

**OKULDA VE ÜNİVERSİTEDE MOBBİNG VE
MOBBİNGE KARŞI MÜCADELE OLANAKLARI**
Kavramsal, Hukuksal ve Psikolojik Yönleri İle

Hazırlayan: Metin İriz

EĞİTİM SEN

(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi: Nejla Kurul

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: İkram Atabay

Yazışma Adresi: Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13

Çankaya / ANKARA 06680

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx) Fax: (0.312) 439 01 18

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr Web: www.egitimsen.org.tr

Hazırlayan: Merkez TİS ve Hukuk Sekreterliđi

Metin İriz

Sayfa Düzeni/Kapak: Gülüzar Ünver

Nisan 2022

Baskı: Hermes Ofset baskı hizmetleri ltd.

Büyük Sanayi 1. Cadde No:105 İskitler - Ankara

Telefon: 0312 384 34 32 - 384 40 42 - 341 01 97

Faks: 0312 341 01 98



Eğitim Sen Yayınları - Nisan 2022
Eğitim Sen Bülteni Ekidir

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM I MOBBİNG NEDİR?	4
BÖLÜM II TÜRK HUKUKUNDA MOBBİNG	14
BÖLÜM III MOBBİNG UYGULAMARININ DELİLENDİRİLMESİ	48
BÖLÜM IV MOBBİNG UYGULAMARININ DOKTOR RAPORU İLE BELGELENMESİ	50
BÖLÜM V MOBBİNGTE SOSYAL İNCELEME RAPORU	53
BÖLÜM VI MOBBİNGTE TANIK BEYANI	57
BÖLÜM VII MOBBİNGTE UZMAN MÜTALAASI	58
BÖLÜM VIII MOBBİNG MAĞDURUNUN ÖYKÜ YAZMA KILAVUZU	59
BÖLÜM IX MOBBİNG GÜNLÜĞÜ YAZMAYA BAŞLARKEN	82

BÖLÜM I MOBBİNG NEDİR?

Mobbing kısaca iş yerinde psikolojik taciz, psikolojik baskı, psikolojik terör veya yıldırma olarak tanımlanmaktadır. Mobbing kavramını ilk defa 1980'li yıllarda Alman Endüstri Psikoloğu Heinz Leyman kullanmıştır.

Leyman mobbingi, bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye (nedeni düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayırımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör olarak tanımlamaktadır.

Psikolojik terör ya da mobbing; iş yerinde, sistematik bir şekilde bir ya da daha fazla birey (nadiren dörtten fazla) tarafından, daha çok bir kişiye yönelik (nadiren birden fazla) düşmanca ve etik dışı davranışları içerir. Birey, mobbingin hareketlerine bağlı olarak çaresiz ve savunmasız bir halde kalır. Bu hareketler, çok sık (en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde (en az altı ay) tekrarlanan bir temelde gerçekleşir. Bu düşmanca davranışların sıklığı ve uygulama süresinin uzunluğu, bireyde belirgin zihinsel, psikosomatik veya sosyal tükenmişliğe neden olur.

Mobbing, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş yerinde şiddet konulu raporunda "belirli bir işçinin hedef alınarak düşmanca, acımasız, intikamcı, onur kırıcı eylemlerle bir ya da bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlar" olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü, mobbingi "kişi veya gruplara karşı güç kullanarak söz konusu kişi veya grupların fiziksel, psikolojik, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar", Avrupa Birliği İş Yerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması ve İlgili Danışma Komitesi ise "iş yerinde fiziksel saldırı dışında iş göreni rahatsız eden her tür negatif tutum ve davranış" olarak tanımlamaktadır.

Türk hukukunda mobbingi tanımlayan düzenlemeler bulunmaktadır. İlk Bakanlık 2011/2 sayılı genelgesidir. Bakanlık tarafından, 2011/2 sayı ile mobbing ile ilgili genelge yayınlanmıştır. Genelgede mobbing şöyle tanımlanmıştır. "Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde

ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.”

Bir diğer düzenleme ise 6 Nisan 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'dur. Bu kanunda mobbing, ayrımcı uygulamalar olarak nitelenmiştir. “İş yerinde yıldırma, “Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler”; taciz, “Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış” olarak tanımlanmıştır (2. madde).

Yargı organları arasında, mobbingi tanımlayan kararlar bulunmaktadır. Yargıtay bir kararında “İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretilerde dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır (BAG, 15.1.1997, NZA. 1997)”. İdari yargı kararlarında ise mobbing idari eylem olarak nitelenmiş ve tazminat davaları açısından ön başvuru yapılmasına karar verilmiştir. Tam yargı davasına konu edileceğine dair kararlar bulunmaktadır.

Danıştay bir kararında “mobbingi; “iş yerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak” tanımlamaktadır.

“Mobbinge maruz kalan kişilerin, gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle işlerini yapamaz duruma gelmeleri söz konusudur. Psikolojik tacizin (mobbing) en bariz örneklerine ise; kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, aşağılamak, sürekli eleştirmek, iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve her türlü kötü muamele, tehdit gibi durumlar gösterilmektedir.”¹

Farklı Kategorilere Göre Mobbing Türleri

Leyman, saldırgan veya saldırganların kurban veya kurbanlara yönelttiği 45 davranış gözlemlenmiş olup, bunları 5 farklı kategoride sınıflandırmıştır.

Birinci Kategori: İletişime Yönelik Saldırıları

- Amir, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlar.
- Kurban konuşmaya başladığında daima söz kesilir.
- Çalışma arkadaşları, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlar.
- Kurban, azarlanır ya da küçümsenir.
- Kurbanın yaptığı işler sürekli eleştirilir.
- Kurbanın özel yaşantısı sürekli eleştirilir.
- Kurban sessiz ya da tehdit edici telefonlar alır.
- Kurban sözlü tehditlere maruz kalır.
- Kurban yazılı tehditler alır.
- Uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yönelterek kurbanla temas reddedilir.
- Dolaylı imalarda bulunularak kurbanla temas reddedilir.

İkinci Kategori: Sosyal İlişkilere Saldırıları

- Kurbanla konuşulmaz.
- Kurbana herhangi bir söz yöneltilmez.
- Kurban çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışmak zorunda bırakılır.
- Çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşmaları yasaklanır.
- Sanki o yokmuş gibi davranılır.

Üçüncü Kategori: Sosyal Konuma Saldırıları

- Arkasından konuşulur.
- Kurbanla ilgili çeşitli dedikodular yayılır.
- Gülünç duruma düşürülür.
- Kurbanın akıl hastası olduğuna dair kuşku yaratılır.
- Psikiyatri doktoruna gidip muayene olması için ikna edilmeye çalışılır.
- Fiziksel engelinden dolayı kendisiyle alay edilir.
- Kurbanla alay etmek için yürüyüş veya konuşma tarzı taklit edilir.
- Politik ya da dini inançlarına saldırılır.
- Özel yaşamıyla alay edilir.
- Milliyetle alay edilir.
- Onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılır.

Yaptığı iş, yanlış ve yaralayıcı tarzda yargılanır.
Aldığı kararlardan şüphe edilir.
Kurbana karşı küfür veya aşağılayıcı sözler sarf edilir.
Kurbana karşı sözlü veya sözsüz cinsel talepler yöneltilir.

Dördüncü Kategori: Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırıları

Kurbana iş verilmemeye başlanır.
İşini yaratıcı anlamda yapmaması için her türlü çalışma faaliyeti engellenir.
Kendisine anlamsız işler verilir.
Kendisine uzmanlık alanının çok altında işler verilir.
Kendisine aşağılayıcı işler verilir.
Kurbanın beceriksizliğini ortaya koymak amacıyla kendisine, yeteneklerinin çok üstünde görevler verilir.

Beşinci Kategori: Sağlığa Yönelik Saldırıları

Kurban, sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır.
Kurban, fiziksel şiddetle tehdit edilir.
Kurbana ders vermek amacıyla ufak bir şiddet (tokat veya itme) hareketinde bulunulabilir.
Daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır.
Kurbanı zarara sokmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunulabilir.
Evine veya iş yerine zarar verilebilir.
Kurbana cinsel tacizde bulunulabilir.

Leymann, "bu davranışların günlük basit çatışmalardaki saldırılardan farklı olarak; en az haftada bir sıklıkta ve en az altı aydan beri uygulanıyor olmaları gerektiğini"; ayrıca bu davranışlara ek olarak iş yerinde psikolojik tacizin (mobbing) tanısında yararlı olabilecek 15 davranış daha olduğunu bildirir. Bu davranışlar şunlardır:

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi iş yerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşlarıyla arasında her zamankinden çok daha fazla tartışma çıkmaya başlar.
- Kişinin sigara kokusu ve dumandan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.

- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır, kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.
- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey, yaptığı işin ince ince gözlendiğini hisseder. İşe geliş ve gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilir.
- Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey, sözlü ya da yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- Birey, üstleri ya da iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki vermeye kışkırtılır.
- Birey, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağrılmaz.
- Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

Knorz ve Zapf, iş yerinde psikolojik taciz kapsamında ele alınması gereken 39 davranış belirlemiştir. Ancak belirlenen 39 davranıştan bazıları Leymann tarafından belirtilen 15 davranış arasında da belirtilmiştir. Davranış örnekleri şunlardır:

- 1 Mağdurların kendilerini ilgilendiren özel herhangi bir konu hakkında çalışma arkadaşlarıyla konuşması yasaklanır.
- 2 Çalışma arkadaşları, kurban bireye karşı kışkırtılır.
- 3 İş yerinde kurban bireye karşı imza toplanır.
- 4 Kurbanın çevresinde gizli düşmanca bir ortam yaratılır.
- 5 Arkadaşları, kendisiyle çalışmayı reddeder.
- 6 Kendisiyle kibar olmayan tarzda ve düşmanca konuşulur.
- 7 Kurbanın, davranışından ötürü suçlu konumuna düşürülebilmesi amacıyla, kontrol dışı tepki göstermesine çalışılır.
- 8 Amirleri veya iş arkadaşları, kurban bireyi özel günlerinde veya gösterdiği başarılarından ötürü kutlamazlar.
- 9 Sosyal imajına yönelik zarar vermek amacıyla kurban birey, yalancılıkla ve hata yapmakla suçlanır.
- 10 Kurban birey hakkında olumsuz ve kötü yorumlar yapılır.

- 11 İşletmenin tutumu, kurban bireye karşı düşmanca belirlenir.
- 12 Kurban birey amir konumunda ise astları, emirlere uymazlar.
- 13 Kurban birey, amirin önünde küçük düşürülür.
- 14 Kurban bireyin ileri sürdüğü tüm öneriler, ilke olarak reddedilir.
- 15 Kurbanın her türlü faaliyet ve etki alanının önü kesilir.
- 16 Kurban birey, kendi konumuna getirilmesi planlanan bir başka kişiyle çalışmak zorunda bırakılır.
- 17 Yeni işlere başlanması durumunda hiç kimse kendisine yardım etmez.
- 18 Başkalarının yaptığı hatalar veya işletmedeki problemlerden sorumlu tutulur.
- 19 İşin gidiş şekliyle ilgili önemli bilgiler kendisine ulaştırılmaz, böylece ona problem yaşatılmaya çalışılır.
- 20 Kendisini ilgilendiren konularda hiçbir fikir ya da görüşü alınmadan birden bire yeni durumla karşı karşıya bırakılır.
- 21 Kendisiyle aynı düzeyde veya daha düşük düzeydeki çalışanlara göre daha geç terfi eder veya hiç terfi almaz.
- 22 Eğitim alma talep ve hakkı reddedilir.
- 23 Devamlı birine bağımlı olarak çalışmak zorunda bırakılır.
- 24 Tüm mutsuzluklar, huzursuzluklar ve geçimsizlikler mağdur bireye yöneltilir.
- 25 Mağdurun iş ortamı, kendisine önceden bildirilmeksizin boşaltılır.
- 26 Devamlı olarak bir ofisten diğerine gönderilir.
- 27 Hoşuna gitmeyen bir bölüme gönderilir.
- 28 Kurban bireyin işinde ulaştığı sonuçların üzerinde, ona zarar vermek amacıyla değişiklikler, oynamalar yapılır.
- 29 Kurban bireyin davranışları iş yeri dışında da kontrol edilir ve gözlenir.
- 30 Kurban bireye hükmetmek, üzerinde baskı uygulamak amacıyla en basit işler için dahi çok kesin kurallar belirlenir.
- 31 Kendisinin izni olmadan özel postaları açılır.
- 32 İzin veya tatil isteğini bildirdiğinde kendisine her türlü zorluk çıkarılır.

Dr. Asiye Toker Gökçe doktora çalışmasında, eğitimcilerin karşılaştığı davranışları tespit etmiştir. "Eğitimcilerin Okulda Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar" çalışmasında, ilköğretim okulunda görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin karşılaştığı davranışlar şu şekilde sıralanmaktadır.

