikisinin katılımı ile oluşturulan bu komiteler, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesini amaçlayan girişimler önermekle sorumlu tutulmuştur⁴¹. İtalyan işçi sendikalarına göre, bu komiteler, psikolojik taciz sorunuyla mücadelede toplu iş sözleşmeleri kadar önemlidir.

35 Marie Raveyre, Social Modernisation Bill Seeks to Strengthen Right to Work, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/01/feature/fr0101121f.htm>, 2001, s.1.

36 Annika Berg, 2004 Annual Review for Sweden, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/se0501102f.htm#contentpage>, 2005, 1.

37 Berg, 2005, 1.

38 Berg, 2005, 1.

39 Pararella, Rinalfi ve Cecchini, 2004, s.2; Coletto ve Muratore, 2005, s.1.

40 Bu sendikalar, İtalyan İşçileri Genel Konfederasyonu (CGIL), İtalyan İşçi Birlikleri Konfederasyonu (CISL) ve İtalyan İşçi Birliği (UIL)'a bağlı sektörel örgütler: CGIL-FIBA, CISL-FISAC ve UILCA-UIL, görel olarak Sigortacılar Özerk Ulusal Federasyonu (FNA) ve Sigorta Şirketi Yöneticileri Ulusal İşçi Sendikası (SNFIA)'dır. Domenico Pararella ve Vilma Rinalfi, National Collective Agreement Signed for Insurance Sector, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/09/inbrief/it0309102n.htm>, 2003, s.1.

41 Pararella ve Rinalfi, 2003, 1-2.

İtalya'da psikolojik taciz hakkında imzalanan bir diğer toplu iş sözleşmesi de Ekim 2003'te, bölgesel ve yerel yönetimler ile diğer yerel toplulukların çalışanları için işçileri temsilen işçi sendikaları⁴² ve kamu yönetimini temsilen İtalyan kamu sektörü İş Anlaşması Ajansı (ARAN) arasında imzalanmıştır. İşyerinde psikolojik taciz konusuna özel dikkat gösterilen bu ulusal toplu iş sözleşmesinde, psikolojik tacizle ilgili bilgi toplamadan sorumlu tutulan Ortak Komitelerin sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren 60 gün içinde her bir yerel toplulukta psikolojik tacizin nedenlerini tespit etmeleri öngörülmüştür. Ayrıca söz konusu toplu iş sözleşmesinde bu komitelerin, hem psikolojik taciz konusunda personel eğitimi ve kurslar düzenlemeleri hem de psikolojik tacizle ilgili davranışlar kodu ile olumlu davranış kodu hazırlamaları öngörülmüştür⁴³.

İtalya'da psikolojik taciz, sosyal tarafların ve temel politik karar alıcıların harekete geçmesine yol açan, gittikçe artan bir şekilde özel sosyal öneme sahip bir konu haline gelmektedir. 20-21 Ocak 2004 tarihleri arasında, Ekonomik İşler ve Çalışma Ulusal Konseyinde yapılan Psikolojik Taciz Hallerinde Şirketlerin Sorumluluğu hakkındaki çok önemli toplantı, İtalya İşçi Birlikleri Konfederasyonu (CISL) ve yardım kuruluşlarınca desteklenmiştir. Bu toplantıda CISL genel sekreteri psikolojik tacize çözüm getirmek için işçi sendikası stratejisini açıklamıştır. Genel sekretere göre; konu hakkında bir yasa olması çok önemlidir. Ancak psikolojik taciz işgücü piyasası ile ilişkili bir sorundur. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi ile de çözüm getirilebilir. Zira sosyal tarafların bağımsız bir kararının sonucu olan toplu iş sözleşmeleri yasadan daha hızlı uygulanabilir ve ko-

laylıkla değiştirilebilir. Psikolojik tacizle mücadele bakımından önleyici bir strateji olarak ulusal ya da sektörel nitelikteki toplu iş sözleşmelerinin şu konuları içermesi gerekmektedir⁴⁴:

- Psikolojik tacizin kapsamlı bir tanımı,
- Saldırı, taciz etme, zulmetme ve ahlaka aykırı davranışı yasaklayan ortak bir etik kodu,
- İşçilere yönelik eğitim ve bilgi,
- Gruplar arasında sözleşme ile seçilen harici bir kişinin başkanlık ettiği, şirket ve işçi temsilcilerinin oluşturduğu ortak bir komisyon kurma,
- Psikolojik tacizde bulunanlara karşı disiplinle ilgili davranışı kabul etmek.

İtalya'da işçi sendikaları sadece işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik mücadelede bulunmazlar. Aynı zamanda psikolojik tacizin sonuçlarıyla da ilgilenmekte ve psikolojik taciz mağdurlarına yardım etmektedirler. Nitekim İtalyan işçi sendikalarının psikolojik taciz mağdurlarına yardım etmek için yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde rehberlik hizmetleri verdikleri görülmektedir. Rehberlik hizmetleri, sadece psikolojik taciz mağdurlarına yardım için değil, aynı zamanda psikolojik taciz konusunda halkın duyarlılığını artırmak ve onları bilgilendirmek bakımından da önemlidir. Verdikleri bu hizmetlerin dışında, İtalya'da işçi sendikaları psikolojik tacizle mücadelede diğer Avrupa işçi sendikaları ile ortak eylemler geliştirme konusunda da kendilerini sorumlu görmektedirler⁴⁵.

6. Hollanda

1995'den bu yana Hollanda'da, Çalışma Koşulları Hakkındaki Yasanın bir bölümü olarak psikolojik tacizle mücadele ilgili düzenlemeye yer verildiği görülmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre, işverenler yasal ola-

42 Bu sendikalar, İtalyan İşçileri Genel Konfederasyonu (CGIL), İtalyan İşçi Birlikleri Konfederasyonu (CISL) ve İtalyan İşçi Birliği (UIL)'a bağlı sektörel işçi sendikası örgütleri: CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FLP ve görece olarak birkaç özerk birliktir. Domenico Pararella ve Vilma Rinalfi, Agreement Signed for Employees of Local Public Bodies, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/inbrief/it0311103n.htm>, 2003, s.1.

43 Pararella ve Rinalfi, Agreement..., 2003, s.2; Coletto ve Muratore, 2005, s.1.

44 Pararella, Rinalfi ve Cecchini, 2004, s.3.

45 Pararella, Rinalfi ve Cecchini, 2004, s.3; Coletto ve Muratore, 2005, s.1.

rak istenilmeyen bir davranış olan psikolojik ve cinsel tacize karşı politikalar geliştirmek ve iş sağlığı hizmetlerini destekleyici bir rol oynamak zorundadır.

Hollanda'da 2004 yılında psikolojik tacizle de ilgili olarak Çalışma Koşulları Hakkındaki Yasanın değerlendirilmesinin yapıldığı bir araştırma, işverenlerin psikolojik taciz konusunda yasal yükümlülüklerine uygun olarak gelişme kaydettiklerini; işverenlerin önemli bir çoğunluğunun (%75) psikolojik tacizle mücadele konusunda bir eylem planı geliştirdiklerini, bir politika oluşturduklarını ve genellikle büyük şirketlerin psikolojik tacizle mücadele konusunda küçük şirketlere göre daha iyi performans sergilediklerini ortaya koymuştur. Benzer nitelikteki 2000 yılında yapılan araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında, 2004 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre psikolojik tacizle mücadele konusunda bir politika belirleyen işverenlerin oranında %21 artış olduğu görülmektedir⁴⁶.

7. Belçika

Belçika'da, işyerinde etiksel ya da psikolojik tacize karşı mücadelenin dayanağını, işyerinde etiksel ya da cinsel tacize ve şiddete karşı korumaya ilişkin 11 Haziran 2002 tarihli Yasa oluşturmaktadır. Bu Yasanın kapsamı konusunda Haziran 2004 tarihli 1484 sayılı Mahkeme kararı, sosyal tarafların görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu ortaya koymaktadır⁴⁷.

Belçika'da işçi sendikası temsilcileri uygulamalarını geliştirmek için Yasada yeni bazı düzenlemeler yapılmasını ve yapılacak düzenlemelere sahip çıkılması gerektiğini ifade ederken, işveren temsilcileri ise, Yasanın tatmin edici şekilde yeniden gözden geçirilmesini ve daha az ayrıntı içermesini, yönetimin yükünü artıran informal şikâyet sürecinin yavaş yavaş aşamalı olarak azaltılması gerektiğini belirtmektedirler. Ayrıca işveren temsilcileri,

psikolojik tacizle mücadeleye yönelik mevcut kural ve uygulamaların tüm dünya ülkeleri için geçerli olacak şekilde daha bütünlüklü bir yaklaşımla ele alınmasının daha etkili olacağını ifade etmektedirler. Son olarak, Belçika'da işçi sendikaları ve işverenlerin psikolojik tacizle mücadele bakımından ek önlemlere gereksinim duyulması bakımından hem fikir oldukları, ancak söz konusu önlemleri hayata geçirmenin yolları bakımından uzlaşamadıkları görülmektedir⁴⁸.

8. Finlandiya

Finlandiya'da, 1 Ocak 2003 tarihinde psikolojik taciz konularının yer aldığı Yeni Bir İş Güvenliği Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasaya göre, işverenler işyerinde tacizi önlemekle yükümlüdürler.

İş Sağlığı ve Güvenliği Denetçilikleri ile Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığının İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yasasını yürütmekle yetkili yönetimlerdir. Denetçilikler, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi hakkında yasanın ayrıntılarını hazırlar. Söz konusu denetçilik bünyesinde çalışan denetçiler, yıllık olarak gerçekleştirdikleri 30.000 teftişte, yaklaşık olarak 240.000 işyerini denetlemektedirler⁴⁹.

9. Portekiz

Portekiz'de İş Kodunda 2000 yılında yapılan bir düzenleme ile işyerinde ahlaki taciz ve şiddetin önlenmesi ile ilgili hükümlerin 2004 yılında yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. 2004 yılında yürürlüğe giren söz konusu hükme göre, İş Kodunda yıldırma, sindirme, gözdağı verme, küçük düşürme, utandırma ve düşmanlık gibi tacizin farklı biçimleri tanımlanmakta ve taciz sekiz yıla kadar bir mahkûmiyet cezası gerektiren, en kötü

46 Grünell, 2005, s.1.

47 Dunn, 2003, s.1.

48 Dunn, 2003, s.1.

49 Reija Lilja, 2004 Annual Review for Finland, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/ff0501202f.htm>, 2005, s.1.

şekilde cezalandırılabilir bir suç olarak görülmektedir⁵⁰.

Portekiz'de toplu sözleşmelerde genellikle doğrudan psikolojik tacizle ilgili açık bir hükme yer verilmez. Ancak toplu sözleşmelerin çalışma koşulları, disiplin, sağlık ve güvenlikle ilgili hükümleri, psikolojik tacize karşı işçileri korumak için de kullanılabilir⁵¹.

10. İspanya

İspanya'da psikolojik tacizle ilgili özel bir yasal düzenleme olmamasına rağmen, psikolojik taciz olaylarında İspanya Yüksek Mahkemesi kararları ile tazminata hükmedildiği görülmektedir. Örneğin İspanya Yüksek Mahkemesi bir kararında, işçinin aydınlatma ve havalandırma olanaklarından yoksun bir ortamda çalışmaya zorlanması, psikolojik taciz olarak nitelendirilmiş ve ilgili işçiye tazminat olarak 4500 Avro ödenmesi öngörülmüştür. Yine İspanya Yüksek Mahkemesi bir kararında, psikolojik baskı eğilimine girdiği saptanan bir şirketin işçiye 14.000 Avro ödemesini kararlaştırmıştır. Yine İspanya Yüksek Mahkemesi bir başka kararında ise, işçinin niteliğine uygun olmayacak şekilde daha düşük nitelik gerektiren işlerde çalışmaya zorlanmasını psikolojik taciz olarak kabul etmiş ve işçiye 30.000 Avro tazminat ödenmesini kararlaştırmıştır⁵².

İspanya'da işçi sendikaları, işçilerin elverişsiz psiko-sosyal koşullardan kurtulmasını sağlamak için şirketlerin risk değerlendirmesi yapmaları gerektiğine inanmakta taciz olayını bildiren bir işçinin işten çıkarılmasının yasaklanması gerektiğini ifade etmektedirler. İspanya'da ayrıca işçi sendikaları, kişinin itibar ve haklarının bir ihlali olarak gördükleri ahlaki tacizle mücadele etmede özel yasal önlemlere gereksinim olduğuna da vurgu yapmaktadırlar.

50 Maria da Paz Campos Lima ve Reinhard Nauman, 2004 Annual Review for Portugal, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web:<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/pt0501202f.htm>, 2005, s.1.

51 Lima ve Nauman, 2005, s.1.

52 Dunn, 2003, s.1.

İspanya İşverenler Örgütü Konfederasyonu (CEOE)'na göre ise, ahlaki taciz; kişinin itibarını sarsan, anayasal hukuku ve çalışma kurallarını ihlal eden yasadışı bir davranıştır. CEOE, işçi sendikalarının aksine psikolojik taciz hakkında yeterli bir içtihadı sahip olduğunu; bu nedenle ilave bir düzenlemeye gerek olmadığını; bu konuda en büyük zorluğun yasal düzenleme eksikliği değil, ispatın zorluğu olduğunu; işverenlerin mevcut yasaları uygulamak ve davranışın bu türünü önlemek için duyarlı olmaları konusunda teşvik edilmeleri gerektiğini ileri sürmektedir⁵³.

11. İrlanda

İrlanda'da psikolojik taciz konusu, önemi gittikçe artan bir konu haline gelmektedir. İspanya'da olduğu gibi İrlanda'da da son zamanlarda psikolojik taciz konusunda oluşan önemli bir içtihat söz konusudur. Yaşanan gelişmeler işletmelerin insan kaynakları departmanlarını, daha ciddi bir şekilde psikolojik taciz ve çalışan stresi konusuna eğilmek zorunda bırakmıştır. Yüksek mahkeme kararlarına göre, işverenler hem fiziksel hem de fiziksel olmayan kazalara karşı çalışanlarını gözetme ve bu hususta gerekli önlemleri alma borcu altındadır⁵⁴.

12. Avusturya

Avusturya'da, işgücü psikolojik tacize karşı ayırımcılıkla ilgili yasal düzenlemelerle korunmaktadır. 1 Temmuz 2004 tarihinde "Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele Yasası"nda yapılan bir değişiklikle, cinsel taciz gibi ayırımcı davranışlara yönelik cezalar sertleştirilmiştir. Mevcut yasal düzenlemenin dışında, Avusturya'da örgütlü işgücünü bünyesinde toplayan Özel Sektör, Matbaa, Gazetecilik ve Kağıt Çalışanları Sendikası (GPA) ve Avusturya İşçi Odaları (AK) da cinsel taciz gibi psikolojik taciz sorununa ciddi bir ilgi göstermekte ve kamuoyunun dikkatini çekecek girişimlerde bulunmaktadır.

53 Albarracín, 2005, s.1.

54 Tony Dobbins, 2004 Annual Review for Ireland, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/ie0501202f.htm>, 2005, s.1.

13. Macaristan

Son yıllarda Macaristan'da psikolojik taciz konusu önemi gittikçe artan bir konu haline gelmekte ve İnsan kaynakları yönetimi literatüründe psikolojik tacizin önlenmesine yönelik şirket politikalarına kapsamlı bir şekilde yer verildiği görülmektedir. Konuya ilişkin İş Kodunun oldukça genel bazı koşulları bir tarafa bırakılacak olursa, 2003 tarihli CXXV Sayılı "Fırsat Eşitliği, Eşit Tedavi ve Terfi Hakkındaki Yasa" da da psikolojik taciz kavramının yasal bir tanımı yapılmakta ve sorunun çözümüne yönelik süreçler tanımlanmaktadır. Mevcut yasal düzenlemelere karşın, Macaristan'da hala toplu iş sözleşmelerinde psikolojik taciz konusuna yer verilmemektedir. Son zamanlarda ise, bazı psikolojik taciz olaylarının mahkemeye intikal ettiği görülmektedir⁵⁵.

14. Polonya

Polonya'da İş Kodu, her tür ayırımcı davranışı yasaklamış ve mesleki yetenekleri geliştirmek için öngörülen eğitimden yararlanma hakkı, terfi, çalışma koşulları ile iş ilişkisinin başlaması ve sona ermesi bakımından işçilerin eşit muameleye tabi tutulması gerektiğine yer vermiştir. Ayrıca İş Kodu doğrudan ve dolaylı ayırımcılık arasında bir ayırım yapar. Her tür ayırımcı davranışı yasaklayan İş Kodunda cinsiyete dayalı ayırımcılığın tanımı diğer ayırımcılık türlerine göre, daha etkili hale getirerek genişletilmiş ve ayrıca cinsiyete dayalı ayırımcılığın cinsel tacizi de içerdiği belirtilmiştir⁵⁶.

15. Slovenya

Slovenya'da, psikolojik taciz ne kamuoyu tartışmalarında ne de toplu pazarlıkta gündemde olan bir konu değildir. Buna karşın son zamanlarda bu alanda bazı değişim belirtileri görülmektedir.

Slovenya'da, "İş Ortamında Ayırımı, Yıldırma ve Tacizi Önleme Yasası", psikolojik taciz sorunlarını kısmen kapsamaktadır. Ancak bu konuda işçi sendikaları ciddi bir mücadele vermektedirler. Nitekim iş ortamında psikolojik tacizi bir stres kaynağı olarak gören Slovenya Bağımsız Sendikalar Örgütü (ZSSS) Fırsat Eşitlikleri Komisyonunun kadın ve erkekler için fırsat eşitliklerini desteklemek amacıyla hazırladığı bir eylem programında, ayrıca yıldırma, cinsel taciz ve başka nedenlerle ayırıma uğrayanlara yardım ile bu konuya toplu sözleşmelerde yer verilmesi de öngörülmüştür.

ZSSS dışında, stresle mücadelede Avusturya İşçi Konseyleri Kurumu (ZSDSP)'nin de aktif roller üstlendiği görülmektedir⁵⁷.

Slovenya'da bazı yeni toplu sözleşmeler psikolojik tacizle ilgili hükümler içermektedir. Yapılan bu toplu sözleşmelerde psikolojik, fiziksel ve cinsel tacizi önleyici ve psiko-sosyal çalışma koşullarının oluşturulmasında işverenlerin sorumluluğuna ilişkin hükümlere yer verildiği görülmektedir⁵⁸.

16. Çek Cumhuriyeti

Psikolojik taciz Çek Cumhuriyeti'nde üzerinde önemli durulan bir konu değildir. Çek Cumhuriyeti'nde devlet yönetimi, sosyal taraflar ve kamu, Avrupa Hukuku ile Çek İş Yasasının uyumu hemen gerekli olduğu için sadece bu konuyla ilgilenmeye başlamıştır. Yasanın temel başlığı, işçilere karşı ayırımcılığı yasaklayan ve eşit muameleye değinen AB direktiflerinden aktarılan İş Kodu uyum değişikliği (2000 tarihli 155 sayılı Yasa) ve işyerinde ayırımcılığı ve cinsel tacizi tanımlayan, dolaylı olarak kadın ve erkekler için işte eşit bir şekilde temsil edilme yükümlülüğü getiren ve 1 Mart 2004'te uygula-

55 András Tóth ve László Neumann, 2004 Annual Review for Hungary, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/hu0501105f.htm>, 2005, s.1.

56 Towalski, 2005, s.1.

57 Aleksandra Kanjuo Mrčela ve Barbara Kajič, 2004 Annual Review for Slovenia, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/si0501204f.htm>, 2005, s.1.

58 Kanjuo Mrčela ve Kajič, 2005, s.1.

ması başlayan, diğer İş Kodu değişikliğidir (2004 tarihli 46 sayılı Yasa)⁵⁹.

17. Romanya

Romanya'da İşyerinde psikolojik tacizi tanımlayan yasal bir çerçeve yoktur. Ancak Yasada (28 Haziran 2004 tarihli Ceza Yasası, 19 Ağustos 2004 tarihli 84 sayılı Yürütme Yönetmeliği ve Devlet Memurlarına Yönelik Çerçeve ve Sözleşmesi) cinsel ve cinsiyet eğilimli taciz ve dolaylı ya da doğrudan ayırım suçlarını tanımlayan terimlerde düzeltme ve değişiklikler yapılmaktadır.

Kamu İdareleri ve Kurumlarındaki Personelin Korunması Hakkındaki 2004 sayılı 571 Sayılı Yasa, psikolojik tacizle ilgili ihlal suçlamalarında bulunan işçilere koruma sağlar. Psikolojik tacizle ilgili yasa ihlalleri ise şunlardır:

- Ayrıcalıklı ve ayrımcı davranış ve uygulamalar,
- İnsan kaynaklarının kötü kullanımı,
- Siyasal partizanlık ve diğer partizanlıklar,
- Eleman arama ve seçimi, ileri terfi, geri terfi ve işten çıkarma esnasında peşin hükümlü değerlendirme.

Yasaya göre, işçiler şikayetlerini işçi sendikaları ve işveren örgütlerine sunabilirler. Şimdiye kadar, tartışmalar, psikolojik taciz dışında cinsel taciz ya da cinsel ölçütler ve siyasal ölçütler nedeniyle ilgili ayrımcılık üzerine yoğunlaşmakta ve sosyal tarafların bu tartışmalarda daha az yer aldığı görülmektedir⁶⁰.

18. Norveç

Norveç'te çalışma yaşamında psikolojik taciz ile mücadele etme konusunda hem hükümetin hem de sosyal tarafların bilinç düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Nitekim 2004 yılında Başbakanın, yaptığı yeni yıl konuşmasında bile, çalışma yaşamında psikolojik ta-

cizle mücadelenin önemine değinerek bir kampanya çağrısında bulunduğu ve bu konuda ilgili tüm işgücü piyasası kurumlarını ve sosyal tarafları işbirliği yapmaya davet ettiği görülmektedir. Hükümetin bu tutumunun ardından, Aralık 2004'te hükümet ve sosyal taraflar çalışma yaşamında psikolojik tacizle mücadele etmek için ortak bir eylem planı sunmuşlardır. Üç yıl süreyle işleyecek olan bu ortak eylem planının temel amacı ise, şirket düzeyinde sosyal taraflara psikolojik tacizle mücadele etmek için sorumluluk vermek ve bu konu hakkındaki toplumsal duyarlılığı artırmaktır⁶¹.

19. Slovakya

Slovakya'da İş Kodu, işyerinde ayrımcılığın herhangi bir şekline karşı işçileri korumak için kurallar içermektedir. Bazı Alanlarda Eşit Muamele Hakkındaki, Ayrımcılığa Karşı Koruma Hakkındaki ve Bazı Yasalarda Değişiklik Yapan 2004 tarihli 365 sayılı Ayrımcılık Karşısı Yasaya göre, 1 Temmuz 2004 tarihinden bu yana psikolojik taciz, işyerinde ayrımcılığın bir biçimi olarak ele alınmakta ve yasaklanılmaktadır. Genellikle hem işverenler ve hem de işçi sendikaları ayrımcılık karşıtı yasanın uygulanmasını desteklemektedir. Slovakya'da da psikolojik taciz konusunun toplu sözleşmelerde yer alması, 2004 yılı itibariyle sonuçlandırılmamıştır⁶².

20. Danimarka

Danimarka'da, çalışanlar açısından çalışma ortamının psikolojik açıdan uygunluğu son derece önemlidir. Bu konuda sosyal tarafların son derece duyarlı oldukları ve aralarında bir uzlaşma sağladıkları görülmektedir. Mayıs 2001'de endüstri sektöründeki sosyal tarafların, Danimarka İşveren Federasyonu (DI) ve Danimarka İşçi

59 Hála ve Kroupa, 2005, s.1.

60 Chivu, 2005, s.1.

61 Håvard Lismoen, 2004 Annual Review for Norway, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/no0501104f.htm>, 2005, s.1.

62 Ludovít Cziria, 2004 Annual Review for Slovakia, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/sk0501101f.htm>, 2005, s.1.

Federasyonu (CO)-Endüstri, psikolojik çalışma ortamı hakkında yaptıkları anlaşma hala yürürlüktedir. Söz konusu anlaşmada, taciz hakkındaki ayrılıklarının sosyal tarafların kendilerinin geliştireceği toplu mücadele sistemi ile çözülebileceği belirtilmektedir. Endüstri sektöründeki bu anlaşmalara benzer nitelikteki anlaşmalar, diğer sektörlerde de vardır. Örneğin, 2002 baharından bu yana benzer nitelikteki bir anlaşma perakendecilik sektöründe de uygulanmaktadır.