- 1 Sözüünün kesilmesi
- 2 Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi
- 3 Mağdurun başarılarının küçümsenmesi
- 4 Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması
- 5 Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmesi

- 6 Okul etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi
- 7 Kendisiyle konuşulmaması
- 8 Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla, iletişim kurmasının engellenmesi
- 9 İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması
- 10 Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılması
- 11 Kişi ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun değiştirilmesi
- 12 Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması
- 13 Herhangi bir ortamda "yokmuş" gibi davranılması
- 14 Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi
- 15 Hakkında dedikodu çıkarılması
- 16 Çabalarının "yağcılık" ve "kıyakçılık" olarak değerlendirilmesi
- 17 Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi
- 18 Sözle tehdit edilmesi
- 19 Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi
- 20 Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılması
- 21 Siyasi görüşüyle ilgili imada bulunulması
- 22 Aptal konumuna düşürülmeye çalışılması
- 23 Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutulması
- 24 Aşırı iş yükü altına sokulması
- 25 Tutarsız olmakla suçlanması
- 26 İftira atılması
- 27 Yazılı tehditlerde bulunulması
- 28 Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoş gitmeyen kararların tek sorumlusu kendisiymiş gibi gösterilmesi
- 29 Disiplin kurallarının uygulanmasında mağdurun aleyhine ayrımcılık yapılması
- 30 Yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi
- 31 İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması
- 32 Dini görüşünün/inancının hafife alınması
- 33 Mağdurun bulunduğu ortamın fiziksel olarak (sigara dumanı vb.) rahatsız edici hale getirilmesi
- 34 Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri alınması
- 35 Güvenilmez olduğunun ima edilmesi
- 36 Özel yaşamıyla alay edilmesi
- 37 Gelen telefonlardan haberdar edilmemesi gibi başkalarının kendisine ulaşmasının engellenmesi
- 38 Özgüvenini veya itibarını olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması
- 39 Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması

- 40 Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi
- 41 Onur kırıcı şakalar yapılması
- 42 Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi
- 43 Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi
- 44 Öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması
- 45 Verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verilmesi
- 46 Onur kırıcı isimlerle/lakapla anılması
- 47 Doğum yeri/bölgesi ile alay edilmesi
- 48 Bir özrüyle alay edilmesi
- 49 Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirilmesi
- 50 Cinsel imalar yapılması
- 51 Okul müdürü ile görüşmesinin engellenmesi
- 52 Fiziksel şiddetle tehdit edilmesi
- 53 Geçerken kendisine fiziksel olarak çarpılması ve olayın kazara olduğu izlenimi verilmesi
- 54 Cinsel içerikli şakalar yapılması
- 55 Kişiye mali yük getirecek biçimde eşyalarına, arabasına vs. zarar verilmesi
- 56 Gözünü korkutma amacıyla hafif şiddet uygulanması
- 57 Herhangi bir şekilde fiziksel zarar verilmesi
- 58 Cinsel içerikli (elle dokunma vb.) hareketler yapılması
- 59 Mağdurun rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması

Öğretmenler ayrıca, okul yöneticileri tarafından veli önünde aşağılanarak; mesleki yetersizlikle suçlanarak; siyasi görüşe göre farklı davranılarak; mesai dışında da çalışması istenerek; tayinle tehdit edilerek; üstlendiği görevlerin başarısı başkasına mal edilerek yıldırılmaktadır. Bazı okul yöneticileri yıldırılmaya tanık oldukları halde olaylara müdahale etmemekte ve sürece izin vermekte; eşi "sayılan meslek" (hâkim, polis, asker) sahibi veya ailesi zengin veya itibarlı olan öğretmenlere ayrıcalık tanımakta ve tutarsız davranarak sonucunu öğretmene yüklemektedir.

Öğretmenler meslektaşları tarafından ise eleştirilerek veya hakaret edilerek; bransa göre ayrımcılık yapılarak; öğrencileri kendisinden soğutulmaya çalışılarak; bağlı olduğu sendikaya göre ayrımcılık yapılarak; küfür edilerek; hemşehrilik bakımından dışlanarak; giyim tarzı ile alay edilerek; ibadeti bakımından dışlanarak yıldırılmaktadır.

Öğretmenler, kendilerine yıldırıcı davranışlarda bulunan meslektaşlarının, kendilerini masum göstermeye çalıştıklarını belirtmektedir. Ayrıca özel

okullarda, öğretmenlerin, veli veya öğrenciler tarafından mesleğine son verme veya okuldan attırmakla tehdit edildiği belirtilmektedir.

Okul müdürleri de ayrıca; il/ilçe milli eğitim müdürlüğü yetkilileri tarafından hakaret edilerek, aşağılanarak ve pasif duruma getirilerek; müfettiş tarafından sıkça sorguya çekilerek ve sürgünle tehdit edilerek; öğrenciler tarafından, okul dışındaki kişiler aracılığıyla baskı yapılarak yıldırılmaktadır.

Siber Mobbing / Teknolojik Yıldırma:

İş yaşamıyla ilgili ve teknolojik araçlarla, plânlı olarak kişi ya da kişilere veya işletmelere yönelik gerçekleştirilen; hakaret içeren incitici, karalayıcı, ayrımcı gibi olumsuz yönlendirilen söz ve görsellerle paylaşımında bulunarak, mağdur ya da mağdurları yıldırma, etkisizleştirme, itibarsızlaştırma veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; marka veya kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren, kötü niyetli ve olumsuz paylaşımlardır.

Siber mobbing" ya da "teknolojik yıldırma" ile çalışan, yönetici, işveren ve işletmeleri de içine alacak şekilde kapsamlı bir tanım ilk kez İsmail Akgün tarafından yapılmıştır. İsmail Akgün, teknolojik araçlar kavramını bilinçli bir şekilde kullandığını, internet olmadan da radyo dalgaları, frekans, bluetooth vb. teknolojik araçların olduğunu, hatta her gün yeni araçların üretildiğini ve bu araçlarla teknolojik yıldırmanın yapılabileceğini belirtmiştir.

İsmail Akgün² bu tanımlamasında, "yüz yüze mobbing" tanımında olduğu gibi "belirli bir süre ve sistematik" olma niteliğine vurgu yapmamıştır. Ancak bir saldırının mobbing olabilmesi için süre ve sistematiklik olmazsa olmazdır.

Söz ya da görsellerle yapılan paylaşımlar, dünyanın her yerine anında ulaşabilmekte ve milyonlarca kişi tarafından görülebilmektedir. Paylaşım silinse dahi imajı alınabildiğinden, kalıcılığı lehte veya aleyhte, gelecekte de kullanılma imkân ve ihtimalini doğurabilmektedir. WhatsApp, E-posta, Messenger, SMS vb. mesajlaşmalar iki kişi arasında ise "siber mobbing" ya da "teknolojik yıldırma" için, "belirli bir süre ve sistematik" olması aranmalıdır. Zira bu paylaşımların yıkıcılığının çoklu paylaşımlar kadar olmadığı değerlendirilmektedir. Ancak söz ve görsellerle çoklu ortamlarda yapılan paylaşımların kurumsal toplu e-posta gönderimleri, WhatsApp grupları, web sayfası veya sosyal medya hesapları gibi ortamlarda herkesin görebileceği şekilde alenen veya çok sayıda kişinin erişimine açık bir yöntemle yapılması halinde "belirli bir süre ve sistematik" yapılmış olması şartı aranmamalıdır. Zira bu durumda yıkıcılık etkisi çok daha yüksek olabilmektedir. Ancak, sehven

(yanlışlıkla) yapılan dil sürçmeleri gibi hatalar bu kapsamda değerlendirilemez. İşveren, yönetici veya çalışanın dil sürçmesi nedeniyle aşağılanamayacağı ya da hakaret edilemeyeceği de bilinmelidir.³

Siber mobbing ile yüz yüze mobbing arasında önemli farklar da bulunmaktadır. Yüz yüze yapılan mobbingte hiyerarşik, siyasi, bireysel veya toplumsal güç önemliyken, siber mobbingte bunların önemi yoktur. Teknolojik olarak güçlü olabilmek, bilişim teknolojilerini iyi bilmek ve kötü niyetli olmak yeterlidir. Siber mobbing/teknolojik yıldırma; web siteleri, sosyal medya ve diğer teknolojik araçlarla;

1. Taciz, tehdit, hakaret, incitici, karalayıcı, ayrımcı ve rahatsız edici mesaj yahut yazışmalar yapmak,
2. Şantaj yapmak ya da kişisel sırları ifşa (açığa çıkarmak) etmek,
3. İftira atmak, dedikodu yaymak, şiddet içerikli videolar, işletme ya da kişilerle ilgili utanç verici veya mahrem fotoğraf ve videolar yayınlamak,
4. Teknolojik imkânlarla (foto montaj vb.) olumsuz fotoğraf veya video üretip yaymak,
5. Uzaktan erişimle bilgilerini ele geçirmek ve aleyhte kullanmak,
6. Başkasının çevrimiçi hesaplarını ele geçirerek (şifre hırsızlığı) olumsuz paylaşımlarda bulunmak,
7. Sahte hesaplarla olumsuz paylaşım, kişi ya da kişileri WhatsApp vb. platformlardan uzaklaştırmak/dışlamak yahut baskı amacıyla takip altına almak,
8. Kişi ya da işletmelerin özel bilgilerini ele geçirerek ifşa etmek,
9. Kişi ya da işletmeler hakkında olumsuz algı oluşturmak, itibar ve marka değerini zedeleyici yayın ya da paylaşımlarda bulunmak gibi pek çok şekilde yapılabilir.⁴

Siber mobbinge neden olarak genel olarak nefret, kıskançlık, kin, kişilik bozukluğu, aşağılık duygusu, duygusal yetkinlik ve duygusal zekâ gelişiminde zayıflık, öç alma duygusu, güce tapma, çıkar elde etme gibi nedenler sıralanabilmekte ve bunlar mobbing uygulayanların bu davranışlara yönelme nedenleri olarak bildirilmektedir.

Siber mobbinge maruz kalan mağdur; depresyon, sosyal kaygı, düşük öz-saygı duymakta, alkol-sigara-uyuşturucu gibi maddelere yönelmekte, kendine zarar verme, iştahsızlık, uykusuzluk gibi ciddi rahatsızlıklar ve sorunlar yaşayabilmektedir. Sorun ile baş edemeyen mağdur etkin görevini bırakabilmekte, yaşadığı bölgeyi değiştirebilmekte ve kimi zaman kişilik yapısının zayıf olması halinde saldırı karşısında yenik düşme duygusu ile

intihara da başvurabilmektedir. Deneyimlerimden edindiğim izlenime göre işveren, yönetici ve çalışanlarla yapılan görüşmeler de dikkate alındığında, teknoloji ile birlikte; alttan yukarı dikey ve eşitler arası yatay teknolojik yıldırma/siber mobbing oldukça fazla görülmektedir. Siber mobbing davranışları olarak aşağıdaki davranışlar belirtilmektedir.

- 1. Aşağılama:** Sanal ortamda yalan ve doğru olmayan ifadelerle küçük düşürme ve utandırma
- 2. Kimliğine bürünme:** Mağdurun hesabının ele geçirilmesi sonucu uygunsuz mesajlar gönderilerek utandırılması ve itibarının yok edilmesi
- 3. Özel bilgilerin paylaşılması:** Yüz yüze veya sanal ortamda ele geçirilen bilgilerin çevrim içi veya dışı yöntemlerle ifşa edilerek mağdurun zor durumda kalmasını sağlama
- 4. Tuzağa düşürme:** Kandırmak suretiyle özel bilgilerini elde ettiği kişilerin bilgilerini ya da açıklarını sanal ortamda çoklu görünecek şekilde paylaşarak yıkımına yol açmak (dostluk maskesi ile yaklaşmak)
- 5. Dışlama:** Belirli bir grup tarafından sanal ortamlardan dışlanarak yok saymak, değersizleştirerek yalnızlaştırmak
- 6. Sanal takip:** Sanal takip ile tekrarlı tehdit, şantaj gibi yöntemlerle korkutmak
- 7. Siber taciz:** Doğrudan iletişim araçları ve sanal olarak sürekli taciz etmek⁵

BÖLÜM II

TÜRK HUKUKUNDA MOBBİNG

Mobbing ceza hukukunda, özel iş yerinde yapılması halinde "eziyet", kamu kurumunda yapılması halinde ise "işkence" olarak görülmektedir. Özel hukukta ise mobbing uygulamaları "haksız fiil"dir.

1-ANAYASAL DÜZENLEMELERE GÖRE MOBBİNG

Anayasanın 17. maddesinde "Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası

olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tâbi tutulamaz. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz." ve 10. maddesinde "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyâsî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." denilmektedir.