Danimarka'da çalışma ortamının psikolojik açıdan uygunluğu, sadece sosyal taraflarca yapılan anlaşmalarda değil, aynı zamanda bazı politik sözleşmelerde de vurgulanmıştır. Nitekim Şubat 2004'te çalışma ortamı konusunda bir reform başlatan politik bir sözleşmede de, psikolojik çalışma ortamına vurgu yapılarak, psikososyal çalışma ortamı denetlenebilen dört temel alandan bir olarak listelenmiştir⁶³.

21. İngiltere

İngiltere'de işyerinde psikolojik tacizin önemli bir sorun olduğu, hem işverenler, hem de sendikalar ile iş ilişkileri uzmanları tarafından yaygın olarak kabul edilmektedir. İngiltere Sendikalar Kongresi (TUC), işverenleri yöneticileri eğitime, şikâyetlerle ilgilenme yöntemleri ile işyerinde psikolojik tacizle ilgili politikalar geliştirmeye zorlamaktadır. Böylece işverenler, işyerinde psikolojik tacizin olumsuz etkilerinin farkına varmakta, düzenli risk değerlendirmeleri yapmakta ya da işyerinde psikolojik tacizi saptamak için denetimlere önem vermektedirler. Bazı sendikalar ise, işyerinde psikolojik tacizi yasa dışı sayan ve yasaklayan düzenlemeler yapılması konusunda çağrıda bulunmaktadır⁶⁴.

22. Yunanistan

Yunanistan'da, son zamanlarda işçi sendikaları ve araştırmacılar, işçiler üzerinde psikolojik baskıya yol açabilen çalışma koşulları ile nasıl mücadele edileceği sorunu ile ilgilenmeye başlamıştır. Bu gelişmeler bağlamında, Yunan Genel İş Konfederasyonu (GSEE) ile Merkez İşveren Konfederasyonu arasında 24 Mayıs 2004 tarihinde imzalanan 2004 ve 2005 yıllarını kapsayan iki yıllık Ulusal Genel Toplu Sözleşmede (EGSSE) işyerinde psikolojik taciz ve kasıtlı ahlaki taciz gibi iki olası tehlikeye karşı işçilerin korunmasına yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu sözleşme hükümlerine göre taraflar, 30 Ekim 2004 tarihine kadar psikolojik tacizle ilgili Kişisel Veri Koruma Yönetimi ile işbirliği içinde olacak ortak bir uzmanlar komitesi oluşturacaktır. Bu Komite, işyerinde psikolojik tacize yönelik uygulamaları takip etmek, bu konuya ilişkin Avrupa deneyimlerini inceleyecektir. Bunların dışında, Ulusal Genel Toplu Sözleşmede işyerinde cinsel ve ahlaki tacizle mücadele etme ve önleme konusuna ilişkin hükümler de yer almaktadır. Nitekim söz konusu sözleşmenin 18. Maddesinde işyerinde cinsel tacizin yasaklanması konusunda AB hukuku ile iç hukukun uyumuna çalışılmasına ve işyerinde ahlaki tacizin olası örnekleri ile tanımın yapılmasına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir⁶⁵.

23. Malta

Çek Cumhuriyeti'nde olduğu gibi, psikolojik taciz Malta'da da üzerinde önemli durulan bir konu değildir. Sorunla mücadele etmeyi amaçlayan yeni yasal girişimler olmadığı gibi, sosyal taraflarda bu konuya özgü herhangi bir görüş belirtmemişlerdir⁶⁶.

63 Carsten Jørgensen, 2004 Annual Review for Denmark, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/dk0501102f.htm>, 2005, s.1.

64 Mark Hall, 2004 Annual Review for the United Kingdom, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/uk0501102f.htm>, 2005, s.1.

65 Kretsos, 2005, s.1

66 Manwel Debono, 2004 Annual Review for Malta, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/mt0501103f.htm>, 2005, s.1.

SONUÇ

Ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, yapılan araştırmaların sonuçları, hemen hemen tüm AB ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin çok ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir. Bu nedenle AB ülkelerinde işyerinde psikolojik taciz mücadele edilmesi gereken önemli bir sorun olarak görülmekte ve bu sorunla mücadelede soruna yönelik toplumsal bilincin önemine vurgu yapılarak, korunma yolu olarak bazı ülkelerde öncelikle yasal düzenlemelerin, bazı ülkelerde ise öncelikle toplu iş sözleşmelerinin tercih edildiği görülmektedir. Ancak hangi yöntem tercih edilirse edilsin, işyerlerinde psikolojik tacizde görülen artışa bağlı olarak 2000 yılından itibaren AB ülkelerinin hemen hepsinde toplu iş sözleşmesinin kapsamına ücret, çalışma süresi gibi geleneksel konular dışında işyerinde psikolojik taciz konusu da girmiştir. Kuşkusuz bu gelişmelerde, diğer toplumsal sorunlar da olduğu gibi, işyerinde psikolojik taciz konusunda da çok etkin roller üstlenen işçi sendikalarının önemli katkıları olmuştur.

AB ülkelerinde işçi sendikalarının psikolojik tacizle mücadelede üstlendikleri rolleri, genel olarak dokuz başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar;

- Psikolojik tacizle ilgili davranışlar kodu ile olumlu davranış kodu hazırlama,
- İşyerinde psikolojik tacizin yasa kapsamına alınmasını sağlama,
- Psikolojik tacize uğradığını iddia eden üyelerin desteklenmesi (psikolojik tacize uğrayanlara konuşma fırsatı verme, önerilerde bulunma, mahkemede davaların görülmesi esnasında destek verme gibi),
- Psikolojik taciz mağdurlarına yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde rehberlik hizmeti verme,
- İşçilerin kendilerini savunmalarına yardımcı olma ve psikolojik taciz davranışları hakkında bilgilen-

melerini sağlama (üyelerle gizli görüşmeler yapma, seminerler düzenleme, kitapçık sunma gibi),

- İşyerinde psikolojik tacizin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasını sağlama,
- İşyerinde psikolojik taciz olaylarını kayıt altına alma,
- Psikolojik tacizle mücadelede yönelik önlemler öneren ortak komiteler oluşmasını sağlama ve oluşturulan komitelere temsilciler gönderme ve
- Psikolojik tacizle mücadele konusunda diğer işçi sendikaları ile işbirliği yapmadır.

AB ülkelerindeki işçi sendikalarının psikolojik tacizle mücadelede üstlendikleri bu rolleri, psikolojik tacizle mücadeleyi yeni yeni gündemlerine almaya başlayan ve psikolojik tacizle mücadele etmek isteyen Türkiye'deki işçi sendikaları da benimsemelidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Albarracín, Daniel (2005). 2004 Annual Review for Spain, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/es0501102f.htm>.

Berg, Annika (2005). 2004 Annual Review for Sweden, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/se0501102f.htm#contentpage>.

Blaziene, Inga ve Gruzevskis Boguslavas (2005). 2004 Annual Review for Lithuania, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/lt0501102f.htm>.

Bozbel, Savaş ve Palaz, Serap (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, *TISK Akademi*, C.2, S.3, s.66-81.

Chaidron, Alexandre (2005). 2004 Annual Review for Belgium, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://>

- www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/be0501301f.htm.
- Chivu, Luminița (2005). 2004 Annual Review for Romania, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/ro0501103f.htm>.
- Coletto, Diego ve Muratore, Livio (2005). 2004 Annual Review for Italy, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/it0501209f.htm>.
- Cziria, Ludovít (2005). 2004 Annual Review for Slovakia, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/sk0501101f.htm>.
- Debono, Manwel (2005). 2004 Annual Review for Malta, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/mt0501103f.htm>.
- Dobbins, Tony (2005). 2004 Annual Review for Ireland, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/ie0501202f.htm*.
- Dribbusch, Heiner (2005). 2004 Annual Review for Germany, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/de0501201f.htm>.
- Dufour, Christian (2005). 2004 Annual Review for France, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/fr0501104f.htm>.
- Dunn, Susan (2003). What's Going on with Mobbing, Bullying and Work Harassment Internationally, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.webpronews.com/topnews/2003/06/10/whats-going-on-with-mobbing-bullying-and-work-harassment-internationally>.
- Eurofound (2000). Report Highlights Health and Safety Risks Facing Workers, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/10/feature/eu0010275f.htm>.
- Grünell, Marianne (2005). 2004 Annual Review for the Netherlands, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/nl0501104f.htm>.
- Hála, Jaroslav ve Kroupa, Aleš (2005). 2004 Annual Review for the Czech Republic, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/cz0501103f.htm>.
- Hall, Mark (2005). 2004 Annual Review for the United Kingdom, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/uk0501102f.htm>.
- Jørgensen, Carsten (2005). 2004 Annual Review for Denmark, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/dk0501102f.htm>.
- Karnite, Raita (2005). 2004 Annual Review for Latvia, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/lv0501102f.htm>.
- Kretsos, Lefteris (2005). 2004 Annual Review for Greece, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/gr0501101f.htm>.
- Leymann, Heinz (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), June 1996, s.165-184.
- Lilja, Reija (2005). 2004 Annual Review for Finland, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/fi0501202f.htm>.
- Lima Maria da Paz Campos ve Nauman Reinhard (2005). 2004 Annual Review for Portugal, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, *Web:*<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/pt0501202f.htm>.

- Lismoen, Håvard (2005). 2004 Annual Review for Norway, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/no0501104f.htm>.
- Marc, Feyereisen (2005). 2004 Annual Review for Luxembourg, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/lu0501102f.htm>.
- Marc, Feyereisen (2001). First Collective Agreement Signed on Moral/Psychological Harassment, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/05/inbrief/lu0105166n.htm>.
- Mrčela, Aleksandra Kanjuo ve Kajič, Barbara (2005). 2004 Annual Review for Slovenia, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/si0501204f.htm>.
- Pararella, Domenico, Rinalfi, Vilma ve Cecchini, Fernando (2004). Increasing Focus on Workplace 'Mobbing', Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/it0402104f.htm>.
- Pararella, Domenico ve Rinalfi, Vilma (2003). National Collective Agreement Signed for Insurance Sector, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/09/inbrief/it0309102n.htm>.
- Pararella, Domenico ve Rinalfi, Vilma (2003). Agreement Signed for Employees of Local Public Bodies, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/inbrief/it0311103n.htm>.
- Philips, Kaia ve Earnets, Raul (2005). 2004 Annual Review for Estonia, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/ee0501101f.htm>.
- Raveyre, Marie (2001). Social Modernisation Bill Seeks to Strengthen Right to Work, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/01/feature/fr0101121f.htm>.
- Rayner, Charlotte ve Hoel, Helge (1997). Workplace Bullying: A Concise Review of Literature, Journal of Community and Applied Social Psychology, Vol.7, s.181-189
- Özen Çöl, Serap (2008). İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, S.4, s.107-134.
- Tınaz, Pınar (2006). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, *Çalışma ve Toplum*, S.3, s.11-22.
- Tınaz, Pınar (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum*, S.4, s.13-28.
- Tóth, András ve Neumann, László (2005). 2004 Annual Review for Hungary, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/hu0501105f.htm>.
- Towalski, Rafał (2005). 2004 Annual Review for Poland, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/pl0501104f.htm>.
- Yüçetürk, Elif ve Öke, M. Kemal "Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey", February, South East Review, s. 61-70.
- Zeleva, Rumiana, Neykov, Ivan ve Stonova Nelly (2005). 2004 Annual Review for Bulgaria, Eurofound, Retrieved 25.03.2008, Web: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/bg0501103f.htm>.

Dr. Sabahattin Şen

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi



1953 yılında Ankara-Polatlı'da doğdu. İlk ve ortaöğrenimini Polatlı'da tamamladıktan sonra 1973 yılında Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisinden mezun oldu. 1974 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda iş müfettişi yardımcısı olarak göreve başladı ve halen baş iş müfettişi olarak görevi sürdürmektedir. Ankara Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalında "Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstri İlişkilerine Etkileri" konulu yüksek lisans ve "Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri" konulu doktora programlarını tamamladı. Çeşitli dergilerde iş hukuku ve endüstri ilişkileri konularında makaleleri yayınlandı. Ayrıca Yalın Üretim (Japon Modeli) adlı yayınlanmış bir kitabı bulunmaktadır. İyi derecede İngilizce bilmektedir.

PSİKOLOJİK TACİZ ve İŞ KANUNU BOYUTU

GİRİŞ

Günümüzde yaşadığımız piyasa sisteminde çağdaş işletmeler küreselleşme, terörizm, rekabetçi avantajlar yaratmak, sürekli değişim gerekliliği, çalışanların performansını artırma gibi sürekli değişen baskılarla karşı karşıyadır. Bu baskıların yarattığı belirsizliklere karşı işletmelerin gösterdiği tepki; yönetsel liderliğin geliştirilmesini gerektiren küçülme ve istihdam edilebilirliğin artırılması gibi yönetsel yaklaşımlarda görülebilir. Bu yaklaşımlar işletmeleri ve çalışanları etkileyen örgütsel değişimi esas alan bir söylemi gerektirmektedir. Örgütsel değişim söyleminde ortaya çıkan değişimlerden birisi de, son yıllarda giderek önemi daha çok anlaşılan "işyerinde psikolojik taciz" olgusudur.¹

Aynı işyerinde çalışan insanlar arasında ortaya çıkan çatışmaların tarihi, kapitalizmin başlangıç tarihine kadar geriye götürülebilir. Emegün bir meta olarak üretim sürecine girmesiyle birlikte, işçiler ile işveren arasında ya da işçilerin

kendi aralarında üretim sürecinin kim tarafından ve nasıl kontrol edileceği konusunda çatışmalar başlamıştır. Bu çatışmalar; fiziksel saldırılar, direnişler, bojkotlar, makinelerin tahrip edilmesi (Ludizm) gibi eylemli davranışlar şeklinde olabildiği gibi psikolojik taciz ya da psikolojik baskı şeklinde de olabilmektedir. İşyerindeki çalışma ilişkilerini düzenlemeyi amaçlayan iş hukuku başlangıcından beri gerek işçiler ile işveren arasında, gerekse işçilerin kendi aralarındaki davranış biçimlerini belirli hukuksal normlara göre şekillendirmeyi amaçlamıştır. İşyerinde ortaya çıkan psikolojik sorunlar ise, yıllardır bilinen bir olgu olmasına karşın iş hukukunda ancak son yıllarda ilgi odağı haline gelebilmiştir. Örneğin ABD ve Kanada'da psikolojik tacizin bilinmeyen yönlerine ve kişilerin sağlığı, organizasyonlar ve toplum üzerindeki yıkıcı etkileri konusunda giderek artan bir ilgi vardır. 2002 yılının başlarında Avustralya'da önemli bir uluslararası konferans düzenlendi. Yine 2002 yılında Fransa'da ve Kanada'nın Quebec eyaletinde, 2006 Şubat ayında ise Kolombiya'da psikolojik taciz karşıtı yasa (anti-mobbing) yürürlüğe girdi. Almanya'da psikolojik taciz, sağlığı bozan bir çalışma ortamı olarak değerlendirilmeye

¹ Sheehan, M., Workplace Mobbing: a proactive response, <http://www.Lindas.internetbasedfamily.com> (8.12.2007)

başlandı. Daha önemlisi, Avrupa Birliği psikolojik tacizi işçi sağlığı ve iş güvenliği riski olarak kabul etmektedir.² Sorunun ciddiyetinin ve yaygınlığının anlaşılmasında kuşkusuz psikolojik tacizin fiziksel, psikolojik, ekonomik ve sosyal sonuçları olmasının önemi büyüktür. Ancak halen birçok AB ülkesinde işyerinde psikolojik tacizin yasal tanımı henüz yapılmamıştır.

ILO işyerinde şiddeti tüm dünyada giderek artan çalışma yaşamıyla ilgili bir sorun olarak kabul etmektedir. ILO'nun "işyerinde şiddet" (violence at work) tanımı sadece fiziksel saldırgan davranışları içermemekte, psikolojik davranışları ya da pasif durumları da şiddet kapsamına almaktadır. İşyerinde şiddetin neden olduğu hasarlar ve zararlar ise; travma sonrası ortaya çıkan stresler, vakitsiz/erken ölüm, intihar, cinayet işleme şeklinde olabilmektedir.³

Türkiye'de de konuyla ilgili olarak son yıllarda giderek artan sayıda araştırmalar yapılmakta, makaleler ve kitaplar yayımlanmaktadır.⁴

Bu çalışmada önce işyerinde psikolojik taciz konusunda kavramsal tartışmalar ele alınacaktır. Konu Türkiye'de oldukça yeni olduğu için bu bölüm aydınlatıcı olacağı düşüncesiyle özellikle geniş tutulmuştur. Çalışmada daha

sonra bazı ülkelerdeki konuyla ilgili yasal düzenlemelerden örnekler verilecektir. Çalışmanın asıl amacı, işyerinde psikolojik taciz konusunu yürürlükteki İş Kanunu hükümleri açısından değerlendirmektir. Bu bağlamda işyerinde psikolojik taciz sorunu İş Kanununda yer alan cinsel taciz, ayrımcılık, sataşma ve tehdit ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki düzenlemelerle kıyaslanacak, İş Kanunundaki bugünkü düzenlemeler açısından işyerinde psikolojik taciz konusu irdelenmeye çalışılacaktır.

1. KAVRAMSAL TARTIŞMALAR

1980'lerin başında İsveçli psikolog H. Leymann, dünyadaki en sağlıklı ve güvenli işyerlerinde sağlık ve güvenlik açısından çok ciddi bir tehdit saptadı ve bu farklı tehdidi İngilizce bir kelime olan "mobbing" (işyerinde psikolojik taciz) ile tanımladı. İngilizce "mob" kavramı grup anlamına gelmesine karşın, "mobbing" İskandinav'da ve Avrupa'nın Almanca konuşulan bölgelerinde gözdağının, zorbalığın bütün şekillerini ifade eden genel bir kelime olarak, bazen farklı anlamlarda bile kullanılmaktadır. Bununla birlikte, İngilizce konuşulan ülkelerde "mobbing" taciz etmek, korkutmak, gözdağı vermek için ekip, grup kurmak anlamına gelmektedir.⁵ "Mobbing" kavramı Konrad Lorenz tarafından, bir üyesine karşı birleşen ve bu üyesini grup dışına atmaya zorlayan, hatta öldürmek isteyen bazı hayvanların davranışlarını tanımlamak için türetilmiştir.⁶

ABD ve bazı kara Avrupa'sı ülkelerinde, ayrıca İskandinavya, Almanya ve İtalya'da "mobbing"; Avustralya, İngiltere ve İrlanda'da ise "bullying (işyerinde gözdağı vermek, zorbalık etmek)" kavramı tercih edilmektedir.⁷ Her iki terim örtüşmekte, duygusal taciz ve bir tür psikolojik şiddet anlamına gelmektedir.

Ancak "mobbing" kavramını tercih edenler, "bullying" kavramının esas olarak grup davranışından çok, özellikle

2 MOBBING: Emotional Abuse at Work, <http://mobbing.tv>; Mobbing-U.S.A., <http://www.mobbing-usa.com> (8.12.2007)

3 Shallcross, L., *The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector*, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbing-CA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)

4 Türkçe çalışmalar için özellikle bkz.:Tınaz, P., 2006, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul; aynı yazar "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Çalışma ve Toplum, Sayı: 11, 2006/4; "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", Çalışma ve Toplum, Sayı: 10, 2006/3; Çobanoğlu, Ş., 2005, Mobbing - İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, TİMAŞ Yayınları, İstanbul; Savaş, F. B., 2007, İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınları, İstanbul; Güzel, A. ve Ertan, E., 2007, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007/14; Bayram, F., 2007, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007/14; Bozbel, S. ve Palaz, S., 2007, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuku Sonuçları", TİSK Akademi, 2007/1, Cilt. 2, Sayı: 3; Tutar, H., 2004, İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, 3. Baskı, Ankara; Serpil Aytaç, 2008, "İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi: Bir Araştırma", MESS Mercek, Yıl: 13, Sayı: 51, Temmuz, 2008; Çiğdem Kirel, 2007, "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2; Şeyda Aktekin, 2006, "Alman Mahkeme Kararları Işığında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık, Sayı: 4; Pınar Tınaz, Fuat Bayram, Hediye Ergin, 2008, Çalışma Sosyolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta, İstanbul; <http://www.mobbingturkiye.net>.

5 MOBBING: Emotional Abuse at Work, <http://www.mobbing.tv>; Sheehan, M., *Workplace Mobbing: a proactive response*, <http://www.Lindas.internetbasedfamily.com> (8.12.2007)

6 What is mobbing?, <http://www.mobbing.hr/index.en.html> (8.12.2007)

7 Increasing focus on workplace 'mobbing', <http://www.eurofound.europa.eu/eiro> (8.12.2007)

yönetim söz konusu olduğunda, bireysel olarak yapılan tacizin fiziksel saldırganlık, zorbalık yönlerini; “mobbing” kavramının ise kolektif olarak ve kurnazca, sin-sice yapılan eylemleri ifade ettiğini savunmaktadırlar. “Mobbing” konusunda yapılan araştırmalar özel olarak örgütsel risk faktörleri ve “mobbing”in birey üzerindeki etkileri üzerinde yoğunlaşmasına karşın, “bullying” konusundaki araştırmaların çoğu zorbalık yapanın kişiliği ve gereksiz davranışları üzerinde yoğunlaşmaktadır.⁸ “Bullying” genellikle yönetimi altında çalışanları doğrudan ya da dolaylı olarak hedef seçerek gözdağı veren agresif yöneticiler için de kullanılmaktadır. “Mobbing” ise aksine, grup oluşturarak alt kademedekiler kadar iş arkadaşlarını ya da yöneticileri de hedef alan ve zarar vermek için kötü niyetli saldırgan tavırlar kullanan kolektif davranışları kapsamaktadır.⁹

İngilizce literatürde “mobbing” ve “bullying” yerine ayrıca “psychological terror or aggression” (psikolojik terör ya da saldırı), “hostile behaviors at work” (işyerinde düşmanca davranışlar), “incivility” (işyerinde kabalık, nezaketsizlik), “workplace trauma” (işyeri travması), “emotional violence” (duygusal şiddet), “emotional abuse” (duygusal taciz), “harrasment” (taciz), “mistreatment” (kötü davranış), “victimisation” (acı çekirme) gibi kavramlar da kullanılmaktadır.¹⁰

Türkçe literatürde çoğunlukla “mobbing” karşılığında “işyerinde psikolojik taciz” kavramı kullanılmaktadır.¹¹ Yine Türkçe literatürde daha çok internet sayfalarında “işyerinde duygusal taciz”, işyerinde psikolojik terör”,

“yıldırma”, “duygusal saldırı”, “duygusal linç”, “işyeri sendromu”, “(işyerinde) taciz”, “(işyerinde) psikolojik şiddet”, “işyerinde moral taciz”, “(işyerinde) zorbalık”, “işyerinde manevi taciz”, “işyerinde yıldırma”ya yönelik psikolojik saldırı” ifadelerinin de kullanıldığı görülmektedir.¹² Kanımızca “mobbing” kavramının karşılığı Türkçe’de en iyi “işyerinde psikolojik taciz” kavramıyla açıklanabilir; bu nedenle biz de “işyerine psikolojik taciz” kavramını kullanmayı tercih ettik.

2. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ: KAVRAMSAL TANIM

İngilizce ve Türkçe literatürde “işyerinde psikolojik taciz” kavramı konusunda farklı tanımlar yapılmaktadır; kavramın uluslararası bir tanımı bulunmamaktadır.¹³ Birçok farklı disiplinleri (çalışma ekonomisi, çalışma psikolojisi, çalışma sosyolojisi, iş hukuku) ilgilendiren bir konuda farklı tanımların yapılması doğal karşılanmalıdır. Psikolojik tacizi tanımlamak, gizil yapısı nedeniyle, aynı zamanda **karakteristiklerinin çoğu meşru davranış olarak görülebildiği** için çok zordur.¹⁴ Ancak yapılan birçok tanımdan konunun genel bir çerçevesi ortaya çıkmakta, tanımlarda bazen farklı özelliklere vurgu yapıldığı görülmektedir. Çünkü psikolojik taciz tek bir nedenden kaynaklanan bir olgu değildir; işyerinde psikolojik terörü içeren tüm davranışları kapsadığından kişide ortaya çıkan bütün streslere neden olan bir etken olarak anlaşılabilir.

İşyerinde psikolojik taciz genellikle; tekrar eden, fiziksel ve cinsel taciz şeklinde olmayan, belirli bir zaman süresinde ortaya çıkan, mağdur üzerinde küçültücü etkileri olan davranışlar olarak anlaşılmaktadır.¹⁵ Psikolojik

8 Shallcross, L., The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)

9 Shallcross, L., The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007); DAVENPOR, D., [http://www.jobdig.com/articles/112\(8.12.2007\)](http://www.jobdig.com/articles/112(8.12.2007))

10 Mobbing-U.S.A., <http://www.mobbing-usa.com> (8.12.2007); Shallcross, L., The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007); Safe Work, <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm> (8.12.2007); Tinaz, 2006: 15.