Mobbingi onur kırıcı ve aşağılayıcı muamele olarak gördüğümüz vakalarda yaptığımız suç duyurularında verilen takipsizlik kararı sonrası, bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne taşınmıştık. Ancak Anayasa Mahkemesi "asgari eşğin" aşılmadığı gerekçesiyle bizi tazminat davası açmaya yönlendirdi. Bu şekilde tazminat davası için yaptığımız bir başvuruyu da kabul edilmez bulmuştu. Ayrıca yüksek mahkeme hangi hastalığın veya hangi mobbing uygulamalarının veya saldırılarının asgari eşik olduğunu belirtmemiştir.

"AY 17/1 - AIHS 8 ilişkisinde insan onuru kavramıyla manevi kişiliğin korunması ve geliştirilmesi hakkına Anayasa Mahkemesi tarafından bir içerik kazandırılması zorunluluğu kaçınılmaz görünmektedir. Kişilerin hayatlarını iş hayatına katılarak, onurlu şekilde sürdürebilmelerinin koşulu, çalışma koşullarının bir hak ihlali yaratmayacak şekilde örgütlenmesinden ve korunmasından geçmektedir. Mobbinge maruz kalan birisinin işini kaybetmeyi göze alarak, salt tazminat davasıyla tatmin olmasını beklemek ya da idarenin kamu hizmetinin yürütülmesindeki özen yükümlülüğünü kamu görevlileri bakımından etkisiz kılacak şekilde, kamu görevlilerini amirlerinin keyfiliğine terk etmek, birçok kişiyi AY 17/1'in koruma kapsamından çıkartmak anlamına gelecektir."⁶ Anayasa Mahkemesi'nin bu tutumu mobbing suç duyurularının ve mobberlerin korunmasına neden olmaktadır.

ANAYASA MAHKEMESİ'NİN ASLI KIRMIZI DEMİRSEREN MOBBİNG KARARI

"...40. Bireyin fiziksel ve zihinsel bütünlüğü, Anayasa'nın 17. maddesinde yer verilen "maddi ve manevi varlık" kapsamında yer almaktadır. Devlet, bireyin maddi ve manevi varlığının bir parçası olan fiziksel ve zihinsel bütünlüğe keyfi olarak müdahale etmemek ve üçüncü kişilerin saldırılarını önlemekle yükümlüdür. Ancak Devletin, bireylerin maddi ve manevi varlığına yönelik olarak yapılan müdahalelere karşı etkili mekanizmalar kurma çerçevesindeki pozitif yükümlülüğü, tüm müdahale türleri açısından mutlaka cezai soruşturma ve kovuşturma yapılmasını gerekli kılmaz. Belirtilen haksız müdahalelere karşı bireyin korunması hukuk muhakemesi yoluyla da mümkündür. Nitekim fiziksel ve zihinsel bütünlüğe yapılan müdahaleler için ülkemizde hem cezai hem de

hukuki koruma öngörülmüştür. Ancak hukukumuz açısından, mobbing teşkil eden ve psikolojik taciz, şiddet ve yıldırma türünden davranış grubu olarak kabul edilen ve somut başvuruya konu eylemlere benzer eylemlerin içinde ceza hukuku anlamında suç teşkil eden fiillerin yer alması durumunda, bu alandaki yaptırımlara tabi tutulma olanağı bulunmakla beraber, özel hukuk anlamında bu tür fiillerin tazminat davasına konu edilebildiği görülmektedir. Yargı kararları nazara alındığında, belirtilen tazmin imkanının, kişinin kamu görevlisi veya özel hukuka tabi bir hizmet sözleşmesi çerçevesinde görev yapması nazara alınarak, hem idari yargı hem de adli yargı alanında yer alan yargısal makamlarca sağlandığı anlaşılmaktadır (Y.H.G.K. 25/9/2013 tarih ve E.2012/9-1925, K.2013/1407; Danıştay 8. Dairesi 16/4/2012 tarih ve E.2008/10606, K.2012/1736). Dolayısıyla bir bireyin, somut başvuruda belirtilen fiillere benzer eylemler vasıtasıyla fiziksel ve zihinsel bütünlüğüne müdahale edildiği iddiasıyla, hukuk davası yoluyla da bir giderim sağlaması mümkündür (B. No. 2013/1123, 2/10/2013, § 35).

41. Hukuka veya sözleşmeye aykırı bir fiil nedeniyle başkasına verilmiş olan zararın tazmin edilmesi yükümlülüğünü ifade eden hukuki sorumluluk, ceza hukuku alanında suç diye adlandırılan insan davranışına göre daha geniş bir hukuka aykırı davranış grubunu kapsamaktadır. Bir eylemin suç teşkil edebilmesi için ilgili kanunda açıkça tanımlanması gerekirken haksız fiil için böyle bir sınırlamaya yer verilmemektedir. Ayrıca, ceza hukuku alanında taksire dayalı sorumluluğun istisnai nitelik taşımasına rağmen, kasten veya taksirle başkalarına verilen zararın hukuki sorumluluk kapsamında giderim imkânının daha fazla olduğu, ceza hukuku alanında objektif sorumluluğa yer verilmezken hukuki sorumluluk alanında objektif sorumluluk esasının da etkin şekilde uygulandığı ve hukuki sorumluluk alanında aynı maddi vakıalar çerçevesinde daha düşük bir ispat standardı kullanılarak kişisel sorumluluğun söz konusu olabildiği anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra, hukuk sistemimizde ceza muhakemesinde şahsi hak iddiasında bulunma imkânı ortadan kaldırılırken, hukuki sorumluluk alanındaki tazmin yükümlülüğünün asıl gayesinin zarar görenin zararının telafi edilmesi olduğu nazara alındığında, özellikle somut başvuruya konu ihlal iddiasına benzer uyuşmazlıklar açısından, hukuki tazmin yolunun daha yüksek başarı şansı sunabilecek, kullanılabilir ve etkili bir başvuru yolu olduğu anlaşılmaktadır...⁷

2-TÜRK CEZA HUKUKUNDA MOBİNG

TCK'nın 94. maddesinde "(1) Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. (2)

Suçun; ... b) Avukata veya diğer kamu görevlisine karşı görevi dolayısıyla, işlenmesi halinde, sekiz yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur." denilmektedir.

Yasa maddesinin gerekçesinde de, "Madde metninde işkence suçu tanımlanmıştır. Türkiye, taraf olduğu Milletlerarası Sözleşmelerde işkencenin yasak olduğunu kabul ederek, işkencenin önlenmesiyle ilgili gerekli tedbirleri alma konusunda taahhüt altına girmiştir.

Türkiye'nin üyesi olduğu Birleşmiş Milletler Genci Kurulunca 10 Aralık 1948 tarihinde ilan edilen "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi"nin 5. maddesine göre; <Hiç kimse işkenceye, zalimane, gayri-insani. haysiyet kırıcı cezalara veya muamelelere tâbi tutulamaz.>

Bu uluslararası metinlerden 4 Kasım 1950 tarihli "İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme"nin 3. maddesine göre; <Hiç kimse işkenceye, zalimane, gayriinsani yahut haysiyet kırıcı ceza veya muameleye tâbi tutulamaz.>

10 Şubat 1984 tarihli "İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi"nin 1. maddesinde işkence kavramı tanımlanmış ve kapsamı belirlenmiştir. Buna göre;

<"İşkence" terimi, bir şahsa veya bir üçüncü şahsa, bu şahsın veya üçüncü şahsın işlediği veya işlediğinden şüphe edilen bir fiil sebebiyle, cezalandırmak amacıyla, bilgi veya itiraf elde etmek için veya ayırım gözeten herhangi bir sebep dolayısıyla bir kamu görevlisinin veya bu sıfatla hareket eden bir başka şahsın teşviki veya rızası veya muvafakatiyle uygulanan fiziki veya manevî ağır acı veya ızdırap veren bir fiil anlamına gelir. Bu yalnızca yasal müeyyidelerin uygulanmasından doğan, tabiatında olan veya arızı olarak husule gelen acı ve ızdırabı içermez.> (f. 1)

<Bu madde, konu hakkında daha geniş uygulama hükümleri ihtiva eden herhangi uluslararası bir belge veya millî mevzuata hâlel getirmez.> (f 2)

Sözleşmenin 2. maddesinde, hiçbir hâl ve şartta işkencenin meşru ve mazur gösterilemeyeceği hüküm altına alınmıştır:

<Hiç bir istisnai durum, ne harp hâli ne de bir harp tehdidi, dâhili siyasî istikrarsızlık veya herhangi başka bir olağanüstü hâl, işkencenin uygulanması için gerekçe gösterilemez.> (f 2)

<Bir üst görevlinin veya bir kamu merciinin emri, işkencenin haklılığına gerekçe kabul edilemez.> (f. 3)

Sözleşmenin 4. maddesinde taraf devletlere işkence fiillerinin suç olarak tanımlanması yönünde bir yükümlülük getirilmiştir:

<Her Taraf Devlet, tüm işkence fiillerinin kendi ceza kanununa göre suç olmasını sağlayacaktır. Aynı şekilde, işkence yapmaya teşebbüs ve işkenceye iştirak veya suç ortaklığı yapan şahsın fiili suç sayılacaktır.> (f 1)

İşkence ile ilgili olarak bu Sözleşmede taraf devletlere yüklenen yükümlülüklerin "işkence derecesine varmayan diğer zalimane, gayriinsani veya küçültücü muamele veya ceza gibi fiiller" açısından da geçerli olduğu kabul edilmiştir (madde 16).

Türkiye, ayrıca, 26 Kasım 1987 tarihli "İşkencenin ve Gayriinsani ya da Küçültücü Ceza veya Muamelenin Önlenmesine Dair Avrupa Sözleşmesi"ni onaylamıştır.

Bu milletlerarası yükümlülöklere paralel olarak Anayasada da işkencenin yasak olduğu kabul edilmiştir:

<Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse, insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.> (madde 17, fıkra 3).

<Hiç kimse kendisini ... suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamaz.> (madde 38, fıkra 5).

Bu taahhütler karşısında ve özellikle insan haysiyetinin tecavüzlerden korunması için, işkence teşkil eden fiillerin cezasız kalmaması gerekmektedir. Bu düşüncelerle, işkence fiilleri bağımsız bir suç olarak tanımlanmıştır.

İşkence suçu ile korunan hukukî değer, karma bir nitelik taşımaktadır. İşkence teşkil eden fiiller, bir yandan buna maruz kalan kişilerin vücut dokunulmazlığına ve onuruna saldırı niteliği taşımakta, beden ve ruh sağlığını bozmaktadır. Diğer yandan, işkenceye maruz kalan kişi, irade serbestisi bertaraf edildiği için ve hatta algılama yeteneği etkilendiği için, duyduğu acı ve elemi etkisiyle gerçek dışı bazı açıklama ve kabullenmelerde bulunabilir. Bu nedenle, belli bir suça ilişkin ikrar veya sair delil elde etmek için başvurulanan işkence, gerçeğin ortaya çıkarılmasına ve adaletin gerçekleşmesine engel olucu bir etki de doğurabilir. Böylece işkencenin ayrı bir suç olarak ceza yaptırım altına

alınması, ceza muhakemesinin maddî gerçeğin ortaya çıkarılmasına yönelik amacının gerçekleştirilmesine de hizmet eder.

İşkence olarak, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlarda bulunulması gerekir. İşkence teşkil eden fiiller, aslında kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği taşıyan fiillerdir. Ancak, bu fiiller, ani olarak değil, sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde işlenmektedirler. Bir süreç içinde süreklilik arz eder bir tarzda işlenen işkencenin en önemli özelliği, kişinin psikolojisi, ruh sağlığı, algılama ve irade yeteneği üzerindeki tahrip edici etkilerinin olmasıdır. Bu etkilerin uzun bir süre ve hatta hayat boyu devam etmesi, işkencenin bu kapsamda işlenen fiillere nazaran daha ağır ceza yaptırımını altına alınmasını gerektirmiştir.

Madde metninde, işkence suçunun mağduru, sadece suç şüphesi altında olan kişi ile sınırlı tutulmamıştır. Tanık ve hatta bir kamu görevlisi de bu suçun mağduru olabilir.

Bu suçun faili bir kamu görevlisi olabilir. İşkence, kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle işlenmektedir. Ancak, suçun işlenişine kamu görevlisinin yanı sıra diğer kişiler de iştirak etmiş olabilir. Bu gibi durumlarda, kamu görevlisi olmayan kişilerin sadece bu nedenle yardım eden olarak sorumlu tutulmalarının önüne geçebilmek amacıyla, maddenin dördüncü fıkrasına bir hüküm konulmuştur. Buna göre, bu suçun işlenişine iştirak eden diğer kişiler de, kamu görevlisi gibi cezalandırılacaklardır.