11 “İşyerinde manevi taciz” kavramı için F. B. Savaş (2007) ve “psikolojik saldırı” kavramı için <http://www.mobbingturkiye.net> kaynaklarına bkz.

12 Savaş, 2007: 8.

13 Burada belirtilenler dışında kavramın farklı tanımları için ayrıca bkz.: Savaş, 2007:43-45; Tinaz, 2006: 10-17.

14 Kit, J., Workplace Bullying – An Overview, <http://www.members.show.ca/mobbing-mobbingCA> (8.12.2007)

15 Guerrero, M. I. S., The Development of Moral Harrestment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm (20.10.2007)

taciz etme bir süreçtir, süreç içerisinde gelişir ve artar; günlerce, haftalarca, aylarca sürebilir. Taciz nadiren tek bir olaydır ya da tek bir olay dramatik, uzun süren bir etkiye sahip olduğunda ortaya çıkan gerilim, stres ya da öfkenin neden olduğu, insanın içini rahatlatan bir duygudur.

Psikolojik tacizin pek çok tanımında vurgulanan varsayım, tipik olarak bir mağdurun kendini savunmasız hissetmesidir. Mağdur umutsuz, çaresiz bir konuma itilmektedir. Amaç kurban seçilen kişiyi yok etmek, işyerinden attırmak ya da istifaya zorlamak, dışlamak, cezalandırmak, küçük düşürmek, kontrol etmek, uyum ve disiplin sağlamak olabileceği gibi grup üyelerinin dinsel, etnik, kültürel, düşünce ve inanç ve benzeri değerleri nedeniyle dayanışma içinde olmalarından da kaynaklanabilir.¹⁶ İşyerinde psikolojik taciz açıkça cinayet de dahil olmak üzere ayrımcılık amaçları içerir; zorlayıcı, duyarsız ve zalimdir; saygısız sözcükler ve eylemler yoluyla iletişim kurulur; işyerinde hissedilen ya da var olan olumlu faktörleri zayıflatır.¹⁷

Bir davranışın “psikolojik tacizi” olarak kabul edilebilmesi için, bu davranışı değerlendirebilecek ortak bir anlayış ya da objektif bir ölçü gerekmektedir; aksi takdirde işyerinde normal insan ilişkilerinin bir parçası olarak ortaya çıkan çatışmalar yanlışlıkla psikolojik taciz olarak değerlendirilebilir.¹⁸ Nasıl tanımlanırsa tanımlansın, mutlaka “işyerinde diğer çalışanlara karşı kötü, olumsuz davranış” anlamını içeren “işyerinde psikolojik taciz” kavramı, birçok anlamı içeren moda bir kavram-



dır. Bu kavram, öncelikle insanlarda endişe uyandırmaktadır; çünkü kişileri tedirgin etmekte, depresyona ve kaygıya, az ya da çok fiziksel hastalıklara, bazen de intihara neden olmaktadır.¹⁹

İşyerinde psikolojik taciz konusundaki tanımları daha anlaşılabilir kılabilmek için eylemin failine (tacizci, saldırgan) göre yapılan tanımları aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkün görülmektedir.

16 Kit, J., Workplace Bullying – An Overview, <http://www.members.show.ca/mobbing/mobbingCA> (8.12.2007); Rodgers, W. ve Gago, S., Improving Social Corporate Responsibility: The Case of Bullying Behavior, <http://docubib.uc3m.es/WORKINGPAPERS/WB/wb064213.pdf> (8.12.2007)
17 Kit, J., Workplace Bullying – An Overview, <http://www.members.show.ca/mobbing/mobbingCA> (8.12.2007); Rodgers, W. ve Gago, S., Improving Social Corporate Responsibility: The Case of Bullying Behavior, <http://docubib.uc3m.es/WORKINGPAPERS/WB/wb064213.pdf> (8.12.2007)
18 Shallcross, L., The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)

19 Mobbing and Harassment, <http://www.unspecial.org/Uns606/Uns606T15.html> (8.12.2007)

2.1 Faili Grup Kabul Eden Tanımlar

Eylemi gerçekleştiren failin birden çok kişiden oluşan bir grup olduğu esas alındığında işyerinde psikolojik taciz, “**çalışma grupları tarafından bir iş arkadaşına ya da iş arkadaşlarına yapılan agresif eylemlerin ve psikolojik saldırıların belirlenmesi**” olarak tanımlanabilir. Eylemin grup tarafından yapıldığını öngören bu tanım özellikle Avrupa ve İskandinav ülkelerindeki literatürde kabul edilmekle birlikte, kavram ABD ve Kanada’da benzer şekilde kullanılmaktadır. Psikolojik taciz konusundaki literatür genel olarak, “bir başka işçiye işyerini terk etmesi amacıyla zarar vermeye yönelik kasıtlı bir strateji olarak kullanılan, pasif agresif grup davranışı”na odaklanma eğilimi göstermektedir. Ayrıca psikolojik taciz, insan vücudundaki yanığın şiddetini açıklamak için kullanılanlara benzer bir şekilde, birinci, ikinci, üçüncü derecede taciz gibi aşamalarla da tarif edilmektedir.²⁰

Westnues’e göre de işyerinde psikolojik taciz, “**işçiler tarafından hedef seçilen bir başka işçiyi dışlamak, cezalandırmak ve küçük düşürmek için yapılan hırslı, şiddetli, kolektif kampanyadır.**”²¹ Faili grup olarak kabul eden bir başka tanıma göre ise işyerinde psikolojik taciz; **işçiler tarafından işyerinde hedef seçilen umutsuz, çaresiz durumdaki bir başka işçiyi ezmek ve yok etmek için küçümseme, cezalandırma, dışlama amacıyla yürütülen kasıtlı kampanyadır.**²²

2.2. Faili Birey veya Grup Kabul Eden Tanımlar

Leymann’a göre psikolojik taciz, “**işyerinde, sistematik bir şekilde bir ya da daha fazla kişi tarafından esas olarak tek bir kişiye yöneltilen ve bu kişiyi**

aciz ve savunmasız konuma düşüren, eylemlerin devam etmesi nedeniyle de kişiyi aynı zor durumda bırakan düşmanca ve etik dışı davranışları içerir. Bu hareketler, çok sık (en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde (en az altı ay) tekrarlanan bir temelde gerçekleşir.²³ Bu tanım, geçici çatışmaları kapsamamakta ve psikolojik tacizin psikolojik hastalıklara neden olduğunu vurgulamaktadır.

Psikolojik tacizin hem birey hem de grup tarafından yapılabileceği vurgulayan Namie ve Namie işyerinde psikolojik tacizi, “**bir işçiye karşı bir başka işçi ya da birden çok işçi tarafından yapılan ve tekrarlanan, kötü niyetli, şirret, sağlığı tehlikeye atan kötü davranışlar**” olarak tanımlamaktadır. Amaç, “hedefi ezmek ve yok etmektir.”²⁴

İşyerinde psikolojik taciz, “**bir kişinin bir başka kişi ya da grup tarafından saygınlığına, şöhretine, onuruna, doğruluk ve dürüstlüğüne zarar vererek, işyerini terk edene kadar, sistemli bir şekilde psikolojik tacize uğratılması ya da küçümsemesi olarak nitelendirilen ve işyerinde karşılaşılan özgün bir davranış**” olarak da tanımlanmaktadır.²⁵

Bir başka görüşe göre psikolojik tacizin kanıtı, **faillerin** (saldırganların, tacizcilerin) meslektaş ya da meslektaşlarına karşı kasıtlı olarak zarar vermek için **birliktelik sağlamalarıdır. Psikolojik taciz bu nedenle; genel taciz, duygusal rahatsızlık ve/veya psikolojik terör yoluyla zarar vermek, utandırmak, rezil etmek, mahcup etmek amacını güden haksız iddialar ileri sürerek bir kişinin işyerini terk etmesi için yapılan ikinci, kötüniyetli çaba olarak tanımlanabilir.**²⁶

20 Sheehan, M., Workplace Mobbing: a proactive response, <http://www.Lindas.internetbasedfamily.com> (8.12.2007)

21 Warning: Mobbing is Legal, Work with Caution, <http://www.counselingoutfitters/Housker.htm> (8.12.2007)

22 Shallcross, L., The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)

23 Leymann, H., “The Definition of Mobbing at Workplaces”, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (3.12.2007)

24 Warning: Mobbing is Legal, Work with Caution, <http://www.counselingoutfitters/Housker.htm> (8.12.2007)

25 What is mobbing?, <http://www.mobbing.hr/index.en.html> (8.12.2007)

26 Sheehan, M., Workplace Mobbing: a proactive response, <http://www.Lindas.internetbasedfamily.com> (8.12.2007)

2.3 Faili Ast veya Üst Olarak Kabul Eden Tanımlar

İşyerinde psikolojik taciz işyerinde eşit statüde/konumda çalışan insanlar arasında olabileceği gibi, astlardan üstlere, üstlerden astlara ya da doğrudan işveren tarafından işçilere de uygulanabilir. Bu anlamda işyerinde psikolojik taciz; **birlikte çalışan insanlar arasında ya da işverenlerle işçiler arasında ortaya çıkan, mağdurun (erkek ya da kadın) sık sık küçümsendiği, doğrudan ya da dolaylı olarak bir ya da birden çok kişi tarafından diğer çalışanlarla ilişkilerini bozmak amacıyla saldırıldığı, eleştirildiği, olumsuz iletişim biçimidir.**²⁷

Psikolojik tacizin işveren ya da üstler/yöneticiler tarafından astlara/işçilere yapılması "dikey psikolojik taciz", aynı işi yapan işçiler arasında yapılması "yatay psikolojik taciz", astlar/işçiler tarafından üstlere/yöneticilere yapılması ise "aşağıdan yukarıya doğru taciz" olarak adlandırılmaktadır.²⁸ Araştırmalara göre, psikolojik taciz eylemlerinin %55'i dikey, %45'i yatay taciz şeklinde olmaktadır. Dikey taciz, üst düzeyde bulunan kişinin astlarını grup ya da tek tek birey olarak, tüm grubu etkisiz hale getirinceye kadar uyguladığı tacizdir. Bununla birlikte, bir grup işçinin birleşerek amirlerini taciz etmesi de dikey taciz sayılmaktadır. Yatay taciz ise aynı hiyerarşik düzeyde birlikte çalışan işçiler arasında ortaya çıkan taciz biçimidir.²⁹ Bu anlamda işyerinde psikolojik taciz; meslekaşının şerefine, dürüstlüğüne, uzmanlığına sürekli olarak (haftalarca, aylarca, hatta yıllarca) birlikte çalışılan üst ya da alt kademedeki kişiler tarafından yapılan saldırgan bir davranış anlamına gelmektedir. Kişiyi haksız suçlama, küçümseme, tedirgin etme, duygusal eziyet ve/veya terör yoluyla işyerinden zorla atılmak istenmektedir.³⁰ Kişi sürekli olarak kurnazca ya da açıkça genellikle yanlış yaptığı konusunda gerçekdışı suçlamalarla ya da sürekli küçük görülerek psikolojik

tacize hedef olabilir. Hedef seçilen kişi meslektaşları ya da yönetim tarafından açıkça suçlandığı için kendisine karşı bir cephe oluşturulduğu hissine kapılabilir. Kişiyi karşı yapılan bu davranış sonuçta istifa ya da işten kovma ile sonuçlanabilir.³¹

Yukarıdaki tanımlar dışında failin birey ya da grup olmasını esas almayıp, eylemi ve eylemin amacını esas alan tanımlar da vardır. Örneğin Leymann'dan sonra kavramı geliştiren Fransız psikolog Marie-France Hirigoyen de psikolojik tacizi, "**Bir kişinin kişiliğini, onurunu ya da fiziksel bütünlüğünü bozan sürekli ya da sistemli olarak sözcüklerle, bakışla, yazıyla ya da hareketlerle yapılan herhangi bir kötü niyetli davranıştır**" şeklinde tanımlamaktadır.³²

Eylem ve eylemin amacına göre yapılan bir başka tanıma göre işyerinde psikolojik taciz; "**bir kişiyi haksız suçlamalar, küçümsemeler, genel taciz edici davranışlar, zihinsel ve fiziksel sağlığını etkileyen duygusal taciz ve/veya terör yoluyla işyerinden ayrılma ya zorlamaktır.**"³³

Bir başka tanıma göre de işyerinde psikolojik taciz, **bir işçinin ya da bir grup işçinin durumunu kötüleştirmeye yönelik kinci, zalim, şirret ya da kötümseyici eylemlerle gerçekleştirilen saldırgan davranıştır.** Hedef seçilen kişilerin kişiliklerine ya da mesleki performanslarına ısrarla yapılan bu tür olumsuz saldırılar, genellikle önceden bilinemez, akıl dışı ve haksız eylemlerdir.³⁴

27 Mobbing II: Desk Research, [http://www.Surrey.ac.uk/politics/cse/Report Hasselt](http://www.Surrey.ac.uk/politics/cse/Report%20Hasselt)

28 Increasing focus on workplace 'mobbing', <http://www.eurofound.europa.eu/eiro> (8.12.2007); Tınaz, 2006:116-139; Aktekin, 2006:240

29 What is mobbing?, <http://www.mobbing.hr/index.en.html> (8.12.2007)

30 Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace", <http://www.Edu-cyberpg.com> (8.12.2007)

31 Davenport, D., <http://www.jobdig.com/articles/112> (8.12.2007); <http://www.bullyinginstitute.org/bbstudies/def.html> (8.12.2007)

32 Guerrero, M. I. S., The Development of Moral Harrestment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bciclrlr/27_2/10_TXT.htm (20.10.2007)

33 Shallcross, L., The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)

34 Safe Work, <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm> (8.12.2007)

3. PSİKOLOJİK TACİZİN ORTAYA ÇIKMASI

İşyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkması, öncelikle yönetimin çok zayıf bir etik temeli olduğunu göstermektedir. İşyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkmasının; a) Saldırganın psikolojik yapısından kaynaklanan nedenler, b) Organizasyon kültüründen kaynaklanan nedenler, c) Psikolojik tacize uğrayan kişinin psikolojisinden kaynaklanan nedenler, d) Toplumsal değer yargıları ve normlardan kaynaklanan nedenlerle olabileceği belirtilmektedir.³⁵ Örgüt kültürü kurumsallaşmamış ise çalışanlar arasında yaşanan artan rekabet, yükselme ve ödül dağılımındaki adaletsizlikler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler, çatışmalar psikolojik tacizin ortaya çıkmasına neden olabilir.³⁶ Bunların dışında psikolojik taciz çalışma koşullarından, iş güvencesini azaltan ve iş stresini arttıran küreselleşmeden de kaynaklanabilir. Küresel rekabet karşısında sürekli küçülme eğilimi taşıyan ve iş güvencesi yerine esnek güvence olgusunu gündeme getiren işyerlerinde, bu anlamda sürekli olarak psikolojik tacizin varlığından söz edilebilir.

Genellikle güçlü ya da etkili bir konumda bulunan bir kişi tarafından başlatılan psikolojik taciz, hedef seçilen kişiyi ezmeye ve etkisiz hale getirmeye yönelik tehlikeli bir dürtüdür. Bu dürtü, bir virüs gibi tüm işçileri etkileyerek bütün işyerini dolaşmaktadır. Hedef seçilen kişi; kendini kabul ettirecek nitelikleri olmayan, sadece lanetlenmeyi hak eden, benimsenen ve saygı duyulan ortamın dışında kalan, açıkça nefret edilen, iğrenç, tiksinti duyulan bir kişi olarak görülmektedir.³⁷ Failin amacı kurbanını şaşırtmak, kendisine olan saygısını azaltmak, güvenini kaybettirmek, mahcup etmek, sindirmek, izole etmek, boyun eğmesi için baskı kurmak, onurunu kırmak, diğer insanlarla olan ilişkilerine, ününe, şöhretine, dürüstlüğüne, sağlığına saldırmak ve zarar vermek, giderek işyerini terk etmesini sağlamaktır. Failler mağdurlarının işlerini yapmasını engelleyemezse bile güçleştirirler. Failler yalan söylerler, olayları yanlış

yönlendirirler, kontrol ederler, zarar verirler ve kurbanın akli dengesinin yerinde değilmiş gibi görünmesini sağlarlar.³⁸

Psikolojik taciz başlangıçta sıradan bir tartışma şeklinde olabilir; giderek mağdurun performansı düşer ve önemli hatalar yapmasına neden olunur.³⁹ Kampanya sürdürüldükçe giderek genişleyen düşmanca davranışlar ve iletişim işyerinde meşru hale gelmektedir.⁴⁰

Psikolojik taciz genellikle işyeri yönetimi tarafından kabul edilmemekte, yanlış yorumlanmakta, bilmezlikten gelinmekte, hoşgörü gösterilmekte, teşvik edilmekte, hatta desteklenmektedir.⁴¹

İşyerinde psikolojik taciz uygulayan grup, psikolojik tacizi kendi ortak değerlerine ve inançlarına karşı olan bireysel tavırları cezalandırmak için bir mekanizma olarak kullanmaktadır. Psikolojik taciz, bireyleri uygun şekilde davranmaları için motive etmek amacıyla da kullanılabilir. Ayrıca, grubun uyguladığı manevi taciz bilgi üzerinde kontrol kurularak arttırılır; böylelikle grubun ortak değerleri ve inançları uygulamalara, tekniklere ve prosedürlere dönüşmektedir. Bu uygulamalar bürokratik mekanizmalar değildir, çünkü kurallar istikrarlı değildir, kararlar herhangi bir yerde yazılı değildir.⁴²

İşyerinde psikolojik taciz, var olan güç grup tarafından olumsuz şekilde kullanıldığı zaman da ortaya çıkabilir. Güç, bireyin ya da bir grubun kendi isteklerini, başkaları dirense bile, genel bir istek ya da kural olarak gerçekleştirmelerine olanak sağlamaktadır. Grup, uygun bir davranış oluşturulması konusunda işyerinde çalışanlar arasında uzlaşma sağlamaktadır.⁴³ Bunun ötesinde, etik

35 Çobanoğlu, 2005.

36 Kirel, 2007 : 318.

37 <http://www.harrasment101.com> (8.12.2007)

38 Kit, J., Workplace Bullying – An Overview, <http://www.members.show.ca/mobbing-mobbingCA> (8.12.2007)

39 <http://www.jehnstar.com/society/mobbing-at-work> (8.12.2007)

40 <http://www.HARRASMENT101.COM> (8.12.2007)

41 "Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace", <http://www.Edu-cyberpg.com> (8.12.2007)

42 Rodgers, W. ve Gago, S., Improving Social Corporate Responsibility: The Case of Bullying Behavior, <http://www.docubib.uc3m.es/WOR-KINGPAPERS/WB/wb064213.pdf> (8.12.2007)

43 Rodgers, W. ve Gago, S., Improving Social Corporate Responsibility: The Case of Bullying Behavior, <http://www.docubib.uc3m.es/WOR-KINGPAPERS/WB/wb064213.pdf> (8.12.2007)

açıdan egoist davranan bu grup, etik dışı ilkeleri genel kabul gören inançlar ve değerler olarak değerlendirilebilir, bu inanç ve değerler de diğerlerine zarar verebilir. Böyle bir tavır; etki altında kalmaya yatkın kişileri bilgi edinme, rıza gösterme, gizlilik, konuşma ve karar verme süreçlerine katılma özgürlüğünden yoksun bırakabilir. Grup gücünü etki altında kalan insanlara despotik ve tirancı bir tavır sergileyerek de kullanabilir.⁴⁴

İşyerinde psikolojik tacizin en açık ve görülebilir şekli, fiziksel şiddet, kızgınlık ve öfkeyle bağırarak şeklinde kendini göstermektedir. Ancak psikolojik taciz çok nadiren açıkça yapılmaktadır; psikolojik tacizin en bilinen şekilleri anlaşılması güç, dolambaçlı, imalı şekilde yapılmaktadır; dedikodu, uygunsuz şakalar, herkesin önünde küçük düşürme gibi eylemler yavaş yavaş yayılmaktadır. Hedef seçilen kişiyi travmaya düşürmek için daha çok gizli taktikler sürekli ve sistemli bir şekilde kullanılmaktadır.⁴⁵ **Pek çok psikolojik taciz olayı yasadışı davranış değildir.** Leymann bir olgunun psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için en az 6 ay sürmesi gerektiğini ileri sürmesine karşın, psikolojik tacizin yaklaşık 16 ay sürebileceğini savunan görüşler de vardır.⁴⁶

Psikolojik tacizin failer üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak ya da etkisiz hale getirmek çok güçtür. Bu tür bir tacizin en önemli özelliği, dışarıdaki kişiler için anlaşılmaz olmasına karşın kurbanı çok derin şekilde incitebilmesi ve küçük düşürülebilmesidir.⁴⁷ Psikolojik tacizin doğal yapısı kendisinin ortaya çıkarılmasını güçleştirir ve neredeyse kanıtlanmasını olanaksız kılar. Psikolojik tacizi oluşturan tek tek olaylar genellikle anlamsız, zarsız ve hatta acıklı olarak görülürler.⁴⁸

Psikolojik taciz çok çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir:

- iftira atmak,
- haksız eleştirmek,
- sık sık konuşmasını kesmek,
- alay etmek, imalı konuşmak,
- bağırarak, tartışmaları arttırmak,
- öfkeli ya da kızgın bakmak,
- gözdağı vermek, korkutup sindirmek,
- kabalık etmek, kötü davranmak, küçük düşürmek,
- bilgisayarına virüs göndermek,
- telefonla ya da e-posta yoluyla rahatsız etmek,
- mağdura ait eşyaları kaybetmek, bozmak ve yerine yenisini vermemek,
- beddua etmek,
- yardım isteğini haksız olarak geri çevirmek,
- enformasyonları ve kaynakları gizlemek,
- işle ilgili temsil yetkisi vermemek, çalışanın sorumluluklarını kaldırmak,
- keyfi davranmak,
- yapılması mümkün olmayan işler istemek,
- sürekli fazla çalışma yapılmasını istemek,
- katı yönetim anlayışı,
- sürekli kontrol altında tutmak,
- kişilik çatışması ya da sadece iki kişinin birbiriyle anlaşamaması,
- kapıyı şiddetle çarpmak,
- milliyeti, pozisyonu, siyasi görüşü ya da yeteneği ile ilgili imalı sözler söylemek,
- umursamamak,
- sigara içmeyen birisini sigara içilen bir ortamda çalışmaya zorlamak.