Maddenin ikinci fıkrasında, işkence suçunun nitelikli unsurları belirlenmiştir. Bu unsurlara ilişkin açıklama için, kasten yaralama suçunun gerekçesine bakılmalıdır.

Üçüncü fıkraya göre, fiilin cinsel yönden taciz şeklinde gerçekleşmesi, suçun temel şekline nazaran daha ağır ceza ile cezalandırılmayı gerektirmektedir. Dikkat edilmelidir ki, bu hükmün uygulanabilmesi için, mağdur üzerinde gerçekleştirilen fiillerin cinsel saldırı boyutuna ulaşmamış olması gerekir. Aksi takdirde, işkence suçunun yanı sıra, ayrıca cinsel saldırı suçundan dolayı da cezaya hükmetmek gerekecektir.

İşkence suçunun işlenişine kamu görevlisi olmayan kişiler de iştirak edebilir. Dördüncü fıkra hükmüne göre, bu durumda kamu görevlisi olmayan kişilerin de kamu görevlisi gibi sorumlu tutulmaları gerekecektir.

İşkence suçu, çoğu zaman, amir mevkiindeki kamu görevlilerinin zımnî muvafakatiyle gerçekleştirilmektedir. Başka bir deyişle, amir konumundaki kamu görevlisi, kendi gözetim yükümlülüğü altında yürütülmekte olan bir soruşturma işlemi sırasında kişilere işkence yapıldığını öngörmesine rağmen bu konuda gerekli müdahalede bulunmamak suretiyle işkence yapılmasına zımnî rıza göstermiş olabilir. Maddenin beşinci fıkrasına göre; bu gibi durumlarda, amir konumundaki kamu görevlisi, ihmali davranışla işkence suçunu işlemiş kabul edilecek ve bu nedenle cezasında indirim yapılmaksızın sorumlu tutulacaktır.”

TCK 96. maddesinde yer alan eziyet suçunda, “(1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. (2) Yukarıdaki fıkra kapsamına giren fiillerin; a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı, b) Üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa ya da eşe karşı, işlenmesi halinde, kişi hakkında üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” denilmektedir.

Eziyetin sözlük anlamı, aşırı güçlük ve sıkıntı, üzüğü, cefa, zahmet, zulümdür.

TCK'nın 96. maddesinin gerekçesinde şu hususlar belirtilmiştir: “Eziyet olarak, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlarda bulunulması gerekir. Aslında bu fiiller de kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği taşıyabilirler. Ancak, bu fiiller, ani olarak değil, sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde işlenmektedirler. Bir süreç içinde süreklilik arz eder bir tarzda işlenen eziyetin özelliği, işkence gibi, kişinin psikolojisi ve ruh sağlığı üzerindeki tahrip edici etkilerinin olmasıdır. Bu etkilerin uzun bir süre ve hatta hayat boyu devam etmesi, eziyetin bu kapsamda işlenen fiillere nazaran daha ağır ceza yaptırımını altına alınmasını gerektirmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında, eziyet suçunun daha ağır cezayı gerektiren nitelikli unsurları belirlenmiştir. Bu unsurlara ilişkin açıklama için, kasten yaralama suçunun gerekçesine bakılmalıdır.”

TCK 86. maddesi “kasten yaralama suçunu” şöyle düzenlemektedir: “(1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına

hükmolunur. (3) Kasten yaralama suçunun; a) Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı, b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, e) Silahla işlenmesi halinde," şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarısı oranında artırılır.

Madde gerekçesinde, "Maddenin birinci fıkrasında kasten yaralama suçunun temel şeklini tanımlamıştır. Madde metninde yapılan değişiklikle, Hükümet Tasarısındaki benimsenen ve "müessir fiil" karşılığı olan "etkili eylem" ifadesi terk edilerek, genel olarak yaralama kavramı benimsenmiştir. Bu nedenle, kişinin vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan her davranış, yaralama olarak kabul edilmiştir" denmektedir.

Ceza Hukukçusu, Yazar Prof. Dr. Füsün Sokulu-Ateş, mobbingi iş yerinde şiddet olarak tanımlamaktadır. "Bu suç 'Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar' bölümünde yer almaktadır. İş yerinde uygulanan şiddetin önemli bir bölümü, hangi türü ve şekli olursa olsun, kim tarafından yapılırsa yapılsın bu suçu (kasten yaralama suçunu) oluşturur. Türk Ceza Kanununda, kasten yaralama bedene acı verici davranışlarda bulunmak, sağlığı ya da algılama yeteneğini bozmak olarak tanımlanmaktadır. Bedene acı vermek ya da sağlığını bozmak mutlaka bedende bir yara açılmasına yol açmayabilir... Yaralama bedene acı vermenin yalnızca bir türüdür.⁸

"Sağlığın bozulması organizmanın normal çalışmasının bozulmasıdır. ... Sağlığa zarar vermek geniş yorumlanmalıdır. Bedeni, ruhi ve akli sağlığın da madde kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Sağlığı ya da algılama yeteneğini bozacak yaralama tanımı, travmanın ruhsal etkilerini de kapsar. Kişilerin uğradığı travma sonrası ruhsal sağlığın zarar görmesi de bu madde bağlamında suç olarak tanımlanmıştır.⁹

Ayrıca mobbing uygulamalarını konuyla ilgili dolaylı hükümler olarak farklı hükümler gösterilmektedir.¹⁰ Kabahatler Kanununda yer alan Gürültü (KK md. 36), Ayrımcılık (TCK md. 122), Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozmak (TCK md. 123), Gürültüye Neden Olma (TCK md. 183), Kötü Muamele (TCK md. 232). Ayrıca yazar tek başına veya diğer hükümlerle birlikte uygulama alanı bulunacak olan şu hükümleri göstermektedir. Hakaret (TCK md. 125), Haberleşmenin Gizliliğinin İhlali (TCK md. 132), Kişiler arasındaki konuşmaları dinlenilmesi ve kayda alınması (TCK md. 133), Özel hayatın gizliliğinin ihlali (TCK md. 134), Kişisel verilerin kaydedilmesi, hukuka aykırı biçimde ele

geçirme veya yok etme (TCK md. 135-140), Bilişim alanındaki suçlar (TCK md. 243-246)¹¹.

Cinsel taciz suç tipi TCK'nın 105. maddesinde düzenlenmiştir. Mobbing eylemlerinden birisi de cinsel taciz nitelikli olarak düzenlenmektedir. Madde metni şöyledir. "(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına, fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükümlenir". (2) Suçun; a) Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, b) Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından, c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, e) Teşhir suretiyle, işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz".

İş yerinde psikolojik yıldırma sürecinde mağdura yönelik fiillerin TCK kapsamında suç teşkil etmesi mümkündür. Bu bağlamda TCK md. 84'de düzenlenen intihara yönlendirme suçu, md. 86'da düzenlenen kasten yaralama suçu, md. 96'da düzenlenen eziyet suçu, md. 105'de düzenlenen cinsel taciz suçu, md. 117'de düzenlenen iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu, md. 118'de düzenlenen sendikal hakların kullanılmasını engelleme suçu, md. 122'de ayrımcılık suçu, md. 123'de düzenlenen kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu, md. 125'de düzenlenen hakaret ve sövme suçu, md. 132'de düzenlenen haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu, md.133'de düzenlenen kişiler arasındaki konuşmaların dinlenilmesi ve kayda alınması suçu, md. 134'de düzenlenen özel hayatın gizliliğinin ihlal suçu, md. 135-140 arasında düzenlenen kişisel verilerin kaydedilmesi, hukuka aykırı biçimde ele geçirilmesi veya yok etmeme suçu, md. 225'de düzenlenen hayasızca hareketler suçu, md. 243-246 arasında düzenlenen bilişim suçları, md. 257'de düzenlenen görevi kötüye kullanma suçu, md. 267'de düzenlenen iftira suçu, iş yerinde psikolojik taciz sürecinde mağdura karşı işlenmiş olabilir.¹² Mobbing sürecinde mobbinge konu davranışlar aynı zamanda suç teşkil ederse, eylemlerin birden fazla olması sebebi ile ceza kanunundaki zincirleme suç hükümlerinin uygulanması gündeme gelebilir. Bu nedenle verilen cezalarda TCK md. 43 uyarınca ağırlaştırılmaya gidilir.¹³

Yakın tarihli bir vakadan dolayı yaptığımız suç duyurusunda, görevi kötüye kullanma iddiasıyla kamu davası açılmıştır. "... müştekinin Ümraniye ... İlkokulu'nda sınıf öğretmeni olarak görev yaptığı süreçte okul müdürü ZD, müdür yardımcısı SC ve MY tarafından mobbing uygulanarak müştekinin yaralanmasına yol açtıkları iddialarına yönelik Ümraniye Kaymakamlığı'nın 201.../... sayılı kararı ile soruşturma izni verilmesi üzerine yürütülen soruşturmada; müştekinin farklı eylemlerine yönelik olarak tanık gösterdiği sınıf öğretmenleri olan NT ve HD dışında diğer 21 öğretmenin iddiaları doğrulamadıkları, müştekinin tanık olarak belirttiği olaylara dair beyan veremedikleri, müştekinin iddialarının bu sebeple genel ve soyut mahiyette bulunduğu, gerekçesi ile 17.01.20... tarihli kovuşturmayaya yer olmadığı kararı verildiği, karara müşteki vekilince itiraz edildiği ve İstanbul Anadolu 9. Sulh Ceza Hakimliği'nin 20.../... Değişik İş Sayılı Kararı ile bahse konu kararın görevi kötüye kullanmak suçundan delillerin takdiri ve tartışması mahkemeye ait olmak üzere kamu davası açılması için yeterli ölçüde delil ve şüphe bulunduğu gerekçesiyle kaldırıldığı, ilgili karar gereği;

Şüphelilerin müştekinin Ümraniye İlkokulu'nda sınıf öğretmeni olarak görev yaptığı süreçte müştekiyi devamlı uyararak, olumlu performansını olumsuz değerlendirerek, ihtiyaçlarını gidermesi için zaman tanımayarak, emrivaki ve ters konuşarak İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilimdalı Başkanlığı tarafından müşteki tarafından alınan rapora göre tespit edilen majör depresif bozukluk tanısı konmasına sebep oldukları, bu suretle görevlerini kötüye kullanarak müştekinin mağduriyetine sebep oldukları iddiasına ilişkin kamu davası açılması zarureti hâsıl olmakla; ..." denilerek, sanıklar hakkında kamu davası açılmıştır.

3- TÜRK BORÇLAR HUKUKUNDA MOBBİNG

Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik

haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” denilmektedir.

Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile “psikolojik baskı” davranışını engelleme sorumluluğu açıkça yöneticilere yüklenmiştir. Beyan, belge ve belirtiler tespit edildiğinde işveren ve idarecilere bu husus bildirilecektir. Sorumlulukları hatırlatılacaktır. Mobbinge son verilmesini sağlamaları yöneticilerin görevlerinin gereğidir. Bu konuda idareye yazılı başvuru yapılması ispat açısından önemlidir. Yaptığımız idari başvuruların bazıları idari soruşturmaya konu edilmiş ve şikâyet ettiğimiz amirler hakkında idari soruşturma açılmıştır.

4-İDARE HUKUKUNDA MOBBİNG

Mobbing başta Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlar olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarında son derece yaygındır. O kadar ki bir vakada cumhurbaşkanının koruma polisinin dahi mobbing uygulamalarından intihar ettiği basına yansımıştır. Burada tartışma konusu olan mobberin eylemlerine karşı açılacak olan davaların, hizmet kusurundan mı yoksa kişisel kusurdan dolayı mı dava konusu edileceğidir. Gerek Anayasada ve gerekse de Devlet Memurları Kanunu'ndaki düzenlemelerde hizmet nedeniyle kişinin zarar uğraması halinde devlete karşı dava açılacağı hüküm altına alınmıştır. Anayasanın md. 129/5'de “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.” ve md. 40/4'de “Kişinin, resmî görevliler tarafından vâki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır.” denilmektedir. Ayrıca Devlet Memurları Kanunu'nun 13. maddesinde de “Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.” denmektedir.

Mobbing uygulamaları sonucu mağdurda çoğunlukla fiziksel veya psikolojik zararlar oluşmaktadır. Amirler veya memurlara diğer kişilere psikolojik baskı uygulama gibi görev verilemeyeceğinden, kişisel sorumluluklarına yönelik olarak dava açılabileceğini düşünmekteyim. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun aşağıdaki kararı da bu yöndedir.