Leymann yaklaşık 45 tür psikolojik taciz türü saptamıştır ve psikolojik tacizin mağdur üzerindeki etkilerini beş grupta ele almaktadır: 1) Mağdurun başka insanlarla iletişim kurma yetenekleri üzerindeki etkileri, 2) Mağdurun sosyal ilişkileri üzerindeki etkileri, 3) Mağdurun

44 Rodgers, W. ve Gago, S., Improving Social Corporate Responsibility: The Case of Bullying Behavior, <http://docubib.uc3m.es/WORKINGPAPERS/WB/wb064213.pdf> (8.12.2007)

45 Warning: Mobbing is Legal, Work with Caution, <http://counselingoutfitters/Housker.htm> (8.12.2007)

46 What's Going On With Mobbing, Bullying and Work Harassment Internationally, <http://www.ifo.org.uk/info/comparisons/bullying.htm> (8.12.2007)

47 Kit, J., Workplace Bullying – An Overview, <http://www.members.show.ca/mobbing-mobbingCA> (8.12.2007)

48 Kit, J., Workplace Bullying – An Overview, <http://www.members.show.ca/mobbing-mobbingCA> (8.12.2007)

toplumsal konumu üzerindeki etkileri, 4) Mağdurun mesleki yaşamı üzerindeki etkileri, 5) Mağdurun fiziksel sağlığı üzerindeki etkileri.⁴⁹

Psikolojik taciz sendromunun 5 aşaması vardır: 1) Çatışma, 2) Saldırgan tavırlar ve psikolojik saldırılar, 3) Yönetimin de mağdura zarar vermeye başlaması, 4) Mağdurun "geçimsiz" ya da "akli dengesi yerinde değil" şeklinde damgalanması, 5) Mağduru bulunduğu konumu terk etmeye zorlamak için dışlamak.⁵⁰

Bazen üst yöneticiler de istemedikleri bir işçinin işten ayrılması için psikolojik tacize başvurabilirler. İşyerlerinde yönetimin değişmesiyle bu yola başvurulduğu görülmektedir.⁵¹ Psikolojik taciz uygulayan üst düzey yöneticiler astlarının işyerinde olup olmadığını sık sık kontrol ederler, iş tanımını içerisinde olmayan işler yaptırır ya da çalışma süresinin bitmesine çok az kala iş verirler, çalışanların dinlenmesine ya da tatillerine engel olurlar.⁵² Astlara bağırarak genellikle olumsuz bir tavır olarak değerlendirildiği için, psikolojik taciz genellikle kurnaz, sinsi bir şekilde yapılmaktadır. Fakat kurnaz bir şekilde yapılsa bile psikolojik taciz insana zarar vermektedir. Kurnaz, sinsi şekilde yapılan psikolojik taciz, hedef seçilen kişinin yapılan eyleme inanmamasını sağlar ya da kendisine aşırı alıngan olduğu söylenir veya failler hedef seçilene bu hale getirirler.⁵³

Literatürde psikolojik taciz olarak kabul edilen bazı eylemler ve bunların psikolojik tacize hedef olan kişi için yarattığı sonuçlar konusunda genel bir kabul vardır. Bu tür eylemlerin ve sonuçlarının kolayca belirlenebil-

mesi önemlidir. Bunun nedeni kısmen psikolojik taciz konusunda ortak/genel bir anlayış sağlamak ve bu tür eylemlerin ölçülebilmesi için bir ölçü/kriter oluşturabilmektir. Böylelikle işyerinde normal bir insan etkileşimi olarak ortaya çıkan bir çatışmanın psikolojik taciz olarak adlandırılmasından kaçınılması mümkündür. Psikolojik taciz konusunda ölçüler, bu konuda kendi hedeflerine ulaşmak isteyenler tarafından ileri sürülen gerçek olmayan ve anlamsız, sıkıcı iddialardan kaçınmak için de gereklidir.⁵⁴

Psikolojik taciz, buna olanak sağlayan bir işyeri ortamı olmadığı sürece oluşmaz. Bu tür bir ortam, işçilerin potansiyel olarak var olan ve şiddetli işyeri stresinin ve bireysel psikolojik çöküşün "ilk uyarı işaretleri" sayılabilen şiddet tavırlarını bildirmelerini engellemektedir.⁵⁵ Psikolojik taciz genellikle kötü organize edilmiş üretim ve/veya çalışma biçimlerinin uygulandığı; yeteneksiz ve dikkatsiz, özensiz yönetimlerin hakim olduğu işyerlerinde görülmektedir. Tepkici işyeri ortamı, sorumluluk duygusu eksikliği, yöneticilerin 'günah keçisi' araması, personel seçiminde ve işe almada eşitlik ve liyakat kurallarına uyulmaması, çalışanların iş güvencesinin olmaması, kadro sayısının en alt düzeyde tutulması, çalışanlar arasında yüksek rekabet, yeterli kaynak olmaması, küçük hırsızlıklara göz yumulması ve cinsel yönelim psikolojik tacizin en önemli nedenleri olarak kabul edilmektedir. Egemen işyeri kültüründen farklı çalışanların bulunduğu işyerlerinde işyeri kültürü, sürekli pasif suistimal biçimlerinden birisidir; çalışanların farklılığı ırk, kültür, özürlü olma, cinsel yönelim nedenleriyle ya da farklı çalışma biçimlerine sahip olmalarından kaynaklanabilir; bu kişiler sonuçta marjinalleştirilir, toplumla ilişkisi kesilir ve çoğu kez de buldukları çalışma kadrosundan çıkarılır, sürülür. Taciz edici tavır; fail ya da mağdurun kişisel yapılarından kaynaklanmaktan

49 Daveenport, N., <http://www.jobdig.com/articles/112> (8.12.2007); Guerrero, M. I. S., The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bcldr/27_2/10_TXT.htm (20.10.2007)

50 Shallcross, L., The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)

51 [http://www.jehnstar.com/society/mobbing-at work](http://www.jehnstar.com/society/mobbing-at%20work) (8.12.2007)

52 [http://www.jehnstar.com/society/mobbing-at work](http://www.jehnstar.com/society/mobbing-at%20work) (8.12.2007)

53 <http://www.bullyinginstitute.org/bbstudies/def.html> (8.12.2007)

54 Sheehan, M., Workplace Mobbing: a proactive response, <http://www.Lindas.internetbasedfamily.com> (8.12.2007)

55 What's Going On With Mobbing, Bullying and Work Harassment Internationally, <http://www.ifo.org.uk/info/comparisons/bullying.htm> (8.12.2007)

çok olumsuz işyeri kültürünün bir göstergesidir. İşyeri kültürü; tarihsel faktörleri, sorumluluk gerekliliklerini, yönetim uygulamalarını, kariyer düzenlemelerini, nüfuz ve güç yapısını, politikaları, iletişim süreçlerini, iş-gücü devir oranını, himayeciliği, özel atama süreçlerini, aile yaşamını; yaşam biçimi, ırk, kültür, fiziksel özürlülük gibi farklı değerleri içerir ve psikolojik tacizin doğasının temelini oluşturur. Bununla birlikte egemen grupların diğerlerini "ötekileştirmesi" de psikolojik tacizin önemli nedenlerinden birisidir.⁵⁶

4. PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI ÖNLEMLER

ILO'nun yaptığı bir çalışmaya göre işyerinde psikolojik tacize karşı önlemleri; a) yasal düzenlemeler, b) toplu iş sözleşmeleri, c) davranış kuralları olarak üç başlıkta değerlendirmek mümkündür. Davranış kurallarının hukuki bağlayıcılığı olmadığı için aşağıda sadece yasal düzenlemeler ve toplu iş sözleşmelerinden örnekler verilmiştir.⁵⁷

4.1. Yasal düzenlemeler

4.1.1. Psikolojik Tacizle Doğrudan İlgili Yasal Düzenlemeler: Genelde ayrımcılığa ve cinsel tacize karşı yasal düzenlemeler olmasına karşın, işyerinde psikolojik tacize karşı yasal düzenlemeler çok nadirdir. Danimarka'da 2002 Mart ayında yürürlüğe konulan bir tüzük; tehdit ya da taciz nedeniyle zihinsel sağlığın bozulma riskinin iş değerlendirmesi sistemi içinde değerlendirilmesini ve işverenlerin işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleriyle bunu önleme sorumluluğu olduğunu öngörmektedir. Hollanda'da cinsel tacizi, psikolojik tacizi, zorbalığı, ırkçılığı ve psikolojik saldırganlığı kap-

sayan yasal bir düzenleme bulunmaktadır. İspanya'da psikolojik tacizi, işten kaynaklanan yaralanma (work injury) olarak kabul eden *ıçtihat hukuku (case law)* bulunmaktadır.⁵⁸ Belçika 2002 yılında psikolojik tacize karşı yasal bir düzenleme kabul etti. Kanada'da iki eyalette bu konuda özel yasal düzenleme yürürlüktedir. ABD'de işyerinde zorbalık (bullying) yasal düzenlemeler tarafından henüz ele alınmamıştır, ancak hastanelerde şiddete karşı özel bir yasa uygulanmaktadır. Washington ve Florida'da perakende satış sektöründe çalışan işçilere karşı belirli tür şiddet eylemlerini önleyen bir yasa bulunmaktadır.⁵⁹ Bunun dışında Amerikan hukukunda son yıllarda iş ilişkisinden kaynaklanan ve tazminatlara nede olan kavram, "kasıtlı olarak duygusal zarara yol açan uygulamalar"dır. Son yıllarda haksız olarak iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin, işverenin davranışının kasıtlı olarak duygusal zarara yol açtığını kanıtlaya yoluna gittiği görülmektedir. Bu konuda oluşan doktrine göre; her fesih kasıtlı olarak duygusal zarara yol açmamakta, zararın normal günlük yaşam koşulları çerçevesinde tüm sınırları aşan ve olağanüstü duygusal çöküntü yaratan bir zarar olması aranmaktadır. Örneğin üst düzey bir yöneticinin süregelen tacizkar, sindirici, utandırıcı, müstehcen ve kaba davranışları "kasıtlı olarak duygusal zarara yol açan davranışlar" olarak değerlendirilmiş ve tazminat ödenmesini gerektirmiştir.⁶⁰

Fransa'da yürürlükteki İş Kanunu ile işçiler psikolojik tacize karşı ayrıntılı bir şekilde korunmaktadır. Buna göre işyerinde psikolojik taciz; işçinin işteki haklarına, onuruna zarar vermeye, fiziksel sağlığını bozmaya ya da profesyonel geleceğini tehlikeye sokmaya elverişli olan çalışma şartlarının bozulmasını amaçlayan ya da bu amacı gerçekleştiren sistematik hareketlerdir.⁶¹

56 Shallcross, L., *The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector*, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)

57 *Mobbing up mobbing – legislate or or negotiate*, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/11.pdf> (8.12.2007). Çeşitli ülkelerde işyerinde psikolojik tacize ilişkin verilerle ilgili olarak ayrıca bkz.: Tınaz, Çalışma ve Toplum, 2006/3:13-17; AB ve çeşitli ülkelerdeki yasal düzenlemeler konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Tınaz, Bayram, Ergin, 2008 : 155-355.

58 Shallcross, L., *The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector*, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)

59 Guerrero, M. I. S., *The Development of Moral Harrestment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation*, http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm (20.10.2007)

60 Kirel, 2007 : 330.

61 Savaş, 2007: 45.

AB ülkeleri içerisinde ilk yasal düzenlemeyi kabul eden İsveç'te Ulusal İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulunun (National Occupational Board of Occupational Health and Safety) 1993 yılında yayımladığı İşyerinde Mağduriyet Yönetmeliğinde (The Ordinance on Victimization at Work, AFS 1993:17), işyerinde psikolojik tacize uğrama ilk kez yasadışı bir olgu olarak kabul edildi. Yönetmelikte psikolojik taciz; **“işyerinde çalışanlara yönelik, saldırgan bir nitelik taşıyan, hedef alınanların işyeri dışına atılmasıyla sonuçlanabilen, tekrarlanan, uygunsuz ya da açıkça olumsuz eylemler”** olarak tanımlanmıştır. Yönetmelikte işverenlere bu eylemleri “mümkün olduğu” kadar önleme yükümlülüğü getirilmiş ve hangi eylemlerin psikolojik taciz olarak kabul edilmeyeceği açıkça belirtmiştir. Ayrıca işverenlerin psikolojik tacize neden olabilecek “yetersiz çalışma koşullarını, iş organizasyonu sorunlarını ya da işbirliği eksiklerini giderecek” bir sisteme sahip olmaları gerekmektedir. İşverenlerin psikolojik tacize maruz kalan işçilere yardım etme yükümlülükleri de bulunmaktadır. İsveç Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu konuyla ilgili olarak en az 300 şirketin kullandığı videolar, görsel malzemeler, eğitici materyaller, kılavuzlar ve kitaplar dağıtarak tartışmaların gelişmesine yardımcı olmaktadır.⁶²

Bütün veriler İsveç'te son on yılda işyerinde psikolojik tacizin arttığını göstermektedir.⁶³ İsveç Çalışma Koşulları Müdürlüğüne göre 1998-2001 arasında saptanan psikolojik taciz olaylarının oranı erkeklerde %60, kadınlarda ise yaklaşık %90 arttı. 2001'de tespit edilen işle ilgili hastalıklar 26.500 olup bunlardan 1.250'sinin işyerinde psikolojik tacizden kaynaklandığı belirtildi. Bunların çoğunluğu (%60) doğrudan insanlarla ilişkide bulunan, yüksek oranda kadın istihdam edilen, özellikle sosyal hizmetler, sağlık ve eğitim sektörlerinde görüldü.

İsveç İşçi Sendikaları Federasyonu LO, işyerindeki stresin genellikle psikolojik tacizi tetiklediğini bildirmekte-

dir. Resmi istatistikler son yıllarda LO'nun yetkili olduğu mesleki sektörlerde işyerinde stresin ve psikolojik sorunların arttığını göstermektedir. İşyerinden kaynaklanan diğer psikolojik sorunlar gibi, psikolojik tacize ilişkin rakamlar da çok net değildir; ancak bu rakamın muhtemelen çok yüksek oranda olduğu kabul edilmektedir.

Bu konudaki yönetmelik, işverenlere mağduriyetin mümkün olduğu kadar önlenmesi için gerekli çalışmaları planlamasını ve organize etmesini, ayrıca hangi eylemlerin psikolojik taciz sayılmayacağını açıklığa kavuşturulması yükümlülüğünü getirmektedir. Yönetmeliğe göre çalışma koşullarından memnuniyetsizlik, iş organizasyonu ile ilgili sorunlar ya da işbirliği konusunda eksiklikler gibi olgular psikolojik tacize zemin hazırlayabileceğinden, bu sorunların önceden fark edilmesi ve giderilmesi için düzenli çalışmalar yapılması gerekmektedir.

4.1.2. Çalışma Hayatına İlişkin Yasal Düzenlemeler:

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler içerisinde de psikolojik tacize ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Bunun son örnekleri Almanya, Avusturya, Brezilya, Finlandiya, Norveç ve Uruguay'da görülmektedir. Ayrıca Finlandiya'da parlamento tarafından Ayrıca 2000 Haziran ayında onaylanan yeni İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu şiddet, taciz, cinsel taciz ve gözdağı tehditleri de dahil olmak üzere fiziksel ve psikolojik şiddeti kapsamaktadır. Almanya'da İşyeri Örgütlenme Kanunu, İş Koruma Yasası ve Eşit Davranma Kanunu psikolojik tacizi yasaklayan hükümler içermektedir. İngiltere, İrlanda ve Avustralya'daki genel eğilim, zorbalık ve psikolojik şiddeti var olan endüstri ilişkileri ve iş güvenliği mevzuatı içerisinde ele almaktır.⁶⁴

4.1.3. Diğer Yasal Düzenlemeler: İşverenler işçilere karşı gözetim borcu ya da genel yükümlülüklerle sahip olabilirler. Bu düzenlemeler işyerinde psikolojik tacize

62 Guerrero, M. I. S., http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/metaelements/journals/bcicl/27_2/10_TXT.htm, (20.10.2007)

63 Mobbing up mobbing – legislate or or negotiate, <http://www.llo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/11.pdf>

64 Shallcross, L., *The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector*, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)

karşı işçileri korumayı da kapsayacak şekilde yorumlanabilir. Türkiye’de Borçlar Kanununda (md. 332) düzenlenen gözetim borcu bu anlamda örnek olarak verilebilir. Bazı ülkeler ise nerede yapılmış olursa olsun kasıtlı tacizleri yasadışı kabul etmektedir. Kuşkusuz işyerinde yapılan ciddi bir saldırı ya da kötü davranış, daha geniş bir ceza yasası kapsamına girebilir. Almanya’da Medeni Kanunda işverenin işçileri, yaşamlarına yönelik tehlikelere ve sağlıklarına zarar verebilecek etkenlere karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁶⁵

Fransa’daki yasal düzenleme, kısa bir süre önce yürürlüğe girmesine karşın, psikolojik tacizi ceza yasasına göre suç olarak kabul etmekte ve bir yıla kadar hapis cezası ve 15 bin euro para cezası öngörmektedir.⁶⁶

4.2. Toplu sözleşmeler

Almanya’da birçok işyerinde toplu iş sözleşmelerinde işyerinde psikolojik tacize karşı hükümler bulunmaktadır.⁶⁷ Bu yaklaşım Almanya’da Ulusal İşçi Sendikaları Federasyonu DGB tarafından benimsendi ve bir örnek metin yayımlandı. Alman Metal Sanayi İşçileri Sendikası IG Metal de, 1996’dan beri 10 işyerinde ayrımcılık ve benzeri konulara karşı ortak tavır alınmasıyla ilgili toplu iş sözleşmeleri bağtladı. Ford, Opel, Volkswagen, Thyssen ve Preussag bu işyerleri arasındadır.

Bu toplu iş sözleşmelerinden bazıları oldukça ayrıntılıdır. Örneğin Volkswagen’de 1996, Opel’de 2001 yılından beri psikolojik taciz, cinsel taciz ve ayrımcılık toplu iş sözleşmesiyle yasaklanmıştır. Hangi eylemlerin bu suçların kapsamına girdiği liste halinde belirtilmiştir.

Yukarıda belirtilen her iki toplu iş sözleşmesinde de şikayet prosedürleri açıkça belirtilmiş, ayrıca kınama ve

işten çıkarma da dahil olmak üzere suçlulara verilecek cezalar da sayılmıştır. Anılan toplu iş sözleşmelerinde öncelikle önlemlere vurgu yapılmakta ve genellikle kötü çalışma ilişkilerinin işyerinin tüm performansını olumsuz etkileyeceğine dikkat çekilmektedir. Bu yaklaşım IG Metal’in konuya bakış açısına yansıtılmaktadır. Sendikanın kısa süre önce yayımladığı işyerinde psikolojik terör karşıtı rehberde, “işyerinde psikolojik terörün sonuçlarının ilgili tüm kişileri yakıp yıktığı” uyarısı yapılmaktadır. IG Metal’in yayınladığı rehberde işveren ile işyeri konseyi arasında aşağıdaki hususları içeren bir karşılıklı anlaşma önerilmektedir:

- işverenin işyerinde sağlık koşullarını geliştirmeyi taahhüt etmesi,
- hakkaniyetli davranış ilkeleri,
- davranış kodlarının özenle hazırlanması,
- işyerinde ayrımcılık, cinsel taciz ve psikolojik tacizin yasaklanması,
- işyerinde çatışma olarak kabul edilen olayların tanımı,
- çatışmaların hakkaniyetli bir şekilde nasıl çözümleneceğinin açıklanması,
- psikolojik tacizden etkilenenlerin başvuracağı nitelikli bir başvuru birimi oluşturmak, bu birimin görevlerini ve yetkilerini açıkça belirtmek,
- üst yöneticiler de dahil olmak üzere çalışanları eğitmek ve duyarlılıklarını arttırmak,
- işyeri kararlarında şeffaflığı sağlamak,
- liyakatlarını dikkate alarak sosyal yöneticiler arasındaki rekabeti geliştirmek,
- sorunlu departmanlarda çatışma süreçlerini ve işçilerin niteliklerini dikkate almak.

Toplu iş sözleşmesi yaklaşımı kuşkusuz yasal düzenleme desteğini dışlamamaktadır. Almanya’da işyerinde psikolojik tacizi yasaklayan özel bir yasa bulunmamaktadır, ancak yargı içtihatlarında açıkça psikolojik taciz; işçiler arasında sistemli bir şekilde düşmanlık, gözdağı ve ayrımcılığın ortaya çıkması ya da bu eylemlerin yö-

65 Güzel ve Ertan, 2007:543.

66 Shallcross, L., The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)

67 Mobbing up mobbing – legislate or or negotiate, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/11.pdf>

neticiler tarafından yapılması olarak tanımlanmaktadır. IG Metal ve DGB, özellikle son zamanlarda güncelleştirilen işçi sağlığı ve iş güvenliği yasasında olduğu gibi, iş yasaları ya da genel yasalarda bu tanımın benimsenebileceğine dikkat çekmektedir. İşyeri Kurma Kanunu (Workplace Constitution Act) ve diğer yasalar işyeri konseylerine işçilerin sağlığını geliştirme konusunda geniş yetkiler ve yükümlülükler vermektedir. Bunlar, ceza yasası ve medeni yasada olduğu gibi, doğrudan psikolojik taciz olaylarıyla ilgilidir. Ancak yargıya başvurmak için kanıt gerekmektedir. IG Metal kanıt için, psikolojik taciz mağdurlarına psikolojik taciz olarak değerlendirilen olayları günlük olarak not etmelerini önermektedir.

Danimarka'da hükümet 2001 yılında, Çalışma Koşulları Müdürlüğüne (Working Environment Authority) cinsel taciz ve zorbalık da dahil olmak üzere işyerinde ortaya çıkan ciddi psikolojik sorunlara müdahale etme yetkisi vermeyi düşündüğünü açıkladı. Hükümetin bu girişimine, yönetimin imtiyazlarına müdahale edileceği korkusuyla işverenler karşı çıktı. Bu girişime aynı zamanda işçi sendikaları da karşı çıktı. Sendikalar hükümetin girişimini, çalışma yaşamının sorunlarını yasal düzenlemeden çok toplu görüşme yoluyla çözümlenmesini esas alan Danimarka modeline karşı bir tehdit olarak değerlendirdiler. Sonuçta işçi sendikaları ve işverenler, "psikolojik çalışma koşullarına" ilişkin sorunların uyumsuzlukların çözümüne ilişkin var olan prosedüre uyularak toplu sözleşmelerde ele alınmasına karar verdiler.

5. İŞ KANUNU AÇISINDAN PSİKOLOJİK TACİZ

İşyerinde psikolojik tacizi İş Kanunu açısından değerlendirirken önce İş Kanunundaki eşitlik, cinsel taciz, satış gibi benzer düzenlemelerle işyerinde psikolojik taciz olgusunu karşılaştıracak, sonra da haklı fesih açısından sorunu irdelemeye çalışacağız.⁶⁸ Psikolojik taciz bu bağlamda değerlendirilirken şu temel özellikleri dikkate alınacaktır:

- Psikolojik taciz süreç içerisinde tekrarlanan eylemlerden oluşur,
- Psikolojik taciz sinsi, kurnazca, anlaşılması güç, dolambaçlı, imalı şekilde yapılır; pek çok psikolojik taciz olayı yasadışı davranış değildir,
- Psikolojik tacizde amaç hedef seçilen kişinin işyerinden atılmasını ya da istifa etmesini sağlamaktır,
- Psikolojik taciz işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamına giren bir sorundur.

5.1. Eşitlik İlkesi ve Psikolojik Taciz

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiştir. Kaynağını İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO ve AB tüzük ve yönergeleriyle (75/117, 76/207, 79/7, 86/613, 86/378 sayılı Yönerge gibi) Anayasa'nın 10. maddesinden alan "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddeye göre; "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." Bu düzenleme, işverene eşit davranma yükümlülüğü getirirken "benzeri sebeplere dayalı ayırım"dan söz ederek her türlü ayrımcılığı da yasaklamıştır. Aynı maddede iş ilişkisinde ya da sona ermesinde bu hükme aykırı hareket edilmesi halinde işçinin dört aylık ücreti kadar tazminat, ayrıca yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği öngörülmüştür.

İşyerinde belirli bir işçiye ya da bir grup işçiye karşı işveren veya yöneticiler ya da diğer işçiler tarafından yapılan psikolojik taciz de yukarıda belirtilen anlamda eşitlik ilkesine aykırıdır. Çünkü psikolojik tacize uğrayan işçi ya da işçilere karşı, psikolojik taciz ne şekilde yapılırsa yapılsın, ayrımcılık yapılmış olmaktadır. Bu ayrımcılığın işveren ya da yöneticiler yerine başka işçiler tarafından yapılması sonucu etkilememektedir. Psikolojik taciz başka işçiler tarafından yapılsa bile, işveren gözetim borcu gereği bunu önlemekle yükümlüdür, aksi

68 Psikolojik taciz konusunda işçinin başvurabileceği davalar konusunda bkz.: Tinaz, Bayram, Ergin, 2008 : 105-115, 140-144.

takdirde hukuki sonucuna katlanmak zorundadır.⁶⁹ İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi, İş Kanununun 5. maddesindeki ispat yükümlülüğünü yerine getirme koşuluyla aynı maddede öngörülen 4 aylık ücret tutarı kadar tazminat talep edebilir. İşçi sendikal ayrıma tabi tutulmuşsa ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesine göre en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat isteyebilir. İşçinin bu haklardan yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesi ya da devam etmesi önemli değildir.⁷⁰

Bir görüşe göre, "İşverenin eşit davranma yükümlülüğüne uymaması ve keyfi ayrımlara gitmesi, diğer müeyyidelerle birlikte işçiye iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak derhal fesih imkanı verir (İş.K.m.24/II)."⁷¹ Ancak İş Kanununun ne 5. maddesinde ne de 24. maddesinde ayrımcılığın işçiye haklı fesih hakkı verdiğiğine ilişkin bir hüküm bulunmadığından bu görüşe katılmak mümkün değildir.

5.2. Cinsel Taciz ve Psikolojik Taciz

Cinsel taciz, tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de son derecede yaygın ve ciddi bir sorundur; mağdurları genellikle kadınlardır. Mağdurların psikolojik ve fiziksel sağlığı, toplumsal ve ekonomik yaşamı, işteki verimliliği ve yükselmesi üzerinde son derece yıkıcı etkileri olan cinsel taciz, hukuksal olarak da mağdurların kişilik haklarının, çalışma hak ve özgürlüklerinin ihlalidir ve kadınlara yönelik olduğu zaman cinsiyete dayalı, eş-cinsellere yönelik olduğu zaman ise cinsel tercihe dayalı ayrımcılık oluşturur.⁷² Türk Ceza Kanununun 105. maddesinde cinsel tacize ilişkin açık bir düzenleme

yer almaktadır. Anılan maddenin birinci fıkrasına göre, "Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükümlenir." Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, "Bu fiiller;... aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında arttırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur, işi bırakmak... zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz" denilmektedir.