Yargıtay HGK E. 2014/4-110 K. 2015/2600 T. 11.11.2015

“... Davacı vekili, müvekkilinin Ü. E. Fakültesinde Temel E. Bilimleri bölüm başkanı ve Biyokimya anabilim dalı başkanı olarak görev

yaptığını, fakülte dekanı olan davalı Prof. Dr. A.'ın davacıya karşı psikolojik baskı ve yıldırma politikaları ile mobbing kapsamında değerlendirilecek davranışlarda bulunduğunu, fakültede görev yapan diğer öğretim elemanlarının davalı tarafından " K. beye dikkat edin, onunla görüşmeyin, uzak durun..." vs. şeklinde uyarıldığını, fakültede yapılan görev dağılımlarında, eğitim – öğretim ile ilgili oluşturulan komisyonlarda davacıya görev verilmediğini, gerçekleştirilen etkinliklere davacı davet edilmeyerek dışlama ve tecrit etme politikası izlendiğini, davacının mesai saatlerine gereken özeni göstermesine rağmen mesaiye riayet etmediğinden bahisle hakkında soruşturma başlatıldığını, davacının sarf etmediği birtakım sözlerin davalı tarafından rektörlük makamına davacı söylemiş gibi yanlış bir şekilde ya da çarpıtılarak yansıtıldığını, davacıya sıklıkla resmi yazılarla gereksiz uyarılar yapıldığını, bu olaylar neticesinde davacının kişilik haklarının tahrip edildiğini, ruh ve beden sağlığının zedelendiğini, davalının yöneticilik sıfatını kötü niyetli olarak davacının kişilik haklarını zedelemek amacıyla kullandığını belirterek manevi tazminata karar verilmesini istemiştir....

Yerel Mahkemece; davalının işyerinde amir pozisyonunu kullanarak davacının kişilik haklarını çiğnediği, çalışma arkadaşları arasında davacıyı küçük düşürdüğü gerekçesiyle davanın kısmen kabulüyle 5000 TL manevi tazminatın tahsiline karar verilmiştir.

Yerel Mahkemece; önceki gerekçeler tekrar edilerek direnme kararı verilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyumsuzluk; davaya konu eylemlerin hizmet kusuru mu yoksa hizmetten ayrılabilen kişisel kusur mu olduğu, varılacak sonuca göre davanın Anayasa'nın 129/5 ve 657 Sayılı Kanun'un 13. maddesi uyarınca husumet yokluğu sebebiyle reddinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

Öncelikle konuyla ilgili yasal düzenlemeler ortaya konularak somut olayda davalının eylemlerinin görevden ayrılabilir salt kişisel kusur mu, yoksa görev kusuru mu oluşturduğu irdelenmeli, husumet ehliyeti de buna göre ele alınmalıdır.

Anayasanın sözü edilen hükmü tüm kamu personelini içermekte olup, kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak, zarara uğrayan kişilerin açacakları tazminat davalarında pasif husumeti düzenleyen usulü

bir kural niteliğinde olup 657 Sayılı Kanun'un yukarıda açıklanan 13. maddesiyle de aynı doğrultudadır.

Bu bağlamda; anılan maddeler ile yasa koyucunun, memur ve kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken, işledikleri fiillerden dolayı haklı haksız yargı önüne çıkarılmalarını önlemek ve kamu hizmetinin sürekli, eksiksiz görülmesini sağlamak, mağdur için de daha güvenilir bir tazminat sorumlusu tespit etmek amacını güttüğü söylenebilir.

Ne var ki, personelin kişisel eylem ve davranışlarının idari eylem ve işlem sayılmadığını da burada hemen belirtmek gerekir. Gerçekten Anayasa'nın 125/ son fıkrası uyarınca "İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür." Anayasa'nın 137. maddesinde ise "... konusu suç olan emri yerine getiren kimsenin sorumluluktan kurtulamayacağı" belirtilmektedir. Görüldüğü üzere Anayasa'da kamu personelinin kanuna aykırı eylem ve işlemlerinden şahsen sorumlu tutulacağı ilkesinin de kabul edildiği çok açıktır.

Diğer yandan memur veya kamu görevlisinin tamamen kendi iradesi ile kasten ya da yasalardaki açık hükümler dışına çıkarak ve bunlara aykırı olarak suç sayılan eylemiyle verdiği zararlar da eylem ile kamu görevinin yürütülmesi arasında objektif bir illiyet bağının varlığından söz edilemez. Bu gibi hallerin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 13. maddesinin hukuksal alanı dışında tutulduğunda şüphe olmamalıdır.

Zira görevden kolayca ayrılabilen ve görev dışında kalan kusurlu eylem ile kamu görevi arasındaki bağ kesilerek salt memurun ya da kamu görevlisinin kişisel kusuru ile karşı karşıya kalınmaktadır. İşte bu noktada görev kusuru ile kişisel kusurun ayırımında kişisel kusurun alanı ve unsurlarının açık bir biçimde saptanması önem taşımaktadır.

Bilindiği gibi, görev kusuru daha çok kamu görevlisinin görevinden ayrılamayan kişisel kusuru olarak kendini gösterir. Bu kişisel kusur, görev içinde ve dolayısıyla idarenin ajanına yüklediği ödev yetki ve araçlarla işlenmektedir. Kişisel kusurda ise; kamu görevlisinin eyleminde açıkça ve kolayca görevinden ayrılabilen tasarruf ve hatalar görülür. Bir başka deyişle, kişisel kusurda idare nam ve hesabına hareket eden bir kamu görevlisinin idareye atıf ve izafe olunacak yerde, doğrudan doğruya kendi şahsına isnat olunan ve kişisel sorumluluğunu intaç eden hukuka aykırı eylem ve işlemleri belirgindir ve burada kamu

görevlisi zarar doğurucu eylemini kamusal görevin yerine getirilmesi saiki ile ancak salt kişisel kusuru ile işlemiştir. Gerek öğretide gerekse yargısal kararlarda personelin kişisel eylem ve davranışları idari eylem ve işlem sayılmamış, kişisel kusura dayanan davaların inceleme yerinin adli yargı olduğu, hasmının da kişinin kendisi olduğu kabul edilmiştir (Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 505; tanım yönünden Cüneyt Ozansoy, Tarihsel ve Kuramsal Açından İdarenin Kusurdan Doğan Sorumluluğu, Doktora Tezi, 1989, s. 330).

Diğer yandan, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 05.03.1966 gün ve 65/64 E., 1966/1 Karar sayılı kararı ve aynı görüşün devamı niteliğinde 1982 Anayasası döneminde verdiği 17.03.1986 gün ve 1985/20-1986/27 Sayılı kararında "dikkatsizlik tedbirsizlik ve meslekte acemilik sebeplerle verilen zararlarda ancak şahsi kusurun söz konusu olacağı", "idarenin ajanı durumundaki kişilerin şahsi kusurları yönünden kendilerine açılan tazminat davalarının adli yargı yerinde görülmesi gerektiği" ilkesi benimsenmiştir (Cüneyt Ozansoy, s. 247 vd.; Hukuk Genel Kurulunun 26/09/2001 gün ve 2001/4-595 E., 2001/643 K. sayılı kararı).

Sonuç olarak, Anayasa'nın 129/5. maddesiyle 657 Sayılı Kanun'un 13/1. maddesi gereğince memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlu eylemleri sebebiyle oluşan zararlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve yasada gösterilen biçim ve koşullara uygun olarak idare aleyhine açılabilir. İdare aleyhine böyle bir davanın açılabilmesi, hizmet kusurundan kaynaklanmış, idari işlem ve eylem niteliğini yitirmemiş davranışlar ile sınırlıdır. Kamu görevlisinin, özellikle haksız eylemlerde, Anayasa ve özel yasalardaki bu güvenceden yararlanma olanağı bulunmamaktadır.

Bu genel açıklamalar ışığında somut olay ele alındığında; davacı, kendisine karşı psikolojik baskı ve bezdiri uygulandığı gerekçesi ile manevi tazminat isteminde bulunduğundan davacının istemini dayandırdığı bu maddi olgulardan, davalı dekanın göreviyle ilgili bir eylemine değil, salt kişisel kusuruna dayanıldığı anlaşılmaktadır.

Anayasanın 129/5. maddesi gereğince memurların ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken meydana gelen zararlara dair davaların idare aleyhine dava açılabilmesinin, eylemin hizmet kusurundan kaynaklanmış olması koşuluna bağlı bulunması karşısında; dava dilekçesinde sıralanan maddi olgularda davalının

salt kişisel kusuruna dayanılması sebebiyle davanın adli yargı yerinde çözümlenmesi gerekir..."¹⁴

Nihayetinde yargı yoluna başvurulmadan hizmet kusuru mu kişisel kusur mu olduğu, görevle ilgili olup olmadığı başvuru sırasında iyi irdelenmeli, iddia edilen fiillerin mevzuatta görevine girip girmediği test edilmelidir. Ayrıca mobbing iddiaları çoğunlukla tanık delil ile ispata çalışıldığı için ve idari yargı yolunda da tanık dinlenmediğinden dolayı özel hukuk yoluna müracaat edilmesi için çaba gösterilmelidir. Ancak buna olanak bulunmaması halinde beyan delille itibar edilmemesi ve beyan delillin belge veya belirti delille dönüştürülmesinin yolu bulunmalıdır. Bu konuda idari şikâyet yoluyla, soruşturma açtırılmalı ve bu soruşturma dosyasında bulunan belgeler idari yargıya taşınmalıdır. İdari yargıda yazılılık ilkesi geçerli olduğundan bu hususa dikkat edilmelidir.

DANIŞTAY 2. DAİRE, 25.10.2017 T. VE 2015/6046 E., 2017/6537 K.

"Anayasa'nın 17. maddesi, birinci fıkrası, "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir." hükmüne; üçüncü fıkrası ise "Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz." hükmüne yer vermiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "İşkence yasağı" kenar başlıklı 3. maddesi, "Hiç kimse işkenceye veya insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele veya cezaya tabi tutulamaz." düzenlemesine yer vermektedir. Anayasa'nın 17. maddesi, birinci fıkrasında, herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilmekte olup, bu düzenlemede yer verilen maddi ve manevi varlığı koruma ve geliştirme hakkı kapsamında güvence altına alınan fiziksel ve zihinsel bütünlük hakkı ile bireyin kendisini gerçekleştirme ve kendisine dair kararlar alabilme hakkına karşılık gelmektedir.

Anayasa'nın 17. maddesi, üçüncü fıkrasında ise kimseye "işkence", "eziyet" yapılamayacağı ve kimsenin "insan haysiyetiyle bağdaşmayan" muamele ve cezaya tabi tutulamayacağı düzenlenmiş olup, hüküm, AIHS'nin 3. maddesi kapsamında güvence altına alınmış olan hukuksal çıkarları kapsamaktadır. Ancak, bir eylemin Anayasa'nın 17. maddesi, üçüncü fıkrasının kapsamına girebilmesi için asgari bir ağırlık düzeyine ulaşmış olması gerekir. Bu asgari eşiğin aşılmış aşılmadığının belirlenmesinde, her somut olayın özellikleri dikkate alınarak bir değerlendirme yapılması esastır. Bu bağlamda, muamelenin süresi, fiziksel ve manevi etkileri ile mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumu gibi faktörler önem taşımaktadır.

Bireyin fiziksel ve zihinsel bütünlüğü, Anayasa'nın 17. maddesinde yer verilen "maddi ve manevi varlık" kapsamında yer almaktadır. Devlet, bireyin maddi ve manevi varlığının bir parçası olan fiziksel ve zihinsel bütünlüğe keyfi olarak müdahale etmemek ve üçüncü kişilerin saldırılarını önlemekle yükümlüdür.

Anayasa'nın 125. maddesinde, idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu belirtildikten sonra, aynı maddenin son fıkrasında, idarenin eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır.

Mobbing; iş yerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Mobbinge maruz kalan kişilerin, gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle işlerini yapamaz duruma gelmeleri söz konusudur. Psikolojik tacizin (mobbing) en bariz örneklerine ise; kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, aşağılamak, sürekli eleştirmek, iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve her türlü kötü muamele, tehdit gibi durumlar gösterilmektedir.