Bu düzenlemeye göre cinsel taciz, cinsel amaçlı olarak yapılan taciz eylemidir.⁷³ Cinsel taciz amaç açısından psikolojik tacizden tamamen ayrı bir olgudur. Psikolojik tacizde amaç genellikle mağdurun işyerinden kovulmasını ya da ayrılmasını sağlamaktır. Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin "İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi" başlığını taşıyan 5 Temmuz 2006 tarihli Yönerge'sinin (2006/54/CE) 2/1-d bendine göre ise, "Cinsel taciz, kişinin onurunu zedelemeyi; bilhassa, yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçültücü ya da rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran; bedensel, sözlü veya sözlü olmayan, cinsel arzu içeren tüm davranışları ifade eder." Yine bu Yönergenin 2/1-c bendine göre ise, "Taciz, kişinin onurunu zedelemeyi; yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçültücü ya da rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı arzulanmayan tüm davranışları ifade eder." Görüldüğü bu tanımda, psikolojik tacizin "cinsiyete dayalı arzulanmayan tüm davranışlar" olduğu açıkça belirtilmiştir. Yönerge üye devletlerin 15 Ağustos 2008 tarihine kadar iç hukuklarını bu Yönerge hükümlerine uyumlu hale getirmelerini öngörmüştür.

Öte yandan İş Kanununun işçi açısından haklı fesih hakkını düzenleyen 24/II-b bendinde; işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, (d) bendinde ise işçinin diğer bir işçi ya da üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel

69 Aynı görüş, Savaş, 2007:34; Güzel ve Ertan, 2008 : 167.

70 Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.:Tuncay, C., 1982, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul; Inceoğlu, S., "Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı", Çalışma ve Toplum, 2006/4. 45-81; Yenisey, K. D., "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", Çalışma ve Toplum, 2006/4: 63-82

71 Bayram, 2007: 561.

72 Kadriye Bakırcı, 2000, "İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözümler", Kamu-İş, Cilt: 5, Sayı: 3, s. 437-438. Yazarın cinsel taciz konusunu Türkiye'de ilk kez ayrıntılı olarak incelediği "İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz" konulu doktora tezi (1998) Yasa Yayınları tarafından 2000 yılında kitap olarak basılmış, ancak kitabın baskısını piyasada bulmak mümkün olmamıştır.

73 Cinsel taciz kavramı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Bakırcı, 1998; Savaş, 2007 : 35-41.

tacize uğraması ve bu durumu işveren bildirmesine karşın gerekli önlemlerin alınmaması durumunda işçinin haklı fesih hakkının doğacağı öngörülmüştür. Bu düzenlemede açıkça cinsel tacizden söz edilmiş ve işçi açısından haklı fesih nedeni olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, cinsel tacizin üçüncü kişiler tarafından yapılması durumunda işveren gerekli önlemleri almazsa işçi açısından yine haklı fesih hakkı doğacağı da vurgulanmıştır. Psikolojik tacizde ise eylemin işveren, yöneticiler ya da işyerinde çalışan diğer işçiler tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Literatürde kural olarak üçüncü kişilerin yapmış oldukları eylem psikolojik taciz olarak değerlendirilmemektedir. Bu tür eylemlerin Ceza Kanununu kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

İş Kanununun işveren açısından haklı fesih hakkını düzenleyen 25/II-c bendinde de, işçinin işverenin bir başka işçisine cinsel tacizde bulunması işveren açısından haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. İşverenin bir başka işçisine psikolojik taciz uygulayan işçi ya da işçiler ise, İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümleri (m. 18 vd) kapsamında değerlendirilebilir ve "işçinin davranışlarından doğan sebeplerle" iş sözleşmeleri geçerli nedenle sona erdirilebilir.⁷⁴ Bir başka ifadeyle, işveren, işyerinde bir başka işçiye psikolojik tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle değil, bildirim önelerine uyarak sona erdirebilir.⁷⁵

5.3. Sataşma, Gözdağı (Tehdit) ve Psikolojik Taciz

İş Kanununun 24/II-c bendine göre, işverenin işçiye ya da aile üyelerinden birisine 'sataşması ya da gözdağı vermesi' işçi açısından haklı fesih nedenidir. İş Kanunu-

nun 25/II-d bendine göre ise, işçinin işveren ya da ailesi üyelerinden birisine ya da işverenin başka bir işçisine 'sataşması' işveren açısından haklı fesih nedenidir.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 106. maddesinde tehdit kavramına yer verilmiştir. Buna göre, "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." Maddeye göre tehdit imzasız mektupla ya da özel işaretlerle de yapılabilmektedir. Burada kullanılan "tehdit" kavramı gözdağı anlamına gelmektedir.⁷⁶ Psikolojik taciz de tehdit gibi imzasız mektupla ya da özel işaretlerle yapılabilsede, kanımızca bu iki kavram arasındaki önemli fark psikolojik tacizin tehdit kabul edilebilecek kadar açık, net, amacı belirgin bir davranış olmasıdır. Tehditte saldırı gerçekleştirilmesi söz konusudur; amaç ise bir başkasının ya da yakınının hayatına, vücut ya da cinsel dokunulmazlığına zarar vermektir. Psikolojik tacizde ise amaç genellikle mağdurun işten atılmasını ya da işten ayrılmasını sağlamak veya faile/faille itaat etmesini sağlamaktır. Tehdit bir kez yapılsa bile açıkça suç olmasına karşın psikolojik taciz ancak süreç içerisinde tekrarlandığı zaman sonuç doğurabilir.

Sataşma ise sözle ya da maddi bir fülle işçinin veya aile üyelerinden birinin kişilik haklarına tecavüz anlamına gelmektedir.⁷⁷ Yargıtay'a göre de, sataşma sözle ya da fülle olabilir; sözle sataşma, karşıdaki kişinin manevi yönden incitilmesi, üzüntüye sevk edilmesi olup, haklı neden oluşturması için hakaret şeklinde ifade edilmesi gerekmez; sözün sarf edildiği kişinin ruhsal yapısında bir etki uyandırabilecek nitelikte olması yeterlidir.⁷⁸

74 Ali Güzel, 2006, "Önsöz"-İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Pınar Tınaz, Beta Yayınları, İstanbul, s. xiii; Bozbel ve Palas, 2007:76; Cinsel taciz konusunda ayrıca bkz.:M. Emin Artuk, "Cinsel Taciz Suçu (TCK. m.105)", Çalışma ve Toplum, 2006/4; Erdem Özdemir, "İşyerinde cinsel Taciz", Çalışma ve Toplum, 2006/4.

75 Aynı görüş: Aktekin, 2006 : 241. Savaş kitabında psikolojik tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin işverence geçerli bir nedenle sona erdirilebileceğini savunurken (Savaş, 2007: 113), bir başka yerde işverenin 4857/25-II-c'ye göre haklı fesih hakkının doğduğunu kabul etmekle çelişkiye düşmektedir. İşçinin bir başka işçiye psikolojik tacizde işverene haklı fesih hakkı veriyorsa konu zaten geçerli fesih kapsamında değerlendirilemez.

76 Hamit Mollamahmutoğlu, 2005, İş Hukuku, 2. Basi, Turhan Kitapevi, Ankara, s.485.

77 Mollamahmutoğlu, 2005:485.

78 Mollamahmutoğlu, 2005:498; Yarg. 9.HD. 14.2.2001, E.2001/1787, K.2001/2667

Yine Yargıtay'a göre kadın işçiye "araç içinde yalnızken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylenmesi" de sataşmadır.⁷⁹ Yargıtay'ın kabul ettiği anlamda sataşma ile psikolojik taciz birbirine çok yakın kavramlardır; ancak kanımızca burada da psikolojik tacizin süreç içerisinde tekrarlanan ve sataşma kabul edilemeyecek kadar hafif, belirsiz, kurnazca yapılan davranışlardan oluşması ayırt edici özelliği olmaktadır.⁸⁰ Nitekim Ankara 8. İş Mahkemesi de psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminat talebiyle açılan bir davada, psikolojik tacizin "işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içerdiği" belirtilerek eylemin sistematik olması gerektiği vurgulanmıştır.⁸¹ Psikolojik tacizin bu özellikleri nedeniyle "şeref ve namusa dokunacak sözler ve davranışlar" ya da "işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı ağır isnat ve itham" olarak nitelendirilemeyeceği ve

işçinin İş Kanununun 24/II-b veya (c) fıkrası uyarınca haklı fesih hakkını kullanamayacağını düşünüyoruz.⁸² Psikolojik taciz doğrudan işçi sağlığı kapsamına girdiğinden ve konu İş Kanununun 83. maddesinde açıkça düzenlendiğinden, psikolojik tacizin İş Kanununun 24/II. maddesindeki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan "ve benzerleri" haller kapsamında da değerlendirilemeyeceği kanısındayız.⁸³ İş Kanununda açıkça düzenlenmiş bir hüküm varken yorum yoluyla başka bir hüküm uygulanması hukuken mümkün değildir. Yorum ancak yasada açık hüküm bulunmayan hallerde başvurulması gereken bir yöntemdir.

Bozbel ve Palaz İş Kanununun 25.maddesindeki işveren açısından haklı nedenle fesih hakkının "ihbar süresinin beklenemeyeceği kadar ivedi ve/veya psikolojik tacizin yol açtığı zararın kişisel/örgütsel boyutlarının büyük olduğu hallerde" düşünülebileceği, bu anlamda psikolojik tacizin İş Kanununun 25/II-d bendindeki işçinin işverenin bir başka işçisine sataşması olarak değerlendirilebileceği görüşündedir.⁸⁴ İş Kanununda "ihbar süresinin beklenemeyeceği kadar ivedi haller" şeklinde bir düzenleme işveren açısından haklı fesih nedeni olarak belirtilmemiştir. Gerçekten "ivedi haller" söz konusu ise, işveren bildirim önellerinin sona ermesini beklemeden

79 Yarg. 9. HD. 18.10.2004, E. 2004/6529, K. 2004/23507, ÖZET: Davacı işçi iş güvencesi kapsamında kalmakta olup, dava da süresinde açılmıştır. Davacı hakkında, vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye "araç içinde yalnızken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylemesi" nedeni ile soruşturma açılıp, savunmasının alındığı ve Disiplin Kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ve kadın işçi hem yazılı hem de Disiplin Kurulu huzurunda sözlü beyanlarda bulunmuşlardır. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi söylenen sözlerin adap ve muaşeret kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir. Somut olayda araç içinde tanık bulunmaması sonuca etkili değildir. Zaten topluluk içinde bu tür sözlerin söylenmesi olağan değildir. Kaldı ki davacı da araç içinde kendisinden yaşça hayli küçük olan kadın işçi ile ailesi hakkında konuştuğunu kabul etmektedir. Davacı görevi kapsamında iş çıkışı servisle evine bıraktığı bir kadın işçiye sözle sataşmıştır. Bu somut olgulara göre davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır. Bu nedenle işe iade talebinin reddi gerekirken, kabulü isabetsizdir. <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=64>; Yine Yargıtay'a göre; "İşçinin makinada çalışmak istemediği, işyeri yönetimine hakaretimiz sözler sarf ettiği ve kendisini ikaz eden diğer işçinin üzerine yürüdüğü ve onu tehdit ettiği anlaşılmaktadır ve 17/II,ç uyarınca işçinin, işverene ve onun başka işçisine sataşması haklı fesih nedeni oluşturur." Yarg. 9HD. 20.06.1995, 12819/22344, Tekstil İşveren, Kasım 1995, Kararlar Eki, <http://www.hukukrehberi.net/makaleler/guncelgoster.asp?id=53>.

80 Alman İş Mahkemelerinin vermiş olduğu iki kararda otoriter yönetim, bir kararda da mağdur hakkında bir kez dedikodu yapılması psikolojik taciz olarak kabul edilmemiştir. Kararlar için bkz.: Aktekin, 2006 : 237-238.

81 Ankara 8. İş Mahkemesi, 20.12.2006, E. 2006/19, K. 2006/625. Karar ve değerlendirilmesi için bkz.: Tinaz, Bayram, Ergin, 2008 : 140-143. http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=213&Itemid=96 da yer halen habere göre Yargıtay söz konusu kararı 30.5.2008 tarihinde onanmış, ancak kararın esas ve karar numaraları verilmemiştir. (28.12.2008)

82 Savaş, psikolojik tacize uğrayan işçinin iş sözleşmesini hem 4857/24-II-b ve (d), hem de 4857/83.maddesine dayanarak 4857/26-I'e göre haklı olarak sona erdirebileceğini ileri sürerek çelişkiye düşmektedir. Psikolojik taciz işçi sağlığı kapsamında değerlendirilirse 4857/26-I, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller olarak değerlendirilirse 4857/24-II hükümleri uygulanabilir; aynı olgunun hem işçi sağlığı hem de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller kapsamında değerlendirilmesi çelişki oluşturmaktadır. Savaş, 2007: 113, 116.

83 Aksi görüş için bkz.: Savaş, 2007: 112-113; Tinaz, Bayram, Ergin, 2008: 138; Bayram, 2007:559-560, 564. Bayram'a göre; işçinin psikolojik tacize uğraması, "işverenin işçinin veya aile üyelerinden birisinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi, bu yönde davranışlarda bulunması, işçiye cinsel tacizde bulunması" (4857/24-II-b); "işverenin işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı ağır isnat ve ithamlarda bulunması" (4857/25-II-c); "işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemleri almaması" kapsamında onur ve saygınlığını kırıcı davranış olarak değerlendirilir ve işçiye haklı fesih hakkı sağlar. Bayram'a göre ayrıca İş Kanununun 24/II. Hükümünde ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller tadadı bir biçimde sayıldığından psikolojik taciz bu anlamda da işçiye haklı fesih hakkı verir.

84 Bozbel ve Palaz, 200: 76.

ihbar tazminatını peşin ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirebilir (4857/17.Md). Öte yandan psikolojik taciz sonucunda fail işverene 30 günlük ücretinden fazla zarar vermiş ise, örneğin mağdurun iş kazası geçirmesine ya da imalat hatası yapmasına neden olmuş ise, bu durumda işverenin haklı fesih hakkının doğacağı İş Kanununun 25/II-ı bendinde açıkça belirtilmiştir. Burada önemli olan zararın ortaya çıkmasıdır, zararın hangi yolla verilmiş olması önemli değildir.

Psikolojik tacizin "işverenin bir başka işçisine sataşma" olarak değerlendirilmesi, bu nedenle işverenin haklı fesih hakkının doğması da kanımızca mümkün değildir. Çünkü sataşma tek bir eylemdir ve bu eylemin yapılması halinde işverenin derhal feshi hakkı zaten İş Kanunu'nda düzenlenmiştir (m.25/II-d). Psikolojik taciz ise bir defada oluşan bir eylem değildir, süreç içerisinde tekrarlanmakta ve sonuç doğurmaktadır. Bu nedenle psikolojik tacizin sataşma olarak değerlendirilmesi görüşüne de katılmıyoruz. Yukarıda da belirtildiği gibi, psikolojik tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini işveren haklı nedenle değil, geçerli nedenle sona erdirebilir.

5.4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunu Olarak Psikolojik Taciz ve Haklı Fesih

İş sözleşmesinde işverenin işçiye karşı en önemli yükümlülüklerinden birisi gözetim borcudur. İşverenin gözetim borcu hem Borçlar Kanunu'nda (özel hukuk) hem de İş Kanunu'nda (kamu hukuku)⁸⁵ düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinde, "İş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri... tedarikine mecburdur" hükmüne yer verilmiştir.⁸⁶ Bu anlamda işverenin gözetim borcu, ça-

alışanlardan birisinin diğer çalışanlara psikolojik tacizde bulunmasını engelleme ve buna karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğünü de kapsamaktadır.⁸⁷

İşverenin gözetim borcu İş Kanunu'nun 77-83. maddelerinde özel olarak düzenlenmiştir. İş Kanununun 77/1. fıkrasında çok geniş bir şekilde belirlenen işverenin gözetim borcu şöyle ifade edilmiştir: "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." Bu düzenlemeye göre, işverenler sadece mevzuatta var olan önlemleri almakla yetinmeyecek, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin gerektirdiği her türlü önlemi almakla yükümlü olacaklardır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. Öncelikle işverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlıklarını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu konusunda hiçbir duraksamaya düşmemelidir. Çünkü insan sağlığı bir bütündür, işverenin işçilerin psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün bulunmadığı yönünde bir görüşün hiçbir hukuki geçerliliği olamaz. İş güvenliğinin anlamı da bunu gerektirmektedir. İş güvenliği, işçilerin işyerlerinde işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, bedensel ve ruhsal olarak zarara uğramamaları için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi önlemleri sağlamaya yönelik sistemli çalışmalardır denilebilir.⁸⁸ İşverenin işçiyi koruma yükümlülüğü, işçinin özgürlükler başta olmak üzere manevi kişilik değerlerini de kapsamaktadır.⁸⁹ Anayasanın 56.maddesinde

ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka 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."

85 Özel hukuk-kamu hukuku ayırımının dayanaksızlığı ve iş hukukunun karma niteliği için bkz.: Sarper Süzek, İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, 2008 : 40-41.

86 Türk Borçlar Kanunu Tasarısının TBMM'ye gönderilen son şeklinin 426/1.maddesinde bu metin şöyle düzenlenmiştir: "İşveren, hizmet

87 Bozbel ve Palaz, 2007:74.

88 İlhan Uluşan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu-Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Yayınları, İstanbul, 1990 : 33.

89 Bayram, 2007:556.

de sağlık hakkından söz edilirken, devletin beden ve ruh sağlığını birlikte sağlaması yükümlülüğü vurgulanmıştır. Ayrıca psikolojik tacize uğrayan bir işçinin iş kazası yapma riskinin de normalden çok daha yüksek olacağı açıktır. Bu nedenle, psikolojik tacizin doğrudan işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında düşünülmesi ve çözüm aranması gerekmektedir.

Çeşitli ülkelerdeki yasal düzenlemeler de psikolojik tacizi işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamı içerisinde ele almıştır. Psikolojik tacizin işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamına giren bir sorun olduğu uluslararası literatürde de kabul görmektedir.⁹⁰ Bunun ötesinde Avrupa Birliği de psikolojik tacizi 1989 yılında yürürlüğe giren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönergesinin (89/391/EEC) kapsamında kabul etmektedir.⁹¹ Avrupa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı da işyerinde psikolojik tacizi; bir veya bir grup işçiye yönelen, **sağlık ve güvenlik açısından risk oluşturan**, tekrarlanan, mantık dışı davranış olarak tanımlamıştır.⁹² Avrupa Parlamentosu'nun 20 Eylül 2001 tarihli 2001/2339 Sayılı İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Kararında da konu tamamen sağlık boyutuyla ele alınmış ve Avrupa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansısının tanımına yollama yapılmıştır.⁹³ 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesinde, işverenlerin cinsel taciz dışında ayrıca psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünün de olduğu belirtilmiştir.⁹⁴ Türkiye Şartı 27.9.2006 tarihli ve 5547 sayılı Yasa'yla onaylamayı uygun bulmuş ve Bakanlar Kurulu'nun 22.3.2007 tarih

ve 2007/11907 sayılı kararıyla onaylamış bulunmaktadır. Anayasanın 90/5. fıkrasına göre, usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan uluslararası anlaşmalar kanun hükmündedir ve ulusal yasalara göre öncelikle uygulanması gerekir. Ancak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın kamu otoritelerine bazı yükümlülükler getirdiği, bu nedenle doğrudan uygulanamayacağı savunulmaktadır.⁹⁵

İtalya'da Endüstriyel Kazalar Sigortası Ulusal Enstitüsü, psikolojik tacizi meslek hastalığı olarak kabul etmektedir, çünkü bundan etkilenen işçiler sigortadan ödenek almaktadır.⁹⁶ İspanya'da 2001 yılında yargı manevi tacizin neden olduğu iş kazaları nedeniyle işçilerin tazminat almaya hak kazandıklarına karar verdi.⁹⁷

Öte yandan İş Kanununun 80. maddesine göre, "sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür." İş Kanununun 83. maddesi ise, "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitini yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya işveren vekili yazılı cevap vermek zorundadır" hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenleme karşısında, kendisine psikolojik taciz yapıldığı iddiasında bulunan işçi bu yöndeki şikayetini Kurula, işyerinde Kurul yoksa

90 Mobbing-U.S.A., <http://www.mobbing-usa.com> (8.12.2007); Guerrero, M. I. S., The Development of Moral Harrestment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm (20.10.2007)

91 <http://www.mobbing.tv>, Mobbing-U.S.A., <http://www.mobbing-usa.com> (8.12.2007); Daveenport, N., <http://www.jobdig.com/articles/112> (8.12.2007)

92 Savaş, 2007: 43.

93 Avrupa Parlamentosunun söz konusu kararı için bkz.:Tınaz, Bayram, Ergin, 2008:285-290.

94 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 26/2.maddesinde şöyle denilmektedir: "Akit taraflar,... 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, bilgilendirilmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt eder.

95 Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 158.

96 Increasing focus on workplace 'mobbing', <http://www.eurofound.europa.eu/eiro> (8.12.2007)

97 Guerrero, M. I. S., The Development of Moral Harrestment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm (20.10.2007)

işverenin kendisine ya da işveren vekiline bildirecektir. Kuşkusuz bu noktada kurul üyelerinin psikolojik taciz konusunda bilgili ve donanımlı olmaları önem kazanmaktadır. Anılan maddede devamla, kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçinin gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği, çalışmaktan kaçındığı dönem için ücret ve diğer haklarının saklı olduğu öngörülmüştür. Burada psikolojik tacizin işveren ya da yetkilileri, diğer işçiler ya da üçüncü kişiler tarafından yapılmasının önemi yoktur. Çünkü asıl olan işveren tarafından işçinin psikolojik sağlığının korunabilmesi bir çalışma ortamının sağlanmasıdır; böyle bir ortam sağlanamıyorsa işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı ortaya çıkmaktadır. Maddenin son fıkrası ise psikolojik tacize uğrayan işçinin haklı fesih hakkını düzenlemiştir. Buna göre, "İşçi sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir." Maddede geçen "24 üncü maddesinin (I) numaralı bendi" ifadesini, 24/I-b fıkrası bulaşıcı hastalıkla ilgili olduğundan 24/I-a olarak anlamak gerekmektedir.⁹⁸

İşçinin psikolojik taciz iddiasıyla İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kuruluna, Kurulun olmadığı işyerlerinde işverene ya da işveren vekiline başvurması durumunda psikolojik tacizin nasıl kanıtlanacağı önem kazanmaktadır. Çalışana direktif verilirken uygunsuz ses tonunun kullanılması, haksız olarak uyarı verilmesi ya da çalışanın üstesinden gelemeyeceği görevler, pis işler ya da ayak işleri verilmesi, bu anlamda psikolojik taciz olarak kabul edilmelidir.⁹⁹ İşçi bu konudaki iddiasını tanıklarla

ya da belgelerle kanıtlayabilir. Bu anlamda işçinin gerek kurulda gerekse yargıda psikolojik taciz olduğunu ileri sürdüğü olayları ayrıntılı şekilde not ederek anlatması önemlidir. Nitekim Yargıtay cinsel taciz konusunda verdiği bir kararında; olayın ayrıntılı şekilde anlatılmasını kanıt olarak kabul etmiştir.¹⁰⁰ Kurulun ya da işverenin burada dikkate alması gereken temel nokta, iddia edilen olayların işçinin psikolojik sağlığını olumsuz etkileyip etkilemediğidir. İşçinin iddia ettiği olaylar, normal bir insanın psikolojik sağlığını olumsuz etkileyecek ölçüde ise psikolojik tacizin varlığı kabul edilmelidir. Bu konuda İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulunda görev alan işyeri hekimlerine büyük görev düşmektedir. Ancak psikolojik taciz işveren tarafından yapılıyorsa ve işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği kurulu yoksa işçinin böyle bir iddiasını kanıtlaması çok güçtür. Bu konuda ispat yükümlülüğünün, İş Kanununun 5.maddesinde olduğu gibi, önce işçiye, ancak işçinin ciddi kanıtlar ortaya koyması durumunda işverene verilmesi düşünülebilir.¹⁰¹

İşçinin psikolojik taciz olarak ileri sürdüğü olaylar Kurul ya da işveren veya işveren vekili tarafından psikolojik taciz olarak kabul edilmese bile, kanımızca işçi hekim raporu ile psikolojik tacizi kanıtlayabilir. İşçinin sağlık nedeniyle iş sözleşmesini haklı olarak sona erdirebilmesi için kural olarak mutlaka hekim raporu gerekmektedir. İşçinin psikolojik tacize uğraması nedeniyle işin yapılması işçinin sağlığı ya da yaşayışı için tehlikeli olursa, bu durumun da mutlaka hekim raporu ile kanıtlanması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay personel müdürünün; işten çıkarılan ve ücretleri ödenmeyen işçiler tarafından tehdit edildiği için psikolojik sağlığının bozulduğu, bu nedenle İş Kanunu'nun 24/1-a bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirdiği ve kıdem tazminatının ödenmediği iddiasıyla açtığı davayı kabul eden yerel mahkeme kararını, olayda hekim raporu sunulmadığı ve C. Savcılığına suç duyurusun-

98 Yargıtay 1475 sayılı İş Kanunu döneminde vermiş olduğu bir kararda; hakkında haksız soruşturma açılan işçiye boş kağıt imzalatılmak istendiği, bu olaylar nedeniyle işçinin psikolojik sağlığının bozulduğu, istifa eden işçinin 1475/16-I-a ve II-ç bentleri kapsamında hem sağlık hem de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranış nedeniyle haklı olarak iş sözleşmesini sona erdirdiği sonucuna varmıştır. 4857 sayılı İş Kanununda konu açıkça 83. maddede düzenlendiği için bu kararın yeni İş Kanunu döneminde geçerliliğinin olmadığını düşünmekteyiz. Yarg. 9.HD, 27.4.1999, 1114/7854, aktaran Erdem Özdemir, "Yargıtay Kararları Işığında İstifa Dilekçeleri", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007 Eylül, Sayı: 7, s. 22, dipnot 17.

99 Bozbel ve Palaz, 2007:77.

100 Yarg. 9.HD, 8.3.2005, E. 2004/13286, K. 2005/7706, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr; Yargıtay bir başka kararında da işçiye psikolojik baskı yapıldığından söz etmiş, ancak kararda hangi olayın ya da olayların psikolojik taciz sayıldığı konusunda bir açıklamaya yer vermemiştir. Yarg. 9. HD, 11.6.2007, E. 2006/32353, K. 2007/18337, Çalışma ve Toplum, 2007/4, s.214-215.

101 Alman İş Mahkemelerinin iki kararına göre psikolojik tacizi iddia eden ispatlaması gerekmektedir. Kararlar için bkz.: Aktekin, 2006, s. 237

da bulunulmadığı gerekçesiyle bozmuştur.¹⁰² İş Kanununun 24/l-a bendinde her ne kadar iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması “işin niteliğinden doğan bir sebeple” işçinin sağlığı ya da yaşayışı için tehlike olursa haklı feshi hakkının doğacağı öngörülmüş ise de, “işin niteliğinden doğan sebeple” ifadesini işin yapılması için işverence sağlıklı ortamın sağlanmaması şeklinde geniş yorumlamak gerekmektedir. Aksi takdirde 4857/83. maddede düzenlenen işçinin sağlık nedeniyle haklı feshi hakkını kullanması da mümkün olmayacaktır.

Yukarıda açıklandığı gibi, İş Kanunundaki bugünkü düzenlemeler karşısında psikolojik tacize uğrayan işçinin sağlık nedeniyle haklı fesih ve çalışmama hakkı bulunmaktadır. Bu nedenle, İş Kanunu’nun 5, 24, 77, 83. maddelerinde bugünkü haliyle bile işçinin başvurabileceği hukuki yollar mevcuttur. Ancak yapılacak değişikliklerde “psikolojik taciz” kavramına açıklık getirilmesi, kavrama yasa metninde yer verilmesinin bile bu konuda yapılacak çalışmalarda motive edici önemli bir itici güç olacağı açıktır.¹⁰³

SONUÇ

Gerçek boyutu bilinmeyen işyerinde psikolojik taciz, çalışma yaşamında ciddi sorunlar oluşturmakta, çözüm bulunabilmesi için daha fazla dikkat ve çaba gerekmektedir.¹⁰⁴ Psikolojik tacizin işçi, işyeri/işletme ve ülke ekonomisi açısından çok önemli olumsuz sonuçları vardır. Birey açısından psikolojik taciz, kendisinin ve ailesinin, çevresinin mutsuzluğu demektir. İşyerinden memnun olmayan kimsenin normal yaşamında da mutlu olması kesinlikle mümkün değildir. Yaşamından mutlu olmayan kimse her zaman kendisine, çevresine ve işyerine zarar verebilir.

İşyeri açısından psikolojik taciz verimliliğin azalması, çalışma ortamının bozulması, devamsızlık, iş kazaları-

na ya da meslek hastalıklarının artmasına neden olma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir. Leymann psikolojik tacize engel olabilmek için, işyerlerinde tacizin her aşamasında uygun önlemlerin alınmasını öngörmektedir. Önleme aşamasında işverenler psikolojik tacize karşı işyeri politikası oluşturmalı ve yöneticileri çatışmaları nasıl giderecekleri konusunda eğitmelidirler.¹⁰⁵ Yöneticiler de çatışmanın ilk aşamalarında müdahale etmeye hazır olmalıdır ve personel ya da insan kaynakları bölümünden bir ya da birkaç kişiyi tacize uğrayanların başvurması, sorunlarına çözüm aramaları için görevlendirmelidir. Çatışmalar psikolojik taciz aşamasına varırsa Leymann yöneticilerin, mağdurları işçiler tarafından damgalanmasını önleyerek ve hastalık izni almak zorunda kalabilecek olan mağdurları mesleki rehabilitasyona tabi tutarak korunmasını önermektedir. Bu tür uygun örgütlenmeler sağlayan işletmeler, tacize uğrayanların işyerinden ayrılmak zorunda kalmalarını önleyebilir.¹⁰⁶

Psikolojik tacize karşı etkili bir şekilde karşı koyabilmek için Hirigoyen işverene, günlük olayların önlenmesine yönelik çalışabilecek sağlık görevlileri ve sendika temsilcileri gibi şirket içi danışmanların atanmasını önermektedir. Ayrıca, mağdurlar genellikle yardım isteme konusunda şaşkın, mahcup, utangaç ve sinirli olduklarından; şirket içinden çeşitli düzeylerde işçilerin, psikolojik tacize uğrayan işçiye destek olmaları için seçilmesini ve seçilenlerin bu görevi güvenli bir şekilde yerine getirmesini önermektedir. Tüm işçileri psikolojik taciz konusunda eğitmek de önemlidir; bu eğitim tüm şirketi kapsayan ve işçilere haklarını ve sahip oldukları çözüm yollarını öğreten, psikolojik taciz konusunda işçilerin haklarını bildiren, enformasyon broşürleri sağlayan konferanslar düzenlemeyi de içermektedir. Şirket içindeki prosedürler psikolojik taciz konusunda

102 Yarg. 9.HD. 25.10.2005, E. 2005/17424, K. 2005/34527, Çalışma ve Toplum, 2006/2 : 239.

103 Söz konusu maddelerde değişiklik yapılması gerektiği konusundaki görüş için bkz.:Güzel ve Ertan, 2007:549.

104 AB Parlamentosununun 20 Eylül 2001 Tarihli 2001/2339 Sayılı İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Kararı; Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 286.

105 İşyerinde yönetimin alabileceği önlemler konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Kirel, 2007.

106 Guerrero, M. I. S., The Development of Moral Harrestment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm (20.10.2007)

yetersiz kaldığı zaman, daha ileri psikolojik gerginlikleri, hayal kırıklıklarını ve yargı giderlerini önleyebilmek için meditasyon önerilmektedir.¹⁰⁷

İşverenler ve yöneticiler işyerinde psikolojik tacizi önlemek istiyorlarsa, işyerinde personel arasındaki ilişkilerin işçilerin sağlığı, refahı ve etkinliği üzerinde çok büyük bir etkisi olduğuna inanmaları gerekmektedir. İşçilerin birbirleri ve beraber nasıl çalışacakları hakkında ne düşündükleri, işyeri hakkındaki düşüncelerini çok büyük ölçüde etkilemektedir. Sorumlu konumda bulunanların benimsedikleri yönetim anlayışı, işçilerle karşılıklı ilişkilerini büyük ölçüde etkilemektedir. Korku ya da baskı yoluyla yönetim; işçileri daha kötü, umutsuz, karamsar bir konuma itmektedir. İşçilerine karşı kaba, saygısız şekilde davranan yöneticiler genellikle onları küçük düşürmekte, onurlarını kırmaktadır. Bu tür davranışlar, güveni tahrip etmekte ve iletişimi koparmaktadır. Psikolojik tacizi kim yaparsa yapsın, psikolojik taciz başlar başlamaz işyerindeki atmosfer değişmekte, neşeli ve coşkulu bir ortam kasvetli ve sessiz bir ortama dönüşmektedir.¹⁰⁸

Psikolojik tacizi önlemek, genellikle işyeri kültürünün gerçekten değiştirilmesini gerektirdiğinden, çok güçtür. İşletmeler gerçekten psikolojik taciz ile ilgili olarak neler olup bittiğini araştırmaya ve incelemeye, sorunlar ortaya konulup açıkça, dürüstçe, önyargılardan uzak bir şekilde tartışılmaya başlayıncaya kadar psikolojik taciz artmaya, bireylere ve tüm işyerlerine zarar vermeye devam edecektir. İşyerlerinin psikolojik açıdan güvenli ve sağlıklı olmasını sağlamak ve tüm çalışanlara saygı ve itibar göstermek, psikolojik tacizi önlemenin en iyi yoludur. Böyle bir kültürün benimsenmesi, büyük maliyetlere katlanılmasını da gerektirmemektedir. Bunun için işyerinde psikolojik tacizin çalışanlar ve işverenler için aynı ölçüde zararlı, tahrip edici bir güç olduğunun anlaşılması ve psikolojik tacize karar-

lı bir şekilde karşı çıkılması, hoşgörü gösterilmemesi gerekmektedir.¹⁰⁹ Psikolojik tacize karşı duyarlılık ve bilinçlendirme sağlanmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. İşverenlerin, yöneticilerin ve sendikaların sorunu büyük bir ciddiyetle ve önemle gündeme almaları gerekmektedir. Psikolojik tacizin bireyler ve işyeri üzerindeki tahrip edici, yıpratıcı, zarar verici etkilerinin farkına varılmasıdır. Bunun işçinin işyeri yönetimlerine, personel ya da insan kaynakları birimine, işyeri hekimlerine, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına önemli görevler düşmektedir. Kuşkusuz sendikalar da konuya duysuz kalmamalı, toplu iş sözleşmelerine psikolojik taciz konusunda açıklayıcı ve önleyici hükümlerin konulması için bir an önce girişimlere başlamalıdır. Sosyal sorumluluk ilkeleri benimseyen şirketler, bu ilkeler arasına psikolojik taciz konusunda da hükümler koyabilirler. Bu konuda AB'de sosyal tarafların kendi inisiyatifi ile 2007 Nisan ayının sonlarında yürürlüğe koydukları 3. çerçeve anlaşma Türkiye için de bir başlangıç noktası oluşturabilir.¹¹⁰ Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Business Europe (Avrupa İş Konfederasyonu), Avrupa Esnaf, Küçük ve Orta Ölçekli Girişimler Birliği (UEAPME) ve Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi (CEEP)'in genel sekreterleri tarafından 10 aylık bir görüşme sürecinden sonra kabul edilen anlaşmanın imzalanması ile taraflar; işyerinde **fiziksel, psikolojik ve cinsel taciz** konularında duyarlılık ve bilincin artırılmasını, çalışanlar ve işverenlere bu sorunun tanımlanması ve çözümlenmesine yönelik eylem odaklı bir çerçevenin sağlanmasını amaçlamaktadır. Anlaşmanın temel amacı; işyerinde fiziksel, psikolojik ve cinsel tacize ilişkin sorunların önlenmesi, belirlenmesi ve çözümlenmesidir. Anlaşmaya göre söz konusu taciz eylemleri bir kereye özgü olabileceği gibi sistemli davranışlar şeklinde de olabilir. Belirtilen taciz eylemleri işyerinde diğer çalışanlar, amirler ve astlar ya da müşteri, hasta veya öğrenciler tarafından gerçekleştirilebilir. İşletmeler işyerinde bu tür sorunlara müsamaha gösterilmeyeceğini

107 Guerrero, M. I. S., The Development of Moral Harrestment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm (20.10.2007)

108 Kit, J., Workplace Bullying – An Overview, <http://www.members.show.ca/mobbing-mobbingCA> (8.12.2007)

109 Kit, J., Workplace Bullying – An Overview, <http://www.members.show.ca/mobbing-mobbingCA> (8.12.2007)

110 Ö. Koca, "Sosyal Taraflar İşyerinde Taciz ve Şiddetle Mücadele İçin Anlaşma İmzalıyor", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Başkanlığı Bülteni, Sayı: 25, Haziran 2007 : 14-15

ve bu tür sorunlar doğduğunda izlenecek prosedürü açıkça ortaya koyan bir bildiri açıklayacaklardır. İşverenler, işçiler ve/veya onların temsilcileri ile görüşerek uygun tedbirlerin belirlenmesi, gözden geçirilmesi ve izlenmesinden sorumludur. Üye devletler 3 yıl içerisinde iç hukuklarını bu anlaşmaya göre uyarlayacaklardır. Türkiye’de de öncelikle kamu ve grup toplu iş sözleşmelerine benzer hükümlerin konulmasının zamanının çoktan gelip geçmekte olduğunu düşünüyoruz. AB’ye gerçekten üye olmayı hedefliyorsak iç hukukumuzu da bir an önce bu çerçeveye anlaşmaya göre düzenlememiz gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktekin, Ş., 2006, “Alman Mahkeme Kararları Işığında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık, Sayı: 4
- Artuk, M. E., 2006, “Cinsel Taciz Suçu (TCK. m.105)”, Çalışma ve Toplum, 2006/4: 29-43.
- Aydın, Ş., Özkul, E., 2007, “İşyerinde Yapılan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutlar: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7, sayı: 2: 169-185
- Aytaç, S., 2008, “İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi: Bir Araştırma”, Mercek, Yıl: 13, Sayı: 51, Temmuz, 2008: 10-24
- Bayram, F., 2007, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007/14: 551-574
- Bozbel, S. ve Palaz, S., 2007, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, TİSK Akademi, 2007/1, Cilt2, Sayı: 3: 67-81
- Çobanoğlu, Ş., 2005, Mobbing - İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, TİMAŞ Yayınları, İstanbul
- Daveenport, N., <http://www.jobdig.com/articles/112> (8.12.2007)
- Guerrero, M. I. S., The Development of Moral Harrestment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bcicl/27_2/10_TXT.htm (20.10.2007)
- Guinan, G., <http://www.personneltoday.com/2005/09/13/31557/upward-discrimination.html> (8.12.2007)
- Güzel, A. ve Ertan, E., 2007, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbing) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007/14: 509-549
- Güzel, A., 2006, “Önsöz”-İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Pınar Tınaz, Beta Yayınları, İstanbul
- <http://www.Jehnstar.com/society/mobbing-at-work> (8.12.2007)
- <http://www.bullyinginstitute.org/bbstudies/def.html> (8.12.2007)
- <http://www.mobbingturkiye.net> (8.12.2007)
- Increasing focus on workplace ‘mobbing’, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro> (8.12.2007)
- İnceoğlu, S., 2006, “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum, 2006/4: 45-81
- Kırel, Ç., 2007, “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2 : 317-334
- Kit, J., Workplace Bullying – An Overview, <http://members.show.ca/mobbing-mobbingCA> (8.12.2007)
- Koca, Ö., “ Sosyal Taraflar İşyerinde Taciz ve Şiddetle Mücadele İçin Anlaşma İmzalıyor”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Başkanlığı Bülteni, Sayı: 25, Haziran 2007: 14-15

- Leymann, H., "The Definition of Mobbing at Workplaces", <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (3.12.2007)
- Mobbing and Harresment, <http://www.unspecial.org/Uns606/Uns606T15.html> (8.12.2007)
- Mobbing II: Desk Research, <http://www.Surrey.ac.uk/politics/case/ReportHasselt> (8.12.2007)
- Mobbing up mobbing – legislate or or negotiate, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/11.pdf> (8.12.2007)
- MOBBING: Emotional Abuse at Work, <http://www.mobbing.tv> (8.12.2007)
- Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace", <http://www.Edu-cyberpg.com> (8.12.2007)
- Mobbing-U.S.A., <http://www.mobbing-usa.com> (8.12.2007)
- Mollamahmutoğlu, H., 2005, İş Hukuku, 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara
- Özdemir, E., 2006, "İşyerinde cinsel Taciz", Çalışma ve Toplum, 2006/4: 83-96
- Rodgers, W. ve Gago, S., Improving Social Corporate Responsibility: The Case of Bullying Behavior, <http://www.docubib.uc3m.es/WORKINGPAPERS/WB/wb064213.pdf> (8.12.2007)
- Safe Work, <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm> (8.12.2007)
- Süzek, S., 2008, İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul.
- Savaş, F. B., 2007, İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınları, İstanbul
- Shallcross, L., The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm> (8.12.2007)
- Sheehan, M., Workplace Mobbing: a proactive response, <http://www.Lindas.internetbasedfamily.com> (8.12.2007)
- Tınaz, P., 2006, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", Çalışma ve Toplum, Sayı: 10, 2006/3 : 11-22
- Tınaz, P., 2006, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Çalışma ve Toplum, Sayı: 11, 2006/4 : 13-28
- Tınaz, P., 2006, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul
- Tuncay, C., 1982, İş Hukukunda Eşit Davranma ilkesi, Fakülter Matbaası, İstanbul
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H., 2008, Çalışma Sosyolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta, İstanbul
- Tutar, H., 2004, İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, 3. Baskı, Ankara
- Ulusan, İ., 1990, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu-Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Yayınları, İstanbul
- Warning: Mobbing is Legal, Work with Caution, <http://counselingoutfitters/Housker.htm> (8.12.2007)
- What is mobbing?, <http://www.HARRASMENT101.com> (8.12.2007)
- What is mobbing?, <http://www.mobbing.hr/index.en.html> (8.12.2007)
- What's Going On With Mobbing, Bullying and Work Harassment Internationally, <http://www.ifo.org.uk/info/comparisans/bullying.htm> (8.12.2007)
- Yenisey, K. D., 2006, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", Çalışma ve Toplum, 2006/4: 63-82

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Av. Dr. Ertan İREN - Av. Arzu GÖKALP

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/35475

KARAR NO : 2008/34209

KARAR TARİHİ : 19.12.2008

İLGİLİ MEVZUAT : 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34, 57. maddeleri, HUMK'un 237. maddesi.

KARAR ÖZETİ : ÖDENMEYEN YILLIK İZİN ÜCRETİ İÇİN YASAL FAİZ UYGULANABİLİR.

Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel olan bir alacak olup, İş Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında bir ücret değildir. Bu nedenle yıllık izin ücretine dava tarihinden itibaren yasal faiz uygulanması gerekirken en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi hatalı olmuştur.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücret, izin ile fazla mesai alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konusulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının tüm,

davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Dava dilekçesinde izin ücreti alacağı için 50.00 YTL istemde bulunulup hakkın doğumu tarihinden itibaren faiz talep edilmiştir.

İslahla arttırılan miktar yönünden faiz istenmemiştir.

Mahkemece 50.00 YTL'lik izin ücreti alacağı yönünden mevduata uygulanan en yüksek faiz tahakkuk ettirilmiştir. Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel olan bir alacak olup, İş Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında bir ücret değildir. Bu nedenle izin ücretine dava tarihinden itibaren yasal faiz uygulanması gerekirken en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi hatalı olmuştur. Hükmün bu yönden bozulması gerekir ise de söz konusu eksiklik yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün HUMK'un 237 maddesi uyarınca aşağıdaki gibi düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararda hüküm fıkrasında altıncı bentte yıllık izin ücretinin 50.00 YTL'lik kısmına dava tarihinden itibaren "mevduata uygulanan en yüksek faiziyle" kısmının çıkarılarak yerine "yasal faiz uygulamasına yazılmasına ve hükmün bu şekilde düzeltilerek ONANMASINA 19.12.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ**ESAS NO : 2008/11037****KARAR NO : 2009/1879****KARAR TARİHİ : 09.02.2009****İLGİLİ MEVZUAT : 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18., 21., 25. maddesi.****ÖZET : GÜVENLİK GÖREVLİSİNİN GÖREVİ SIRASINDA UYUMASI GEÇERLİ FESİH SEBEBİDİR.**

Güvenlik görevlisi olarak çalışan davacı, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Davacı tanığının anlatımına göre işinin gereklerini yerine getirmediği, görevi sırasında uyumuş olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu eylemin sadece bir kez olduğu anlaşıldığından, bu durum işverence haklı değil geçerli fesih nedenidir. Davanın geçerli nedene dayanan fesih nedeniyle reddedilmesi gerekir.

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

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Sözleşmesinin haklı neden olmaksızın işverence feshedildiğini iddia eden davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal haklara karar verilmesini istemiştir. Davalı işveren davacının görevi sırasında uyuduğunun tespit edildiğini, bu hususta tutulan tutanağın işçi tarafından yırtıldığını, feshin haklı nedene dayandığını savunmuştur.

Mahkemece davalının sözleşmeyi geçerli olarak sona erdirdiğini gösterir belge ve kanıt sunulmadığı, geçerli

nedenle sözleşmeyi feshettiğini kanıtlamadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine karar verilmiştir.

Yargılama sırasında davalı vekilince davacının uyuduğuna ilişkin tutanak tutulduğu, ancak davacı tarafından yırtıldığı belirtilmiş, tanık da dinletilmemiştir. Ancak halen işyerinde aynı işte çalışan davacı tanığı, davacının çıkarılmasından birkaç gün öncesinde davacının site girişindeki kamera görüntülerini sürekli izleyerek kontrol etmesi gerekirken bilgisayarların başında oturmuş uyuduğunu, buna ilişkin görüntüleri izlediğini ifade etmiştir.

Davacı güvenlik görevlisi olarak çalışmaktadır, davacı tanığının anlatımına göre işinin gereklerini yerine getirmediği, görevi sırasında uyumuş olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu eylemin sadece bir kez olduğu anlaşıldığından, bu durum işverence haklı değil geçerli fesih nedenidir. Davanın geçerli nedene dayanan fesih nedeniyle reddedilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 30 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 575-TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 09.02.2009 gününde oybirliği ile karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/42850

KARAR NO : 2009/9270

KARAR TARİHİ : 02.04.2009

İLGİLİ MEVZUAT :4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi.

KARAR ÖZETİ : DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYmayan BİR DAVRANIŞ SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ.

İşyerinde müdür yardımcısı olarak çalışan ve ana kasadan sorumlu olan davacının kasadan avans çekme yetkisi olmamasına rağmen kasadan para alması doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğundan kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekir.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İş sözleşmesinin, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı söz veya davranışları sebebiyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığında işverenin haklı fesih imkanının olduğu açıklanmıştır. Yine aynı maddenin II. bendinin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkanı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır.

Somut olayda davacının davalı işyerinde müdür yardımcısı olarak çalıştığı, ana kasadan sorumlu olduğu ve kasadan avans çekme yetkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Davacının ihtiyacı nedeniyle kasadan bir miktar para aldığı, ücretini aldığı anda geri ödeyeceği kendi savunması ile de doğrulanmıştır. Davacının eyleminin doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğu dikkate alınarak kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.04.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ**ESAS NO** : 2008/189**KARAR NO** : 2009/12326**KARAR TARİHİ** : 04.05.2009**İLGİLİ MEVZUAT** : 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. madde**KARAR ÖZETİ : TİS KAPSAMINA GEÇEN DAVACININ ESKİ STATÜSÜNDEKİ HAKLARINI İSTEMEMESİ.**

İş Kanunu hükümlerine tabi kapsam içi olarak TİS'ten yararlanan bir işçinin aynı zamanda hem kapsam dışı hem de sözleşmeli personel statüsündeki hakların kendisine uygulanmasını talep etmesi statü farklılığı nedeniyle mümkün değildir.

DAVA: Davacı, ücret farkı alacağı, ilave tediye, ikramiye, fazla mesai alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı işyerinde 399 sayılı kanun hükmünde sözleşmeli statüde tekniker unvanı ile çalışan davacının 2000 yılında imzaladığı hizmet akdi ile iş mevzuatına geçtiği, hizmet akdinde unvanın yine tekniker olarak yazılı olduğu, iş mevzuatına kapsam içi olarak geçtiği, sendika üyesi olarak TİS'ten de yararlandığı tarafların kabulündedir.

Davacı sözleşmeli statüde iken tekniker unvanının teknik uzman unvanına denk olduğunu, teknik uzmanın kapsam dışı statüde ve yüksek ücretle iş mevzuatına geçirildiğini, kendisinin ise hiyerarşik yapıda iki alt unvan olan şef teknisyenlerin altında kapsam içi ve ücret kaybına uğratılarak geçişinin yaptırıldığını bu nedenle; kapsam içi statüsünün kapsam dışı olarak değiştirilmesini ve ücret ikramiye ve fazla mesai farkının ödenmesini talep etmiştir.