Dosyanın incelenmesinden, öğretmen olan davacının, ders programının haftanın geneline yayılarak zorlaştırıldığı ve aynı gün birkaç okula gidecek şekilde program yapıldığı, birbirine uzak dört okulda birden görevlendirildiği, davacıya birbiriyle çakışan görevler verildiği, idarece uygulanan mobbing neticesinde ruhsal ve psikolojik sağlığının bozulduğu, çalışma şevkinin kırılmak suretiyle manevi zarara uğratıldığı, tüm bunların neticesinde yaşadığı ağır manevi acı ve ıstırap sebebiyle davalı idareden maddi ve manevi tazminat isteminde bulunması üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Davacının iddialarının fiziksel ve manevi etkileri, süresi ve yoğunluk derecesi gibi unsurlar değerlendirildiğinde; ders programının

haftanın geneline yayılarak zorlaştırılması ve aynı gün birkaç okula gidecek şekilde program yapılması, birbirine uzak dört okulda birden görevlendirilmesi, davacıya birbiriyle çakışan görevler verilmesi şeklindeki eylemlerin kişilik haklarını ihlal ederek, davacı üzerinde fiziki ve ruhsal etkilerinin olması mümkün olmaktadır. Nitekim, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Araştırma Ve Uygulama Merkezi'nce davacı hakkında düzenlenen ve dosya içerisinde yer alan 21/01/2014 tarihli raporda, "davacının ilk defa 3 yıl önce yaşadığı ve devam eden çalışma hayatındaki sorunlar sonrası oluşan ruhsal belirtileriyle travma sonrası stres bozukluğu ön tanısıyla izlemi ve tedavisinin devam ettiği" hususlarına yer verildiği görülmüştür. Sonrasında da, travma sonrası stres bozukluğu tanısıyla, davacıya çok sayıda istirahat raporu verildiği görülmüştür.

Ayrıca; davacının, iddialarından birine (farklı okullarda görevlendirilmesi) dair olarak, ilçe milli eğitim müdürü hakkında şikayetçi olduğu ve neticesinde, Ilgaz Sulh Ceza Mahkemesi'nin 28/05/2014 günlü, E:2014/20, K:2014/52 Sayılı kararıyla, ilçe milli eğitim müdürünün, davacıya karşı tehdit eylemi sebebiyle adli para cezası ile cezalandırılmasına, kararın devamında ise sanık hakkında kurulan hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına hükmedildiği ve yapılan itiraz reddedilerek kararın kesinleştiği anlaşılmaktadır.

Bu durumda, öğretmen olan davacının, ders programının haftanın geneline yayılarak zorlaştırıldığı ve aynı gün birkaç okula gidecek şekilde program yapıldığı, birbirine uzak dört okulda birden görevlendirildiği, davacıya birbiriyle çakışan görevler verildiği, kendisine uygulanan mobbing neticesinde ruhsal ve psikolojik sağlığının bozulduğu dikkate alındığında, olayda, manevi tazminata dair koşulların oluştuğu sonucuna varılmıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, davacının duyduğu elem ve üzüntünün kısmen de olsa giderilmesi amacıyla, Mahkemece takdir edilecek manevi tazminatın, manevi tatmin aracı olmasından dolayı zenginleşmeye yol açmayacak miktarda, fakat aynı zamanda duyulan elem ve ızdırabı giderecek oranda saptanarak davalı idare tarafından davacıya ödenmesine hükmedilmesi gerektiği gerekçesiyle, temyiz isteminin kısmen kabul edilerek Mahkeme kararının manevi tazminat yönünden bozulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır."¹⁵

**ANTALYA 3. İDARE MAHKEMESİ 2020/867 E. 2021/218 K VE
24.03.2021 TARİH**

"Dosyanın incelenmesinden; davacının görev yaptığı okulun müdürü tarafından çeşitli tarihlerde davacı hakkında birçoğu mesnetsiz olarak tutanak tutulduğu ve işlem yapıldığı, tutanağa konu eylemleri yapan diğer öğretmenler hakkında işlem yapılmadığı, okul müdürünün kendisini göndermeye çalıştığı, kendisiyle sözlü diyalogu kestiği gerekçesiyle yapılan şikâyet üzerine hazırlanan ön inceleme raporundaki soruşturma izni verilmemesi disiplin yönünden işlem yapılmasına dair kanaat uyarınca okul müdürünün zaman zaman kendisine tanınan yetkiyi kullanırken güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunduğu ve bu durumun disiplin hukuku yönüyle ele alınması gerektiğine dair 06/12//2019 tarih 9178/38 sayılı soruşturma raporundaki tespitler üzerine anılan idarecinin davacıya dair işlem ve eylemlerine ilişkin tespit edilen hususların davacının, idarenin ajanı tarafından kamu gücü kullanılarak ağır psikolojik tacize maruz bırakılmasına ve ruhsal olarak yıpranmasına sebep olduğundan bahisle 30.000,00 TL manevi tazminatın İdareye başvuru tarihinden işleyecek yasal faizi ile ödenmesi istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır. Dava, davacı tarafça, 2577 sayılı Yasanın 12. maddesi kapsamında davalı idareden manevi tazminat ödenmesine dair talebin reddi üzerine idari işlemin icrasında kaynaklanan manevi tazminat istemiyle açılan tam yargı davası niteliğindedir. Bakılan davada, raporda; İdareci (okul müdürü) tarafından veya onun talimatı ile tutulan tutanaklardaki eylemlere dair itham edilen durumundaki davacı hakkında, (on üç) 13 iddiadan (dört) 4'ünün (zaman aşımına uğramakla birlikte) sübuta erdiği, okul müdürünün inceleme ve soruşturma çalışmalarında etik olmayan tavır ve davranışlar sergilediği, açık arama/oluşturma şeklinde anlaşılacak tutum ve davranış sergilediği, İdarecinin bizzat bilgi sahibi olduğu ve suç olarak nitelendirdiği, bir kısım fiillerle ilgili zamanında işlem yapmayarak, daha sonraki süreçte bu hususları davacı hakkındaki şikâyetine dâhil ettiği, süreç bir bütün olarak değerlendirildiğinde okul müdürünün maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içerisinde davranması gerektiği ve amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanmasının beklenildiği halde etik kurallar çerçevesinde bir durum sergilemediğinin anlaşıldığının ifade edildiği, okul müdürünün bu fiilin 657 sayılı kanunun 125/B-a maddesi kapsamında olduğu görüş ve kanaati dile getirilmiştir.

Anılan İdareci hakkındaki tespit ve teklife istinaden tesis edilen disiplin cezasına karşı açılan davada Antalya 4. İdare Mahkemesi'nin E:2020/303 esas sayılı kararı ile davanın reddine karar verildiği anlaşılmaktadır. Davacının manevi tazminat istemine dayanarak tüm iddiaların birlikte değerlendirilmesinden; kusur sorumluluğu için gerekli olan ağır hizmet kusuru, zarar, hukuka aykırılık uygun illiyet bağı şartlarının somut olayda bir arada bulunduğu nazara alındığından tazmin için aranan yasal şartların somut olayda gerçekleştiği, eylemlerin zincirleme ve sistematik durum arz ettiğinin kabulü davacının kişilik haklarının ihlal edildiği ağır psikolojik baskı altında bulunduğu, mobbing anlamı içeren eylem ve durumun hizmet kusuru nedeniyle hukuka aykırılık olarak kabulünün gerekeceği, İdarenin davacıya manevi tazminat ödemekle yükümlü olacağı, davacının istediği bedelin yaşanan olayların ağırlığı, kendisinin aylık geliri karşılığında zenginleştirici olacak bir bedel olmaması gerektiği sonucuna varılmış olup davacının tazminat isteminin 4.000,00 TL'lik kısmının kabulü, fazlaya ilişkin kısmının reddi gerektiği sonucuna varılmıştır.”¹⁶

İSTANBUL 6. İDARE MAHKEMESİ 2019/671 E. 2019/2516 K VE 05/12/2019 TARİH

“...Olayda; davacının, İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Fakültesi Geometrik Mühendisliği Bölümünde 2547 sayılı yasanın 50/d maddesi kapsamında araştırma görevlisi olarak görev yapmaktayken aynı yasanın 33/a maddesine göre atanma talebiyle yaptığı 18/04/2013 tarihli başvurusunun zımnen reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle İstanbul 9. İdare Mahkemesi'nin E:2013/1824 sayısına kayden açılan davada, İstanbul 9. İdare Mahkemesi'nin 30/05/2014 tarihli ve E:2013/1824, K:2014/984 sayılı kararı ile zımnen redde ilişkin işlemin iptal edildiği, anılan kararın kesinleştiği, İstanbul Teknik Üniversitesi rektörlüğü tarafından kamuoyunu bilgilendirme amacıyla yapılan açıklamada, ilk derece mahkemesince davacı lehine karar verilmiş olsa da davanın temyiz aşamasında olduğu bu gerekçeyle kararın uygulanmadığının belirtildiği, bu defa davacı tarafından İstanbul 5. İdare Mahkemesi'nin E:2015/14 sayısına kayden, İstanbul 9. İdare Mahkemesi'nin 30/05/2014 tarih ve E:2013/1824, K:2014/984 sayılı kararının davalı idare tarafından uygulanmaması nedeniyle, davacının hukuka aykırı olarak İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Fakültesi ile ilişkisinin kesildiği 05/08/2013 tarihinden, mezkur Mahkeme kararının davalı idare tarafından uygulanıp davacının atamasının yapılacağı tarihe kadar

yoksun kalınan maaşlarının yasal faizi tarafına ödemesi, özlük haklarının iadesi ve 30.000,00 TL manevi tazminatın dava tarihi itibarıyla işleyecek yasal faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle dava açıldığı, İstanbul 5. İdare Mahkemesi'nce yapılan yargılama sonucunda, davanın kısmen kabulüne, kısmen reddine karar verildiği (Mahkeme kararının en geç uygulanması gereken 03/09/2014 tarihinden, davacının atamasının yapıldığı 15/01/2015 tarihine kadar geçen toplam süreye tekabül eden maaşlarının, dava tarihi olan 05/01/2015 tarihinden itibaren işleyen yasal faizi ile birlikte davalı idare tarafından hesaplanarak davacıya ödenmesine, anılan süreye tekabül eden özlük haklarının iadesine, fazlaya ilişkin maddi tazminat talebinin reddine, 5.000,00 TL manevi tazminatın dava tarihinden itibaren işleyen yasal faiziyle birlikte davalı idarece davacıya ödenmesine, fazlaya ilişkin olan 25.000.00 TL kısmın ise reddine), davacının doktora sonrası araştırma bursu talebiyle TÜBİTAK'a yapmış olduğu başvurusunun kabul edildiği, burs kapsamında Almanya'da 12 ay süreyle maaşlı ve izinli olarak görevlendirme talebinin davalı idarenin 04/03/2015 tarihli ve 1415 sayılı yönetim kurulu kararı ile 2547 sayılı yasanın 33/a maddesi kapsamında atanma isteminin reddine ilişkin kararın Danıştay'da temyiz aşamasında olduğu ve davacı aleyhine bir karar çıkması durumundan kamu zararına sebebiyet verilebileceği gerekçesiyle reddedildiği, davacı tarafından, doktora sonrası TÜBİTAK 2219 bursuyla araştırma yapmak amacıyla 2547 sayılı Yasa'nın 39'ncü maddesi uyarınca 12 ay süreli maaşlı-izinli yurtdışı görevlendirme talebinin reddine ilişkin İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Fakültesi Yönetim Kurulu'nun 04/03/2015 tarih ve 1415 sayılı işleminin iptali istemiyle İstanbul 1. İdare Mahkemesi'nin E:2015/801 sayısına kayden açılan davada, "Uyuşmazlık konusu olayda, davacının görev yaptığı bölümde araştırma görevlisi sayısının yetersiz olduğu ve davacının hizmetine ihtiyaç duyulduğu, nitekim ilgili Bölüm Başkanlığı tarafından Fakülte Dekanlığına yazılan 29.01.2015 tarihli görüş yazısında bu durumun ifade edildiği, zira aynı dönemde aynı bölümden bazı araştırma görevlilerinin yurtdışında görevlendirildikleri, davacının ise daha önce altı kez yurtdışı görevlendirmesinin yapıldığı, araştırma görevlilerinin yurtdışında uzun süreli maaşlı ve izinli olarak görevlendirilmelerinin ilgili bölüm başkanlığının görüşü ile yönetim kurullarınca belirlendiği ve araştırma görevlilerinin özellikle uzun süreli olarak maaş ve izinli şekilde yurtdışında görevlendirilip görevlendirilmemeleri konusunda idarenin geniş takdir yetkisinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, görev yaptığı birimde yeterli