Mahkemece kapsam dışı teknik uzman seviyesinde çalıştığı kabul edilerek kapsam dışı teknik uzmana ödenen ücret ile davacıya ödenen ücret farkının ve buna bağlı olarak akdi ve yasal ikramiye farkının kabulüne karar verilmiştir.

Davacı kendi isteği ile imzaladığı hizmet akdi ile tekniker olarak ve ücreti de bu akitte belirlenerek iş mevzuatına geçmiş sendikaya da üye olarak ücretleri TİS'e göre ödenmiştir. Artık davacı eski statüsünden kaynaklanan haklarını ya da kapsam dışı personel yönetmeliği kapsamında olan teknik uzmanın aldığı ücretin kendisine de ödenmesini talep edemez.

Diğer bir anlatımla İş Kanunu hükümlerine tabi kapsam içi olarak TİS'ten yararlanan bir işçinin aynı zamanda kapsam dışı ve sözleşmeli personel statüsündeki hakların da kendisine uygulanmasını talep etmesi statü farklılığı nedeniyle mümkün değildir. Böyle olunca davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.05.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi

Endüstri İlişkileri Kapsamında Mevzuattaki Değişiklikler Haziran-Temmuz 2009 Dönemi

➤ Hazırlayan: Av. Füsun GÖKÇEN

05 Haziran 2009 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Sigortalı Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı'nca "Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması" konusundaki 2009-79 sayılı Genelge çıkartılmıştır.

Fiili hizmet süresi zammından yararlanma koşulları işyeri ve işlerin fiili hizmet süresi zammı kapsamında olup olmadığının tespiti ile ilgili Genelge Kurum web sitesinde yayımlanmıştır.

Fiili hizmet süresi zammı kapsamında bulunup bulunmadıkları ile ilgili olarak işverenlerce tereddüt oluşması durumunda yapılacak başvurular, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalıları çalıştıran işyerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine yapılacaktır.

25 Haziran 2009 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından E-Bildirge Uygulamasında VKN/TC Kimlik Numarası Güncellemesine İlişkin Duyuru yayınlanmıştır.

Kurum internet sayfasının (www.sgk.gov.tr) Duyurular bölümünde yayımlanan duyuruda; Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı ile Kurum arasında karşılıklı veri aktarımının gerçekleştirilmesine yönelik protokol imzalandığı, yapılan protokol uyarınca Kurumun vergi dairelerine muhtasar beyanname ile yapılan bildirimlerin aylık prim ve hizmet belgesi ile yapılan bildirimlerle karşılaştırılması suretiyle verilerin kontrolü, dolayısıyla kayıt dışı istihdam ile mücadelenin amaçlandığı belirtilmektedir.

28 Haziran 2009 tarih ve 27272 sayılı Resmi Gazete’de Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmelikle, 18 Ekim 2004 tarih ve 25617 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmış, 10 Haziran 2003 ve 26 Mayıs 2008 tarihleri arasında aciz vesikası, iflas ve konkordato kararları ile işverenin aciz hale düşmesine bağlı olarak işverenden ücret alacağı bulunan işçilerin 18 Ekim 2004 tarihli ve 25617 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği hükümlerinden yararlanacağı belirtilmiştir.

Bu Yönetmelik 26 Mayıs 2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girecektir.

30 Haziran 2009 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü Sağlık Politikalarını Geliştirme ve Mevzuat Daire Başkanlığı’nca 2009/85 sayılı Genelge çıkartılmıştır.

Söz konusu Genelge’de; 5258 sayılı “Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun” kapsamında aile hekimliği uygulamasına geçilen iller arasından Kurumca belirlenecek illerde, 01 Temmuz 2009 tarihinden itibaren ilk müracaatın aile hekimliğine veya aile hekimliği dışında kalan diğer birinci basamak resmi sağlık kuruluşlarına (ana çocuk sağlığı merkezi, toplum sağlığı merkezi, verem savaş dispanseri, ilgili mevzuatı doğrultusunda muayene ve tedavilerini yapmakla yetkili oldukları kişilerle sınırlı olmak üzere işyeri hekimleri ve kurum hekimlikleri, üniversitelerin medikososyal birimleri) yapılması zorunluluğu getirilmiştir.

02 Temmuz 2009 tarih ve 27276 sayılı Resmi Gazete’de 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Karar ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Ek 2. maddesinde düzenlenmiş bulunan kısa çalışma uygulamasının süresi altı ay daha uzatılmıştır.

03 Temmuz 2009 tarih ve 27277 sayılı Resmi Gazete’de Çevre ve Orman Bakanlığı tarafından hazırlanan “Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu yönetmelik, sanayi ve enerji üretim tesislerinin faaliyeti sonucu atmosfere yayılan is, duman, toz, gaz, buhar ve aerosol halindeki emisyonların kontrol altına alınması; insanın ve çevresinin hava alıcı ortamındaki kirlenmelerden doğacak tehlikelerden korunması ile hava kirlenmeleri sebebiyle çevrede ortaya çıkan umuma ve komşuluk münasebetlerine önemli zararlar veren olumsuz etkilerin giderilmesi ve bu etkilerin ortaya çıkmamasının sağlanması amacıyla çıkarılmıştır.

03 Temmuz 2009 tarih ve 27277 sayılı Resmi Gazete’de;

Mal Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik;

Danışmanlık Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik;

Çerçeve Anlaşma İhaleleri Uygulama Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik;

Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik;

Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik;

Mal Alımları Denetim, Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelik’te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik;

yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

07 Temmuz 2009 tarih ve 27281 sayılı Resmi Gazete’de;

“5911 sayılı Gümrük Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”,

“5912 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun”,

“5915 sayılı Banka Kartları ve Kredi Kartları Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”,

yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

07 Temmuz 2009 tarih ve 27281 sayılı Resmi Gazete’de Maliye Bakanlığı’nca hazırlanan “5746 Sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun Genel Tebliği (Seri No: 3)” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Tebliğ ile 12 Mart 2008 tarih ve 26814 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun’da belirtilen damga vergisi istisnasının uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmektedir.

16 Temmuz 2009 tarih ve 27290 sayılı Resmi Gazete’de 4207 Sayılı Kanun Hükümlerinin Uygulanması Konulu 2009/13 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Hazırlanan genelge ile kahvehane, kafeterya, birahane gibi eğlence hizmeti verilen işletmelerde ve lokantalarda tütün ürünlerinin tüketilmesine ilişkin olarak 5727 sayılı Kanunla gerçekleştirilen düzenlemelerin 19 Temmuz 2009 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmesi nedeniyle, uygulama birliğinin sağlanması ve herhangi bir aksaklık yaşanmaması bakımından uyulması gereken hususlarla birlikte mevcut yasaklara yer verilmiştir.

16 Temmuz 2009 tarih ve 27290 sayılı Resmi Gazete’de 2009/15199 sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar yayımlanmıştır.

Söz konusu Karar ile Kalkınma Planları ve Yıllık Programlarda öngörülen hedefler ile uluslararası anlaşmalara uygun olarak, tasarrufları katma değeri yüksek yatırımlara yönlendirmek, üretimi ve istihdamı artırmak, yatırım eğiliminin devamlılığını ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak, uluslararası rekabet gücünü artıracak teknoloji ve araştırma-geliştirme içeriği yüksek büyük ölçekli yatırımları özendirmek, doğrudan yabancı yatırımları artırmak, bölgesel gelişmişlik farklılıklarını gidermek, çevre korumaya yönelik yatırımlar ile araştırma ve geliştirme faaliyetlerini desteklemek amaçlanmaktadır.

16 Temmuz 2009 tarihinde; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Prim Tahsilat Daire Başkanlığı’nca Kurum internet sitesinde

2009/94 sayılı “E-Borcu Yoktur Aktivasyon İşlemleri” konulu Genelge,

2009/92 sayılı Bir Sigortalı Çalıştıran İşyerlerince Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile İlk ve Tekrar Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin E-Sigorta Kanalıyla Gönderilmesi konulu Genelge,

yayımlanmıştır.

2009/92 sayılı Genelge ile aylık prim ve hizmet belgelerinin e-sigorta kanalıyla gönderilmesine ilişkin uygulamayla birlikte, gereksiz emek ve zaman kaybının önüne geçildiği gibi, bahse konu programlardaki kontroller vasıtasıyla hatalı giriş yapılmasının da büyük ölçüde engellendiği dikkate alınarak, söz konusu uygulamanın genişletilerek tüm işverenleri kapsayacak şekilde uygulanmasına karar verilmiş olduğu belirtilerek uygulamanın usul ve esasları açıklanmıştır.

21 Temmuz 2009 tarih ve 27295 sayılı Resmi Gazete’de Sosyal Güvenlik Kurumuna Yapılan Sigortalı ve İşyeri Bildirimlerinin Bazı Kurumlara Yapılması Gereken Bildirimler Yerine Geçmesine Dair Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yayımlanmıştır.

Yönetmelik, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 8 inci, 9 uncu ve 11 inci maddelerine göre işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan sigortalı ve işyerleri bildirimlerinin;

- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’un 3 üncü maddesi,
- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 62 nci maddesi,
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 48 inci maddesi ve
- 4857 sayılı İş Kanunu’nun 3 üncü maddesi hükümleri uyarınca,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili bölge müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirimlerin yerine geçmesine dair usul ve esasları düzenlemektir. Yönetmelik 01 Ağustos 2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

24 Temmuz 2009 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Prim Tahsilat Daire Başkanlığı’nca Mali Tatil konulu Genel Yazı çıkartılmıştır.

Kurum internet sitesinde yayımlanan Genel yazıda, 5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun hükümleri belirtilerek, işyerlerince yapılması gereken beyan ve ödemelere ilişkin işlemlere açıklık getirilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı ile "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışanların" mesleki eğitimlerine dair işbirliği protokolü imzalandı



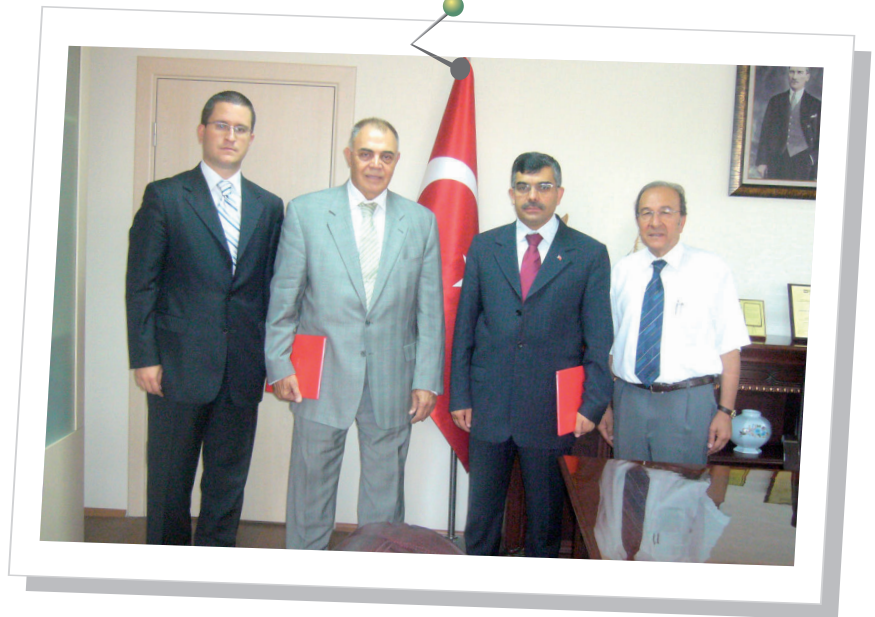
kuruluşları veya işveren tarafından Milli Eğitim Bakanlığı'nın onayı ile düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilecek belgelerin geçerli olacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu hüküm gereği, Sendikamız Üyesi İşyerlerinde bu konuda yaşanabilecek sorunları gidermek amacıyla, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ile bir işbirliği protokolü imzalanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 85. maddesinde, ismi kısaca "İstihdam Paketi" olan 5763 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik sonucu ağır ve tehlikeli işlerde, çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçilerin çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir.

Konuya ilişkin 31 Mayıs 2009 tarih ve 27244 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ" in 6.

maddesinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin sahip olması gereken belgeler sıralanmıştır. Söz konusu maddenin (d) bendi uyarınca eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler ile işçi ve işveren



Bahse konu işbirliği protokolü, 25 Ağustos 2009 tarihinde MEB Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürü Sayın Hüseyin Acır ile Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt tarafından imza altına alınmıştır.

Çimento Sektöründeki iki meslekle ilgili taslak standartlar hazırlandı

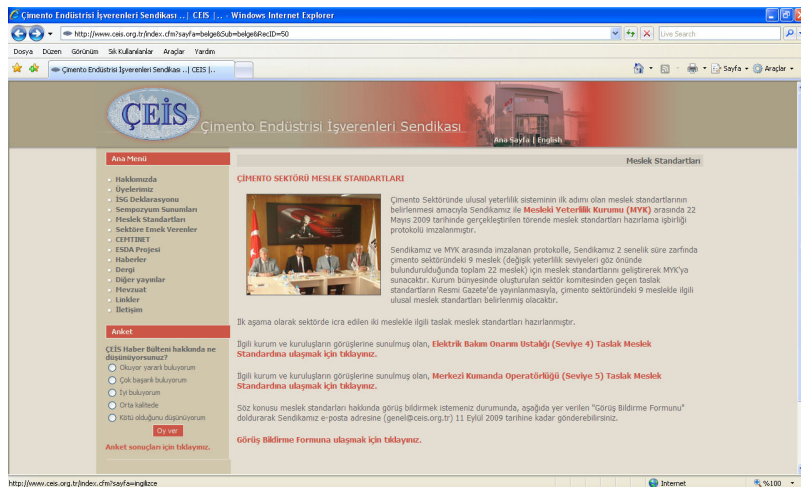
Sendikamız ile Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) imzalamış olduğu protokol sonrasında, çimento sektöründeki meslek standartlarının belirlenmesi çalışmalarına başlanmıştır.

İlk aşamada Haziran ayında gerçekleştirilen çalıştaylar sonrasında, Merkezi Kumanda Operatörlüğü-Pişiricilik (Seviye 5) ve Elektrik Bakım Onarım Ustalığı (Seviye 4) mesleklerinin taslak meslek standartları oluşturulmuştur, hazırlanan taslaklar Üyemiz çimento fabrikalarının, ilgili bakanlıklar ile kurum ve kuruluşların görüşlerine sunulmuş, gelen görüş ve öneriler dikkate alınarak gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Son olarak, güncellenen taslak meslek standartları MYK'ya gönderilmiştir.

Taslak meslek standartlarına Sendikamızın ve MYK'nın internet sitelerinden ulaşılabilir.



Hazırlanan taslak meslek standartlarına ve sonrasında geliştirilecek olan taslak meslek standartlarına ulaşabilmek ve görüş bildirebilmek için Sendikamız internet sitesinde bir sayfa oluşturulmuştur (www.ceis.org.tr/index.cfm?sayfa=belge&Sub=belge&RecID=50). Ayrıca, MYK da kendi internet sitesinde Sendikamız çalışmalarını ile ilgili bilgi vermiştir (http://www.myk.gov.tr/article.php?article_id=346). Ziyaretçiler 11 Eylül 2009 tarihine kadar ilgili taslak meslek standartları hakkında görüş bildirebilirken, sonrasında söz konusu taslak meslek standartları MYK Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi'nin görüşlerine sunulacaktır.



ÇEİS İSG Kurulu 18. Toplantısını Gerçekleştirdi

Sendikamızın İSG faaliyetlerine yön veren ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, 18. toplantısını Çimentaş Kars Çimento San. Ve Tic. A.Ş. evsahipliğinde 14 Ağustos 2009 tarihinde, Kars'da gerçekleştirmiştir.



Kurul üyelerinden;

- İsmail GÜMÜŞDERE
- Süleyman ENGİZ
- Doğan ÖZKUL
- Ferman ULAŞ
- Selçuk ÖZDEMİR
- Uğur SUR
- Suat TOKAT'ın

katılımları ile kurul çalışmalarına başlamıştır.

Toplantıda, dönem içerisinde gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin görüşülmesinin ardından, sektörümüze yönelik düzenlenmesi planlanan yüksekte ve kapalı alanlarda çalışma eğitim projesi ve Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ile mesleki eğitim konusunda yapılan işbirliği hakkında kurul üyelerine bilgi verilmiştir.



Adana Çimento'da öneri sistemi



Adana Çimento'da "Verimlilik ve Öneri Sistemi" kapsamında fabrika çalışanları tarafından yapılan öneriler sonucunda, fabrikaya fayda sağlayan önerilerin sahiplerine teşekkür belgeleri verilmiştir. Belgeleri veren Genel Müdür K. Ümit Özel, çalışanları tek tek tebrik etmiş, geliştirdikleri öneriler sayesinde fabrikanın büyük fayda sağladığını belirterek teşekkür etmiştir.

İskenderun II Tesisi entegre yönetim sistemine sahip oldu

İskenderun II Tesisi'ne yönelik olarak, 30 Haziran - 1 Temmuz 2009 tarihlerinde Kalite ve Çevre Kurulu (KÇK) tarafından gerçekleştirilen TS EN ISO 9001, TS EN ISO 14001, OHSAS 18001 ve TS EN 197-2 EC Uygunluk Kapsam Genişletme Tetkiki başarıyla tamamlanmış, tesis entegre yönetim sistemi kapsamına dahil edilmiştir.

Adana Çimento personelinin çocukları için yüzme kursu

Adana Çimento'da çalışan personelin çocuklarına yönelik, 29 Haziran - 16 Temmuz ve 20 Temmuz - 06 Ağustos tarihleri arasında olmak üzere 2 dönem halinde yüzme kursları tertip edilmiştir. Her iki dönem için toplamda 108 çocuğun iştirak ettiği yüzme kursları hafta arası 4 gün, Milli yüzücü Nesrin Arslan yönetiminde 4 kişilik eğitmen ekibi tarafından verilmiştir.





Aşkale Çimento dünya medyasında



Merkezi İngiltere’de bulunan Euroasia Industry dergisi Aşkale Çimento’nun yakaladığı başarıya 6 sayfa yer ayırmıştır. Derginin Mayıs sayısında yayınlanan makalede, Aşkale Çimento’nun çok ortaklı yapısına rağmen akılcı ve dinamik yapısı ile büyüdüğü ifade edilmiştir.

Başta Avrupa ve Asya olmak üzere dünyanın dört bir tarafındaki endüstri sektörüne hitap eden Euroasia Industry dergisinin son sayısında Aşkale Çimento’nun 16 yıllık hikayesi ve başarısı uzun uzun anlatılmış, global krize rağmen şirketin Erzincan ve Gümüşhane’de devasa tesisleri inşa ettiğinden bahsedilmiştir. Yazıda, Aşkale Çimento’nun önümüzdeki aylarda yeni yatırımları harekete geçireceğini söyleyen Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, “Doğu’da yatırım yapmak hele hele sanayi yatırımı gerçekleştirmek zor. Ama biz buna mecburuz. Hiç kimse dışarıdan birilerinin gelip bu bölgede koca koca fabrikalar dikmesini beklemesin. Elbirliği ile bu bölgeyi hak ettiği yere getireceğiz” şeklindeki ifadesine yer verilmiştir.

rımları harekete geçireceğini söyleyen Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, “Doğu’da yatırım yapmak hele hele sanayi yatırımı gerçekleştirmek zor. Ama biz buna mecburuz. Hiç kimse dışarıdan birilerinin gelip bu bölgede koca koca fabrikalar dikmesini beklemesin. Elbirliği ile bu bölgeyi hak ettiği yere getireceğiz” şeklindeki ifadesine yer verilmiştir.

ASKALE CEMENT’S TRIUMPH

Askale Cement provides clinker, cement and ready mixed concrete, to the Turkish construction industry and beyond. The company has attracted considerable attention because of its rapid and consistent growth since it was privatised in 1992 and for the unusual nature of its ownership by a partnership of 1,000 investors. Azra Yazar spoke to Askale Cement’s CEO, Nihat Kılıç, about the company’s continuous development.

Askale Cement is not a typical private company. In many ways it operates as a family business, except that in this case the family in question is a very big one, including factory workers, civil associations, corporations, small business owners, local councils and other individuals and entities who together form the 1,000 investors. So how did this all come about? The privatisation of the cement industry in Turkey started in the late 1980s and the Askale-cement factory located in Erzurum, the biggest province

located in the Eastern Anatolia Region, was put up for sale under the government’s Privatisation Administration in 1992. There was a general will that the factory ought to be owned by the people of Erzurum and, thus, civil organisations and many individuals gathered to find a solution, mobilising themselves in order to raise money to buy the factory. Mr Kılıç recalls how, after many meetings and sleepless nights, 1,000 investors from the region got together and contributed the funds to ERCİMSAN

and eventually bought the cement factory. From then on a hard but successful journey started for the company. “A dream started to turn into a reality”, he says.

Time for turning the business around
When the cement factory was first bought it was making a loss and struggling with out-of-date facilities and equipment. Despite this, everybody involved wanted to see the factory come back to life and was willing to help increase productivity and sales despite





Bolu Çimento "ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi" belgesini aldı

Bolu Çimento'da bir süreden beri çimento sektöründe bir ilk olarak yürütülen ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi belgelendirme faaliyetleri, Kalite ve Çevre Kurulu tarafından Mayıs ayında yapılan dış denetimin ardından nihayete ulaşmış ve Bolu Çimento "ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi" belgesini almaya hak kazanmıştır. ISO 27001 belgesi, diğer yönetim sistemlerinde olduğu gibi her yıl dış denetim yapılması şartı ile birlikte 3 yıllık geçerlilik süresine sahip bulunmaktadır.



Tahliye ve alarm tatbikatları



Bolu Çimento'da tahliye ve alarm tatbikatları gerçekleştirilmiştir. Fabrikada yeni kurulan merkezi alarm sisteminin tüm sahada iyi duyulması sebebiyle, geçtiğimiz senelere oranla çok daha kısa sürede yüksek katılım sağlanmıştır. Bolu Çimento'da oluşabilecek felakete karşı önlem amaçlı ve pratikteki uygulamaların güçlendirilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen söz konusu tatbikata Şirket personelinin tümü katılmıştır.

"Yönetim Sistemleri İç Tetkiki" gerçekleştirildi

Bolu Çimento'da oluşturulan Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ile ürünün uygunluk değerlendirmesi faaliyetlerinin ilgili standartlara, yasal gerekliliklere ve yönetim sistemleri için planlanan düzenlemelere uygunluğunu tespit etmek, uygulamaların yeterliliğini ve etkinliğini incelemek, iyileştirmek ve üst yönetime bilgi sağlamak amacı ile 20-24 Temmuz 2009 tarihleri arasında "Yönetim Sistemleri İç Tetkiki" yapılmıştır.





Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün Limak Bitlis Çimento'yu Ziyareti

Açılışı geçtiğimiz yıl Ağustos ayında Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın katılımıyla gerçekleştirilen Bitlis'in tek sanayi tesisi olan Limak Bitlis Çimento'yu 1. yıldönümünde, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül ziyaret ederek tesis hakkında bilgi almıştır.

Komutanı, Bitlis Belediye Başkanı, Bölge Milletvekilleri (Siirt, Van, Muş, Diyarbakır, Batman) ile birlikte gelen Cumhurbaşkanı'nı Limak Holding Yönetim Kurulu Başkanı Nihat Özdemir karşılamıştır.



Cumhurbaşkanı, Limak Bitlis Çimento'yu ziyaretinin anısına dolu bir çimento torbasını imzalayarak hatıra fotoğrafı çektirmiş ve Nihat Özdemir'den fabrika hakkında bilgi almıştır. Bu ziyaretin kendileri için çok anlamlı ve teşvik edici olduğunu vurgulayan Özdemir, bölgede yapmış oldukları yatırımlar ve bu vesile ile sağlamış oldukları istihdama dikkat çekerek, 2008 yılında hızlı bir çalışmanın sonucunda Limak Bitlis Çimento'nun faaliyete geçirildiğini, 2009 yılında ise yatırım

Bitlis ilinin kurtuluş yıldönümü etkinlikleri kapsamında beraberinde Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu, Bitlis Milletvekilleri Zeki Ergezen, Vahit Kiler, Cemal Taşar, Bitlis Valisi, Garnizon



faaliyetlerinin artarak devam ettiğini ve bu kapsamda Mardin'in Derik ilçesinde yapımı devam eden Öğütme ve Paketleme Tesisinin de 2009 yılı içerisinde faaliyete geçirilmesinin planlandığını belirtmiştir.



nuh
çimento sanayi a.ş.

Nuh Çimento'dan bir ilk...

Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Türkiye'nin Amerikan Petrol Enstitüsü'nden (API) onaylı ilk petrol kuyusu çimentosunu üreten kuruluş olmuştur.