araştırma görevlisi bulunmaması nedeniyle yurtdışında uzun süreli görevlendirilmesi halinde eğitim ve öğretimin aksamasına neden olacağı ilgili bölüm başkanlığı görüşüyle sabit olan davacının, maaşlı ve izinli şekilde görevlendirilmesi talebinin daha önce yurtdışında birçok kez görevlendirildiği hususu ile idarenin davacının maaşlı ve izinli olarak uzun süreli görevlendirilmesi konusunda yargı kararıyla zorlanamayacak olması hususu dikkate alındığında hukuka ve kamu yararına aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.” gerekçesiyle davanın reddine karar verildiği ve anılan kararın kesinleştiği, doktora sonrası araştırma kapsamında Amerika Birleşik Devletleri’nde 3 ay süreyle maaşlı ve izinli olarak görevlendirme veya 657 sayılı Kanun’un 108/E maddesi gereğince bir yıl süreyle ücretsiz izin talebinin davalı idarenin 26/07/2017 tarihli ve 93 sayılı yönetim kurulu kararıyla reddedildiği, anılan görevlendirme / izin taleplerinin reddi üzerine davacı tarafından Amerika Birleşik Devletleri’nde gerçekleştirilecek projeye katılımı hususunda burs kazandığı ve anılan projenin kariyeri için önemli olduğu belirtilerek 02/08/2017 tarihli istifa dilekçesinin sunulduğu, istifasının hakkında yürütülmekte olan soruşturmalar gerekçe gösterilerek reddedildiği, davacının aynı bölümde görev yapan S.G. isimli personeli yanıltarak ve baskı kurarak bölüm başkanının bilgisi ve talimatı olmaksızın hazırlattığı 3 ay izin talepli dilekçesini bölümü tarafından kabul edilmiş izlenimi yaratacak nitelikte taslak belge olarak düzenlemek suretiyle “Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak” fiilini işlediğinden bahisle başlatılan disiplin soruşturması neticesinde düzenlenen 17/08/2017 tarihli soruşturma raporunda getirilen teklif doğrultusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125/A-d maddesi uyarınca “Uyarma” disiplin cezasıyla cezalandırılmasına yönelik 21/08/2017 tarihli ve 54116/2610 sayılı işlemin iptali istemiyle İstanbul 13. İdare Mahkemesi’nin E:2017/1791 sayılı dosyası kapsamında açılan davada, “...usulsüz müracaat ve şikayette bulunmak fiili, makam atlayarak şikayet ve müracaatta bulunmak şeklinde oluşan bir disiplin suçu olup davacının görev yaptığı bölüme bahse konu yurt dışı görevlendirmesi talebiyle müracaatı ile kayıt numarası istemesinin yukarıda anılan mevzuat hükümleri kapsamında hakkı olduğu, söz konusu müracaatla ilgili olarak araştırma ve değerlendirme yaparak davacının talebi hususunda karar vermek ise davalı idarenin görev ve yetkisinde olduğu, bu haliyle davacının müracaatta bulunurken herhangi bir makam atlaması söz konusu olmadığı gibi bahse konu taslak belgenin de davacı tarafından düzenlenmediği, bölüm sekreterinin ifadesinde belirttiği üzere evrak kayıt numarası alırken papirüsün bir şekilde hata vermesi sebebiyle

söz konusu taslak metnin oluşturulduğu hususları birlikte göz önüne alındığında, davacının yasal hakkı olan müracaatı neticesinde gelen evrak kaydında oluşan hata sebebiyle bölüm sekreteri tarafından oluşturulan ve bir bağlayıcılığı bulunmayan taslak metnin usulsüz müracaat olarak değerlendirilemeyeceği açık olduğundan, dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.” gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline karar verildiği, anılan kararın istinaf incelemesinden geçmek suretiyle kesinleştiği, davacının 03/07/2017 tarihinde görev yaptığı bölüme verdiği Amerika Birleşik Devletleri’ne maaşlı izinli görevlendirme talep eden dilekçesinin kayda girilmesi, papirüs numarası verilmesi ve dilekçeye hemen cevap verilmesi için bölüm sekreterine baskı yaparak bölüm başkanının izni ve bilgisi dışında taslak metin hazırlattığı, bu davranışları nedeniyle Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışlarda bulunduğundan bahisle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125/A-e. maddesi gereğince uyarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin 21/08/2017 tarihli ve 2611 sayılı işlemin tesis edilmesi üzerine İstanbul 9. İdare Mahkemesi’nin E:2017/1871 sayılı dosyası kapsamında açılan davada, “Uyuşmazlık konusu olayda, dava dosyasında ekli bulunan bilgi ve belgeler ile soruşturma raporunun incelenmesinden; davacının aynı bölümde görev yapan idari personeli yanıltarak ve baskı kurarak, dilekçesi bölümü tarafından kabul edilmiş izlenimi yaratacak nitelikte taslak belge hazırlattığı, bölüm işleyişine müdahale ettiği belirtilmiş ise de, davacının üzerinde baskı kurduğu ileri sürülen bölüm sekreteri olarak görev yapan idare personel S.G’nin, davacı hakkında yürütülen soruşturma kapsamında verdiği 27/07/2017 tarihli yazılı ifadesinde; davacının dilekçenin kayıt altına alınmasını talep ettiği ve buna istinaden kayıt numarası istediği, işlemleri yaparken yaşanan aksaklıklar sonucu durumun davacıya bildirilmesi üzerine davacının işlemi birlikte yapmayı teklif ettiği yönünde ifadelere yer verdiği görülmüştür. Bu durumda davacının üzerinde baskı kurduğu ileri sürülen bölüm sekreterinin ifadesinden; davacının aslında dilekçesinin kayıt altına alındığını belgeler/ispatlar nitelikte belge talep ettiği (kayıt numarası vb.) ve gerekli işlemlerin yapılabilmesi için yardım amaçlı personele teklifte bulunduğu, personel üzerinde baskı kurduğuna dair herhangi bir beyan ve belge bulunmadığı görülmüş olup, davacının davranışlarının baskı kurmaya yönelik olmadığı gibi, bu eyleme yönelik hareket ettiği konusunda da herhangi somut bir bilgi ve belge de bulunmadığından, üzerine atılı fiilin sübut bulunduğu iddiası ile tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmamaktadır.” gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline karar verildiği, anılan kararın

istinaf incelemesinden geçmek suretiyle kesinleştiği, davacının 17/02/2017 tarihinde saat 12:00 sıralarında İTÜ Taşkılla Yerleşkesi ana kapısı önünde izinsiz olarak toplanıp provakatif nitelikte sözde basın açıklaması yapan, slogan atan ve gösteri yapan grup içerisinde bulunduğu gerekçesiyle hakkında disiplin soruşturması başlatıldığı, 05/05/2017 tarihli disiplin soruşturma raporu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/B-(I) maddesinde düzenlenen "Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak" hükmü gereğince kınama cezasıyla cezalandırılması gerekirken daha önce bir disiplin cezası ile cezalandırılmamış olması hususu göz önünde bulundurularak bir derece alt ceza olan "Uyarma" disiplin cezası ile cezalandırılmasının teklif edildiği, Rektörlük Makamının 05/05/2017 tarihli ve 790 sayılı işlemi ile "Uyarma" disiplin cezası cezalandırılmasına karar verildiği, anılan işlemin iptali istemiyle İstanbul 11. İdare Mahkemesi'nin E:2017/1637 sayılı dosyası kapsamında açılan davada, "...davacı, üniversitenin huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozduğundan bahisle "uyarma" disiplin cezası ile cezalandırılmış ise de; 05/05/2017 tarihli soruşturma raporu ve eki video kayıtlarının incelenmesinden davacının izinsiz konuşma yapan grubun içerisinde yer aldığı sabit olmakla birlikte her hangi bir taşkınlığa, kargaşaya yahut şiddet içerikli bir sonuca yol açmadığı ve davacının gerçekleştirmiş olduğu bir eylem sebebiyle üniversitenin huzuru veya çalışma düzeninin bozulduğuna ilişkin bir tespit bulunmadığı, aynı zamanda Anayasanın 26. maddesi ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi göz önünde bulundurulduğunda düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti ile dernek kurma ve toplantı özgürlüğü kapsamında kaldığı anlaşılan eyleminden dolayı "Uyarma" disiplin cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır." gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline karar verildiği, anılan kararın istinaf incelemesi sonucunda, "Yukarıda yer verilen 657 sayılı Yasa'nın 125. maddesinin (B) fıkrasının (I) bendi kapsamında kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak fiilinden dolayı disiplin cezası verilmiş ise de, söz konusu madde kapsamında ceza verilebilmesi için gerçekleşen fiil neticesinde kurumun huzur, sükun ve çalışma düzeninin bozulması gerektiği kuşkusuzdur. Davacıya isnat edilen fiilin ise kurum içinde değil üniversite ana kapısının dışında ve mesai saatleri dışında gerçekleştiği, ayrıca davacının toplanan grubun içinde yer almakla birlikte kurumun huzur, sükun ve çalışma düzeninin bozacak nitelikte bir eylem gerçekleştirdiğine dair bir tespit de idarece yapılmadığı hususları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, üniversite içinde gerçekleşmeyen eylem sebebi ile "Kurumların huzur sükun ve çalışma düzenini bozmak"

fiilini işlediğinden bahisle davacıya 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinin (B) fıkrasının (I) bendinde kınama cezası uygulanmasına ilişkin işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir." şeklinde gerekçe ile davalı idarenin istinaf başvurusu reddedilmek suretiyle kesinleştiği, davacının 17/02/2017 tarihinde İTÜ Taşkılla Yerleşkesi orta bahçede izinsiz olarak açık ders adı verilen toplantıyı düzenleyen grup içerisinde yer aldığı gerekçesiyle hakkında disiplin soruşturması başlatıldığı, 05/05/2017 tarihli disiplin soruşturma raporu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-(e) maddesinde düzenlenen "Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak" hükmü gereğince kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılması gerekirken daha önce disiplin cezası ile cezalandırılmamış olması hususu göz önünde bulundurularak bir derece alt ceza olan "1/30 oranında aylıktan kesme" disiplin cezası ile cezalandırılmasının teklif edildiği, Üniversite Yönetim Kurulunun 18.05.2017 tarih, 1143 sayılı kararıyla "1/30 oranında aylıktan kesme" disiplin cezası cezalandırılmasına karar verildiği, anılan işlemin iptali ile yoksun kaldığı parasal hakların yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle İstanbul 11. İdare Mahkemesi'nin E:2017/1768 sayılı dosyası kapsamında açılan davada, "Bu durumda, davacı hakkında düzenlenen soruşturma raporu sonrasında disiplin cezası verilip verilemeyeceğinin davacının görevli olduğu birimdeki disiplin kurulunca karara bağlanması gerekirken, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/F maddesine göre verilecek olan kararı itiraz mercii olarak değerlendirmesi gereken üniversite yönetim kurulu tarafından tesis edilen işlemde "yetki" yönünden hukuka uygunluk bulunmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır. Öte yandan, Anayasa'nın 125. maddesinde idarenin kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlü olduğu kurala bağlandığından, hukuka aykırı olduğu tespit edilen dava konusu işlem nedeniyle davacının mahrum kaldığı parasal haklarının dava tarihinden itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte davalı idare tarafından davacıya ödenmesi gerekmektedir." gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline ve mahrum kaldığı parasal hakların ödenmesine karar verildiği, istinaf incelemesi aşamasında "2547 sayılı Kanunun 'İtiraz' başlıklı 53/F maddesinde; '...Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına karşı itiraz ilgilinin görevli olduğu üniversite disiplin kuruluna, yükseköğretim üst kuruluşlarında görev yapan personel için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.' düzenlemesine yer verilmiştir. İtiraz merci olan ve nihai olarak disiplin cezasına ilişkin kararı vermeye yetkili

organ olan Üniversite Yönetim Kurulunun cezai işlemi tesis etmeye yetkili olduğu sonucuna varılmıştır. Uyuşmazlık konusu olayda, davacının 17.02.2017 tarihinde İTÜ Taşkılla Yerleşkesindeki orta bahçede izinsiz olarak açık ders adı verilen toplantıyı düzenleyen grup içinde yer alarak toplantıya katılma eylemini gerçekleştirdiği iddiasıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinin (D) fıkrasının (e) bendi uyarınca, 'Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yer toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak' hükmü gereğince ceza verildiği görülmüş olup, dosyadaki bilgi, belge, ifade ve tutanaklar ile davacı savunmasının birlikte incelenmesinden, davacının öğrenciler tarafından ortada bahçede gerçekleştirilen eylemi düzenleyenler içinde yer aldığına dair somut bir bilgi ve belge bulunmadığı, ortada bahçede davacının grubun içinde yer aldığı kanaati oluşmuş ise de, davacının iddiaları da dikkate alındığında öğrencilerin gerçekleştirdiği eyleme fiilen bir dahlinin olduğuna dair somut bir delil veya tespit bulunmadığı hususları birlikte değerlendirildiğinde, davacıya isnat edilen fiilin sübut bulmadığı anlaşıldığından hakkında uygulanan dava konusu disiplin cezasında hukuka uyarlık görülmemiştir. Ayrıca, hukuka aykırı işlem nedeniyle davacının yoksun kaldığı mali hakların davanın açıldığı tarihten itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte davalı idare tarafından tazmini Anayasanın 125. maddesinin son fıkrasının gereğidir." gerekçesiyle davalı idarenin istinaf başvurusunun reddedildiği, 10/11/2017 tarihinde terör örgütü ile iltisaklı olduğu gerekçesiyle davacının görevden uzaklaştırıldığı ve 24/12/2017 tarihli Resmi Gazete'de ilan edilen 695 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirlerin Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile kamu görevinden çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Davacının mobbinge uğradığına ilişkin dava konusu ettiği olayların ise, kamu görevinden ihraç edilmesi dönemine kadar gerçekleşen olaylar bütünü olduğu görülmektedir.