Nuh Çimento, 01 Haziran 2009 tarihi itibarıyla API SPEC Q1 ve API SPEC 10A Standartlarına ve API Monogram Programı şartlarına

uygun olarak üretim yaptığı G Sınıfı ve HSR Tipi Petrol Kuyusu Çimentosu için, API'den (Amerikan Petrol Enstitüsü), API Monogramı kullanmak için lisans almaya hak kazanmıştır. Dünyada ve ülkemizde artan petrol ve doğal gaz talebinin karşılanması için son yıllarda ülkemizde ve

çevre ülkelerde çok yoğunlaşan sondaj faaliyetlerinde kullanılan petrol kuyusu çimentosunu Türkiye'de ilk üreten kuruluş olan Nuh Çimento, API'den aldığı bu belgeyle ülkemizde tüm petrol ve doğal gaz arama projelerinde güvenilir tercih olmasının yanında, tüm Dünya'ya da ihracat yapabilecek konuma gelecektir. Alınan belge Nuh Çimento'nun üretimde, kalite yönetim sistemlerinde, AR-GE'de ve pazarlamada yıllardır yaptığı titiz çalışmaların, yatırımların ve eğitimlerin bir sonucu olmuştur.

API Spec 10 A petrol kuyusu çimentosu standardında ve API SPEC Q1 standardında belirtilen şartlara uygun olarak üretilen G Sınıfı ve HSR tipi petrol çimentosu için API MONOGRAM Lisans anlaşması 01 Haziran 2009 tarihinde API - Nuh Çimento Sanayi A.Ş. arasında imzalanmıştır. Ülkemiz ihtiyaçlarını gidermeyi kendine hedef seçen Nuh Çimento, ülkemizde petrol kuyusu için çimento ihtiyacını da gidermeyi ve ithalata olan bağımlılığı tamamen gidermeyi hedeflemiştir. Bu amaçla,



öncelikle

TPAO ile protokol imzalayarak, ürettiği çimentonun analizlerini TPAO'da yaptırarak, proses şartlarını belirlemiş ve petrol kuyusu çimentosunu 2003 yılından itibaren üretmeye başlamış, Daha sonra bu ürünün petrol üreten kuruluşlar için gerekli ve önemli olan API MONOGRAM işareti ile belgelenmesine

karar vermiştir. Yaklaşık iki yıl boyunca TPAO laboratuvarları ile ortak analizlerin yürütülmesinden sonra, petrol kuyusu çimentosu deneyleri için Kalite Kontrol ve Ar-Ge Müdürlüğü bünyesinde yeni bir laboratuvar oluşturulmuştur. 20 - 25 Nisan 2009 tarihleri arasında yapılan denetimler sonrasında da Nuh Çimento'nun kalite yönetim sisteminin, üretim teknolojisinin, deney yöntem ve ekipmanlarının ve ürün kalitesinin API SPEC 10 A'ya ve API SPEC Q1'e göre uygun olduğu API denetçileri tarafından belirlenmiştir. Nuh Çimento sadece ülkemizde değil; Irak, İran ve Suriye gibi ülkeler de göz önüne alındığında bölgesinde de tek ve ilk kuruluş olarak, API SPEC 10 A standardına göre G sınıfı, HSR tipi Petrol Kuyusu Çimentosu için API MONOGRAM işareti kullanma hakkını elde etmiştir.

Dökme, 1,5 tonluk big-baglerde ve torbalı olarak satışa sunulmuş olan petrol kuyusu çimentosu konteyner, silobas, kamyon ve gemilerle Türkiye ve Dünya'nın her noktasına ulaştırılabilmektedir.



Ünye Çimento'dan 40.Yıl etkinlikleri

Ünye Çimento'da 40.Yıl etkinlikleri kapsamında düzenlenen şirket içi turnuvalar sona ermiştir.

Toplam 40 sporcunun (14 bayan, 26 erkek) katıldığı tenis turnuvasında



Toplam 14 yarışmacının katıldığı satranç turnuvasında; Oktay Yeter birinci, Ünsal Şentepe ikinci, Nazım Ulusoy ise üçüncü olmuştur.

Toplam 30 sporcunun katıldığı masa tenisi turnuvasında; Mustafa Çelebi birinci, Oktay Fidan ikinci, Recep Karadeniz üçüncü olmuştur.

Toplam 39 yarışmacının katıldığı tavla turnuvasında; Recep Karadeniz birinci, Abdullah Denizci ikinci ve Tolga Kaya üçüncü olmuştur.



tek erkekler kategorisinde; Ahmet Faruk Kurucu birinci olurken, İbrahim Keretli ikinci, Ayhan Ulupınar ise üçüncü olmuştur. Tek bayanlar kategorisinde ise; Ezel Kirman birinci, Gülsen Keretli ikinci ve Sudiye Toker üçüncü olmuştur.

Toplam 9 takımın katıldığı sokak basketbolu turnuvasında; Sosyal Hizmetler birinci, Çayeli Tesisi ikinci, Güvenlik ise üçüncü olmuştur.

Toplam 8 takımın katıldığı voleybol turnuvasında; Güvenlik birinci, Sosyal Hizmetler ikinci, Koruyucu Bakım üçüncü olmuştur.



Gaz Armatürleri Eğitimi

Makine Bakım personeline, Yıldız Gaz Armatürleri Firması tarafından, 02.06.2009 tarihinde "Oksigaz Ekipmanlarının Doğru Kullanımı ve Alınabilecek Güvenlik Tedbirleri" konulu eğitim verilmiştir.



Belge Tetkikleri

24–26 Haziran 2009 tarihleri arasında Kalite ve Çevre Kurulu (KÇK) tarafından; TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve TS EN 197-2 Uygunluğun Değerlendirmesi kapsamında gerçekleştirilen belge tetkikleri başarıyla tamamlanmıştır. Tetkikler neticesinde; Kalite Yönetim Sistemi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgeleri ilgili standartlar revize olması sebebiyle yenilenmiş, Çevre Yönetim Sistemi ve ürünlere ait EC Uygunluk belgelerinin devamlılığına karar verilmiştir.



"İSO 500" ve "Fortune Türkiye 500" sonuçları açıklandı

Türkiye'de bulunan 500 büyük şirketin her yıl sıralamasının yapıldığı İSO 500 ve Fortune Türkiye 500 listeleri açıklanmıştır.

Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşunun üretimden elde ettikleri net satış rakamları üzerinden değerlendirildiği İSO 500'ün 2008 yılı listesinde, Üyemiz 20 çimento şirketi yer alırken; söz konusu şirketlerden 15'i 2007 yılında açıklanan listeye göre 2008 listesinde sıralamada geriye düşmüş, 5'i ise sıralamada yükselmiştir.

Şirketleri satış cirolarına göre sıralayan ve iş aleminin dünya ligi olarak tanımlanan Fortune 500 listesi ise dünyanın her yerinde büyük ilgi görmekte ve referans olarak gösterilmektedir. Zaman içinde ülkelerin, sektörlerin, firmaların ne yönde seyir izlediğini ortaya koyan liste, Türkiye'ye özel



olarak da oluşturulmaktadır. Türkiye'de imalat, ticaret, hizmet ve inşaat sektörlerini kapsayan çalışmada da 17 Üye çimento şirketi yer almıştır. Net satışlar üzerinden yapılan sıralamaya bakıldığında, 5 şirket 2008 rakamlarını 2007 yılına göre düşürürken, 12 şirket rakamlarını yukarı çıkarmıştır.

Aşağıdaki tabloda 2007 ve 2008 yıllarında, İSO 500 ve Fortune 500 Türkiye listelerinde Üye çimento şirketlerinin sıralama durumlarına yer verilmiştir.

| | 2008 | | 2007 | |
|--|---------|---------------------|---------|---------------------|
| | İSO 500 | Fortune 500 Türkiye | İSO 500 | Fortune 500 Türkiye |
| Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. | 52 | 80 | 51 | 90 |
| Çimsa Çimento Sanayi T.A.Ş. | 75 | 107 | 81 | 110 |
| Nuh Çimento Sanayi A.Ş. | 108 | 76 | 97 | 83 |
| Limak Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. | 170 | - | 287 | 315 |
| Adana Çimento Sanayi T.A.Ş. | 175 | 197 | 144 | 192 |
| Set Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. | 196 | - | 154 | - |
| Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş. | 221 | 134 | 197 | 140 |
| Cimpor Yibitaş Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. | 230 | - | 177 | 219 |
| Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. | 241 | 245 | 296 | - |
| Batıçim Batı Anadolu Çimento Sanayi A.Ş. | 248 | 174 | 212 | 194 |
| Mardin Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. | 255 | 264 | 263 | 303 |
| Çimko Çimento ve Beton Sanayi Ticaret A.Ş. | 270 | 270 | 356 | 382 |
| Ünye Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. | 279 | 276 | 239 | 273 |
| Konya Çimento Sanayi A.Ş. | 321 | 288 | 259 | 293 |
| Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. | 326 | 144 | 242 | 145 |
| Bolu Çimento Sanayi A.Ş. | 344 | 322 | 304 | 335 |
| Lafarge Aslan Çimento A.Ş. | 352 | 249 | 306 | 238 |
| Gölaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic. A.Ş. | 375 | 316 | 278 | 287 |
| Denizli Çimento Sanayi T.A.Ş. | 380 | 358 | 271 | 310 |
| Baştaş Başkent Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. | 470 | 325 | 358 | 496 |

Eren Holding Üniversite Kuruyor

Kağıt, ambalaj, çimento, enerji, turizm ve perakende sektöründe faaliyet gösteren Eren Holding, Bitlis'de üniversite kurmanın temelini atmıştır. Kurulacak olan üniversite Güney ve Doğu Anadolu bölgesinin ilk vakıf üniversitesi olma özelliğini de taşıyacaktır. 2010 öğretim yılında öğrenci kabul edecek olan üniversite binasında yaklaşık 20 bin öğrencinin öğrenim görmesi hedeflenmektedir.

ile doğunun artık bilim merkezi olarak anılacağını söylemiştir.

Eren Holding ve Eren Eğitim Vakfı işbirliği ile tamamlanacak olan Bitlis Eren Üniversitesi'nin temel atma töreni, 08 Ağustos 2009 Cumartesi günü Cumhurbaşkanı Abdullah Gül ve Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu tarafından gerçekleştirilmiştir.



Eren Holding Yönetim Kurulu Başkanı, Bitlis Eren Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Eren, üniversite bünyesinde farklı amaçlara hizmet eden araştırma merkezleri kurarak bilimsel araştırmalara ev sahipliği yapacaklarını açıklamıştır. Ahmet Eren, kurulacak olan bu bölümler

Yenilikçi bir üniversite olacak

Eren Holding'in her yıl cirosunun belli bir bölümünü başta eğitim olmak üzere sosyal sorumluluk projelerine ayırarak ülkesine değer katmayı misyonu olarak benimsediğini söyleyen Ahmet Eren, "Türkiye'nin, hatta dünyanın ihtiyaçlarına cevap verebilecek yenilikçi bir

üniversite kurmak Eren Holding'in en büyük hayalidir. Bugün bu büyük hayali gerçekleştirmenin mutluluğunu yaşıyoruz" demiştir. Eren, üniversiteyi kurarken "Sorunlardan ürken değil, çözüm üretmekten zevk alan, takım çalışmasını seven, değişime açık, bilgi yaratmayı bilen bireyler yetiştirmek" için yola çıktıklarını kaydetmiştir.

Yaklaşık 20 bin Öğrenci Eğitim Görecek

Eren Holding'in kurucusu olduğu Eren Eğitim Vakfı tarafından yapılacak olan Bitlis Eren Üniversitesi; Fen Edebiyat Fakültesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesi olmak üzere 3 fakülteden oluşacak, ayrıca üniversite bünyesinde Sosyal

Bilimler Enstitüsü ve Fen Bilimler Enstitüsü olmak üzere 2 enstitü, Ahlat - Kanık Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu olmak üzere 1 yüksekokul ve Adilceviz, Bitlis Sağlık Hizmetleri, Hizan, Tatvan ve Bitlis Meslek Yüksekokulları olmak üzere 5 Meslek Yüksekokul eğitime verecektir. 2 milyon 379 bin metrekare alana kurulacak üniversitede öğrencilerin sosyal yaşamlarının zenginleştirilmesine destek olmak üzere eğitim, sağlık, araştırma birimlerin yanı sıra basket sahası, kütüphane ve kafeler de yer alacaktır.

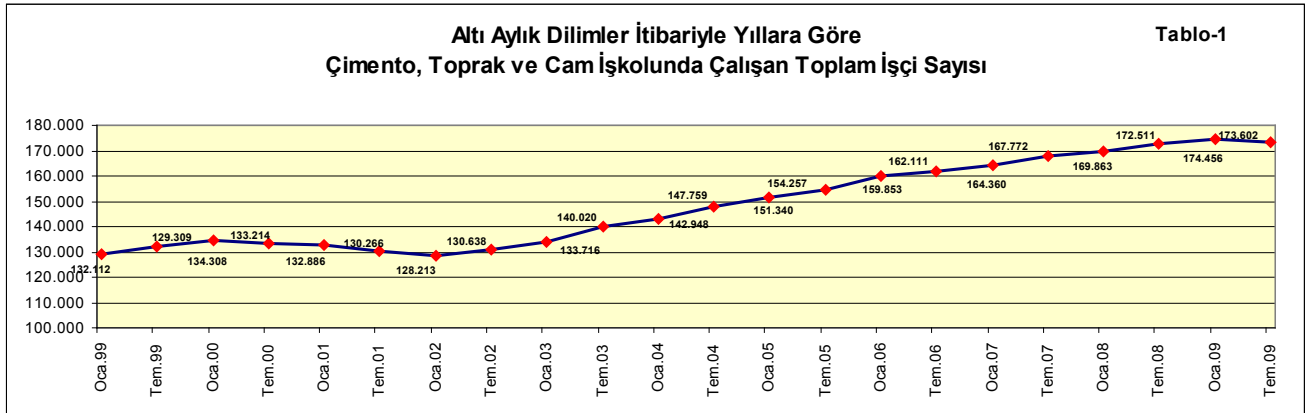
Ahmet Eren ayrıca, Bitlis Eren Üniversitesi bünyesinde açılacak olan Tıp Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Eczacılık Fakültesi ve Hukuk Fakültesi ile de ülkenin sağlık ve eğitime katkı sağlamayı amaçladıklarını söylemiştir.

Çimento, Toprak ve Cam İşkolundaki İşçi Sayılarına İlişkin İstatistikler

► Hazırlayan: Özgür Acar

Her yıl Ocak ve Temmuz aylarında 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu gereğince açıklanan, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistiklerin 2009 yılı Temmuz ayı bölümü Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

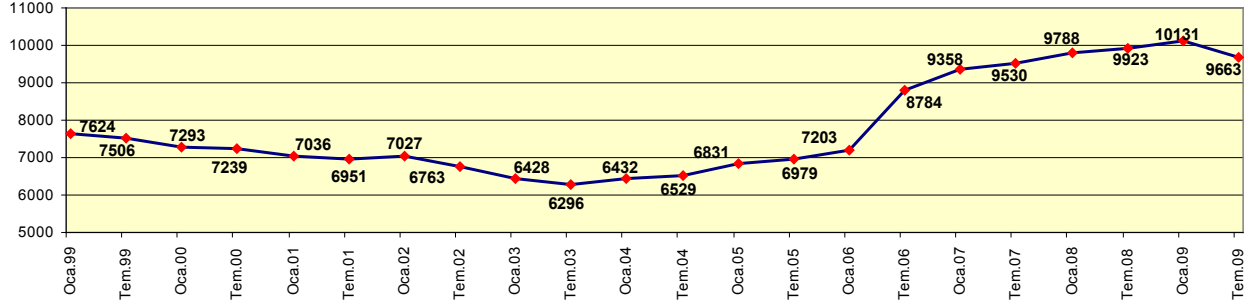
Buna göre Çimento, Toprak ve Cam İşkolu'nda çalışan işçi sayısı 2009 yılı Temmuz ayı itibarıyla 173.602 olurken (aynı yılın Ocak ayına göre %0,5'lik bir artış gözlenmiştir); bu işçilerin %53,7'sini sendikali işçiler oluşturmuştur. Sendikamıza üye işyerlerinde çalışan işçi sayısı 2009 yılı Temmuz ayı itibarıyla 9663 olmuş, bunun 5838'ini sendikali işçiler oluşturmuştur.



Kaynak: Resmi Gazete'de her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan istatistikler.

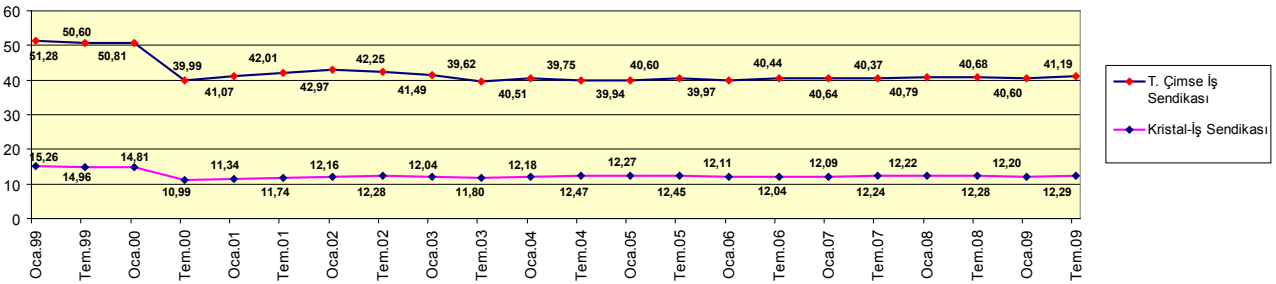
2009 yılı Temmuz ayı itibarıyla Çimento, Toprak ve Cam İşkolunda çalışan sendikali işçilerin %76,6'sı T.Çimse-İş Sendikası'na üyeyken; bu sendikaya üye işçilerin işkolunda çalışan tüm işçiler içindeki payı %40,6'dır. Kristal-İş Sendikası'na üye işçiler, işkolunda çalışan sendikali işçilerin %23'ünü oluştururken; bu işçilerin işkolundaki tüm işçiler içerisindeki payı %12,2 olmuştur. Sendikamıza üye fabrikalarda çalışan sendikali işçilerin tamamı T. Çimse-İş Sendikasına üye olup, 2009 yılı Temmuz ayı itibarıyla sendikalaşma oranı %60,4 olarak gerçekleşmiştir. Sendikamıza üye işyerlerinde çalışan sendikali işçi sayısında bir önceki döneme göre (Ocak 2009) %4,6'lık, bir önceki senenin aynı ayına göre (Temmuz 2008) ise %2,6'lık bir düşüş gözlenmiştir.

Tablo-2
Altı Aylık Dilimler İtibariyle Yıllara Göre
Sendikamıza Üye İşyerlerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı



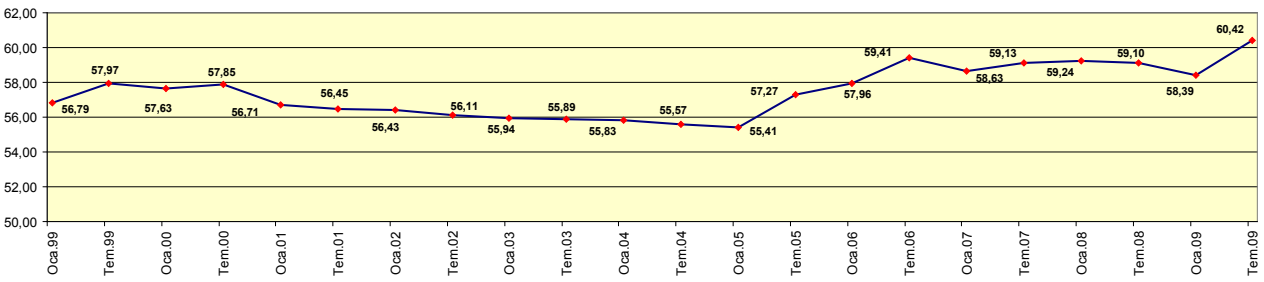
Kaynak: ÇEİS Araştırma Servisince hazırlanan üye fabrikalardaki aylık personel mevcudu istatistikleri.

Tablo 3
Altı Aylık Dilimler İtibariyle Yıllara Göre
Çimento, Toprak ve Cam Sektöründe Çalışan İşçilerin Sendikalaşma Oranları



Kaynak: Resmi Gazete'de her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan istatistikler.

Tablo 4
Altı Aylık Dilimler İtibariyle Yıllara Göre
Sendikamıza Üye İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Sendikalaşma Oranları



Kaynak: ÇEİS Araştırma Servisince hazırlanan üye fabrikalardaki aylık personel mevcudu istatistikleri.

Avrupa Birliği-Türkiye-Uluslararası Sosyal Güvenlik Uyum ve Eşgüdüm Normları • H. Şadi Akdemir

H.Şadi Akdemir tarafından yazılan ve Hak-İş Konfederasyonunca basılan kitap, esas olarak Avrupa Birliği ülkelerindeki sosyal

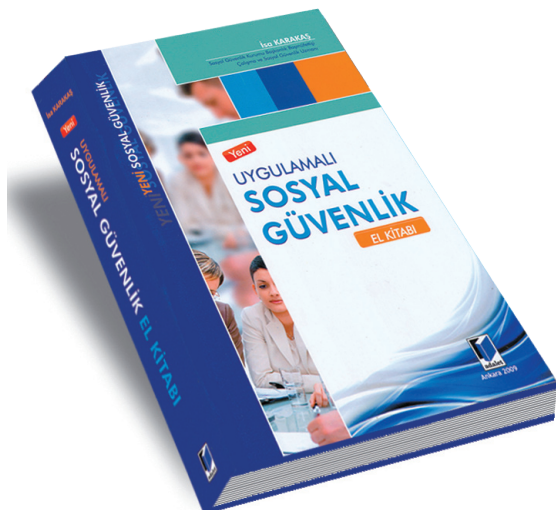


yardımlardan oluşan sosyal koruma başta olmak üzere sosyal güvenlik normlarını ayrıntılı bir şekilde ortaya koymaktadır. Eser bu açıdan yeni bir çalışma olup, Ülkemizdeki temel bir eksiği gidermeye yardımcı olabilmek amacını gütmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi, AB Üyesi Ülkeler, Türkiye Sosyal Güvenlik Rejimleri ve Normları, AB Mevzuatını Üçüncü Ülkelere Yaygınlaştıran Mevzuat; 31 Avrupa Ülkesinin Karşılaştırmalı Sosyal Güvenlik Mevzuat Özetleri (Tablolar); AB Adalet Divanı Kararları-Açıklamalar ve Uyum Önerileri şeklinde dört ana bölümden oluşan kitap, Avrupa Birliği yolunda karar verici siyasilere, bu konuda çalışma yapan akademisyenlere, bürokratlara, sosyal taraflara, ilgili sivil toplum örgütlerine önemli bir kaynak niteliğindedir.

Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı • İsa Karakaş

SGK Başkanlık Başmüfettişi İsa Karakaş'ın hazırlamış olduğu kitap; sosyal güvenlik reformu öncesinde SSK ve Bağ-Kur işlemleri olarak bilinen uygulamalara paralel olarak her türlü ve her sektördeki işyerlerinin SGK işlemlerini uygulamalı, örnekli ve pratik bir rehber anlayışıyla, işyerinin ve işçinin SGK'ya bil-



dirilmesinden her türlü prim uygulamaları ve diğer uygulamalara kadar belirli bir sistematik dahilinde açıklamaktadır.

14 bölümden oluşan eserde öncelikle "İşçilerin Sigortalılığı ve Bildirilmesi İşlemleri", "İşyeri İşlemleri" ve "Prim İşlemleri" tüm yönleriyle, uygulamada karşılaşılabilecek uyumsuzluklar da göz önünde bulundurularak açıklanmış, "Prim Belgelerinin Düzenlenmesi", "Asgari İşçilik İşlemleri", "İş kazası ve Meslek Hastalıkları İşlemleri", "Teşvik İşlemleri", "Bağ-Kur Uygulamaları", "SGK Tebligat İşlemleri", "İşyeri Kayıt ve Belgelerinin Tanzimi ve İbrazi", "İdari Para Cezaları", "SGK'ya İtiraz ve Dava Yolları" ve "Taksitlendirme, Tecil ve İcra İşlemleri" başlıklı konular, örnekler ve belge örnekleri ile güncel yargı kararları ışığında izah edilmiştir. Kitabın son bölümünde SGK işveren uygulamaları ile ilgili gerekli ve yararlı diğer bilgilere yer verilmiştir.

Adalet Yayınları tarafından yayınlanan kitap, bütün işyeri, işveren, işveren vekili, alt işveren, SMMM-YMM, avukat, bilirkişi ve insan kaynakları departmanlarında çalışanlar için yararlı bir başucu kaynağı niteliğindedir.