Davacının iddiaları ile dava dosyasının bir bütün halinde değerlendirilmesinden; İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Fakültesi Geometrik Mühendisliği Bölümünde 2547 sayılı yasanın 50/d maddesi kapsamında araştırma görevlisi olarak görev yapmaktayken aynı yasanın 33/a maddesine göre atanma talebiyle yaptığı 18/04/2013 tarihli başvurusunun zimnen reddi ile başlayan, Mahkeme kararının uygulanmaması ile devam edip, doktora sonrası araştırma kapsamında Amerika Birleşik Devletleri'nde 3 ay süreyle maaşlı ve izinli olarak görevlendirme veya 657 sayılı Kanun'un 108/E maddesi gereğince bir yıl süreyle ücretsiz izin talebinin reddi üzerine davacının istifasının

hakkında yürütülmekte olan soruşturmalar gerekçe gösterilerek reddedilmesi ve haksız olduğu Mahkeme kararları ile ortaya konulan disiplin soruşturmaları sonucu verilen disiplin cezalarıyla davacıya idarece mobbing uygulandığı hususunda somut ve hukuken geçerli delil olarak kabul edildiği, kusur sorumluluğu için gerekli olan kusur, zarar, hukuka aykırılık ve uygun illiyet bağı şartlarının somut olayda bir arada bulunduğu, davacıya psikolojik baskı ve kendisini yıldırma amaçlı mobbing uygulandığı hususunun somut bir şekilde ortaya konulduğu, mobbingin, devamlı surette sistematik baskı oluşturmaya yönelik olması gerektiği hususu da göz önüne alındığında, yukarıda belirtilen olayların mobbing kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olduğu anlaşıldığından, davacının manevi tazminat talebinin kısmen kabulü gerektiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.

Öte yandan, davacının doktora sonrası araştırma bursu talebiyle TÜBİTAK'a yapmış olduğu başvurusunun kabul edildiği, bu kapsamda Almanya'da 12 ay süreyle maaşlı ve izinli olarak görevlendirme talebinin reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davada, Mahkeme kararı ile anılan işlemin hukuka uygunluğunun ortaya konulduğu görülmüştür. 13/12/2016 tarihinde davacı vekili ile G.D. ve D.B.K. tarafından imzalanan adi nitelikteki tutanakta, davacı vekilinin soruşturma kapsamında davacının yanında bulunmasına izin verilmediği iddiası yönünden, anılan iddiaya ilişkin davacının alınan ifadesinde şerh olmadığı, bu haliyle söz konusu iddianın somut, hukuken geçerli olarak kabulüne imkan bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Anılan olayların mobbing kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmiştir." ¹⁷

DANIŞTAY 12.DAİRE 2011/9558 E., 2015/6377 K

"... Milli Emlak Müdürlüğü'nde milli emlak müdür yardımcısı olarak görev yapan davacı tarafından, milli emlak müdürünün yapmış olduğu uygulamalar sonucunda mobbinge uğradığından bahisle 20.000,00 TL manevi, 2.000,00 TL maddi tazminat olmak üzere toplam 22.000,00 TL'nin tazmini istemiyle açılan davada; dava dosyasındaki bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesinden, milli emlak müdür yardımcısı davacı ile milli emlak müdürü arasında, görev yaptığı süre içerisinde milli emlak müdürünce 2886 sayılı Yasa kapsamında oluşturulan komisyonlarda üye olarak görevlendirilmemesi, yıllık izin dönüşü göreve başlamak istediği halde göreve başlatılmaması, disiplin cezası öncesinde savunma istem yazısında, "o kadar çok sevdiğiniz amcanızın ölümüyle ilgili herhangi bir izin talebiniz ve

görevden ayrılma kaydına rastlanılmamıştır” ifadelerinin kullanılması, disiplin cezası işleminin, ilgili birimlerin atlanarak Maliye Bakanlığı'na gönderilmesi, disiplin cezasına ilişkin yargı kararı üzerine, aylığından kesilen asıl alacağın yasal faizinin ödenmemesi, 2007 yılı sicilinin doldurulması olayları yaşanmış ise de, mobbingin, devamlı surette sistematik baskı oluşturmaya yönelik olduğu hususu göz önüne alındığında, yukarıda belirtilen olayların ve diğer olayların mobbing kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı sonucuna varıldığından, davacının manevi tazminat istemi ile mevzuat uyarınca ödenmesine olanak bulunmayan maddi tazminat istemi yerinde görülmediği gerekçeleri ile davanın reddi yolunda ... kararın temyizden incelenerek bozulması istenilmektedir ... İdare Mahkemesince verilen karar ve dayandığı gerekçe, hukuk ve usule uygun olup bozulmasını gerektirecek bir sebep de bulunmadığından temyiz isteminin reddi ile anılan kararın onanmasına, ... karar verildi.”¹⁸

5-İDARİ YAPTIRIMLAR HUKUKUNDA MOBİNG

A-ATAMA

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 49. maddesi mobbing uygulamaları sonucu mağdura atanma talebi fırsatı vermektedir. Madde metninde “(1) Öğretmenlerin; aile birliği, sağlık, can güvenliği mazeretlerine veya engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeleri hakkında, Devlet Memurları Kanunu ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Ancak; a) Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme, her iki eşin de öğretmen olması ve bu kapsamda yer değiştirmek istedikleri yerlerde alanları itibarıyla öğretmen ihtiyacı bulunmaması durumunda, istemeleri hâlinde her ikisinin de alanları itibarıyla öğretmen ihtiyacı bulunan il/ilçeye atanmaları suretiyle gerçekleştirilebilir. b) Öğretmenlikte ve devlet memurluğunda adaylığı kaldırılmayanlar, devlet memurluğunda adaylığı kaldırılıp da öğretmenliğe ilk atama kapsamında atanmalar ve yeniden atama ve kurumlar arası atama yoluyla öğretmenliğe atanmalardan atandığı yerde en az bir yıl çalışmayanlar ile eşi isteğe bağlı sigortalı olan öğretmenler, aile birliği mazeretine bağlı olarak yer değiştirme isteğinde bulunamaz. c) Eşleri geçici olarak görevlendirilen öğretmenler, eşlerinin geçici olarak görevlendirildiği yere aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme isteğinde bulunamaz. ç) Aile birliği mazereti ile engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler, yarıyıl ve yaz tatillerinde yapılır.”

Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğinin, "Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler" başlıklı 12. maddesinde "Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir. Sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memur, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorundadır. Zorunlu çalışma süresini sağlık veya aile birliği mazeretine dayalı olarak tamamlamamış olan memur mazeretinin sona ermesi durumunda, zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmını tamamlamak zorundadır. Sağlık ve can güvenliği mazeretlerine dayalı olarak yapılacak yer değiştirme suretiyle atamalar, atanma dönemine tabi değildir." Ayrıca aynı yönetmeliğin "Can Güvenliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" 14 /A. maddesinde " Memurun can güvenliği mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için; kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarından birinin bulunduğu yerde kalmasının can güvenliğini tehdit altında bırakacağına adli veya mülki idare makamlarından alınacak belgeyle belgelendirmesi gerekir. Can güvenliği mazeretine dayalı olarak yapılacak yer değişikliğinde memur; aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgelerine atanabilir.

8/3/2012 tarihli ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca hakkında adli makamlarca işyerinin değiştirilmesine ilişkin koruyucu tedbir kararı alınan memur, aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgelerine atanabilir." denilmektedir.

Bu haktan yararlanmak için mobbing uygulamaları mağdurda bir rahatsızlık yaratmışsa doktor raporu alındıktan sonra, mobberler hakkında suç duyurusunda bulunulup, polis jandarma veya savcıya verilen ifade tutanağı ile beraber atanma için başvuruda bulunulur. İdare yaptığı soruşturma sonucu rapor hazırlanmakta ve atanma teklifi verilmektedir. Ancak son dönemde bu talep mazeret dönemi atamalarında karşılanmaktadır.

B- DİSİPLİN HUKUKU MOBİNG

Devlet Memurları Kanununun 124/2 maddesinde "Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı

kararnemelerinin ve yönetmeliklerin Devlet Memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine uygulanan idari yaptırımlarına disiplin cezası denilmektedir. Disiplin cezaları uyarma, kınama, maaş kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarmadır.

Mobbingin çeşitli davranışlardan meydana gelmesi, bir bütün olarak belli bir disiplin suçu ve cezası kapsamına sokulmasına engel teşkil etmektedir. Davranışlar ancak münferiden disiplin suçu olarak belirlenebilmektedir. Diğer taraftan mobbing davranışları münferiden hukuka aykırı olabileceği ve disiplin soruşturmasına konu olabilecek gibi hukuka uygun da olabilmektedir. Mevcut disiplin mevzuatında mobbingin bir disiplin suçu olarak öngörülmemesi nedeniyle mobbing davranışlarını münferiden hukuka aykırılığı ve disiplin suçu olarak değerlendirilmesi ve hukuka uygun davranışların ise bir bütün olarak mobbing teşkil etmesi durumunda verilecek cezanın belirlenmesinde önem taşımaktadır. Mevcut mevzuat çerçevesinde mobbing davranışlarından en ağırına göre soruşturma yapılarak ceza verilmesi uygun düşmektedir. Disiplin suçu ile cezası arasındaki orantının sağlanmasının disiplin hukukunun temel ilkeleri arasında yer aldığından, mobbing nedeniyle verilen ceza ile mobbing davranışının ağırlığı arasında bir orantının bulunması gerekmektedir.¹⁹

Mobbing nedeniyle disiplin suç ve cezası amir ve memura göre değişkenlik gösterebilmektedir. Kamu kurum ve kuruluşunda memurlar arasında psikolojik taciz uygulanıyor ve amiri haberdar olduğu halde bu davranışların sonlandırılması için herhangi bir tedbir almıyorsa, memuru koruma yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olacaktır. Memurun mobbing yapması, sadakat yükümlülüğüne de aykırılık teşkil etmektedir. Sadakat yükümlülüğü genel olarak işyerinin menfaatlerine aykırı davranışları yasaklamaktadır. Cinsel taciz yoluyla mobbingde, davranışlar cinsel saldırı ya da sarkıntılık şeklinde gerçekleşiyorsa memuriyetten çıkarma cezası gerektirmektedir.²⁰

Mobbing uygulamaları sonucu gerçekleştirilen saldırı davranışların tümü disiplin suçu kapsamındadır. Ancak istinaî olanlar dışında, muhakkik ve müfettişlerin bu konudaki duyarsızlığı veya mobbinge dâhil olmalarından dolayı mobberlere disiplin cezası teklifi getirilmemektedir. Ayrıca mağdurun kontrolsüz davranışları hemen disiplin/idari soruşturmaya konu edilmekte ve disiplin cezası teklifi getirilmekte ve idari olarak da görev yeri değiştirilmektedir. Muhakkik ve müfettişlerde bu davranışları ile mobbing yapan ekibe dâhil olmakta ve sorumluluk altına girmektedirler.

Bizce mobbing uygulamaları 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/E-f maddesinde yer alan "Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak" fiilinin ihlalidir. Ancak uygulamada gördüğümüz genellikle 125/C-a maddesinde yer alan "a) kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak," ihlali olarak değerlendirilmekte ve maaş kesme disiplin cezası teklif edilmektedir. Ancak ender olsa da 125/D-d maddesinde yer alan "Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak" ihlali olarak değerlendiren müfettişlerde oldu. Ancak disiplin cezası yaptırımları konusunda tatmin edici uygulama olmamıştır.

Cezanın ölçülü belirlenmesi ilkesi uyarınca mobbingin, mağdur üzerindeki etkilerinin ağırlığına ve kamu hizmetine etkisine bakıldığında, bir bütün olarak kademe ilerlemesini durdurma cezasını gerektiren suçlar arasında yer alması uygun görülmektedir. Zaten ayrımcılık yasağına uyulmaması durumunda DMK'nın 125/D fıkrası kademe ilerlemesini durdurulmasını cezasını öngörmektedir. Kamu görevlisi hakkında mobbing iftirasında bulunma suçunun da hüküm altına alınması mobbingin kötüye kullanılmasının önlenmesi bakımından önem taşımaktadır.²¹

6- MOBBİNGİN YOL AÇACAĞI İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI

Mobbing uygulamaları uzun süren ve kesintisiz ve kasıtlı ortaya konulan fiillerdir. Bu uygulamaların yarattığı sağlık ile ilgili sonuçlarının iş kazası ve meslek hastalığı olarak nitelenmesinde tartışmalar bulunmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde iş kazası aşağıdaki biçimde tanımlanmıştır:

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Bu Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay”

“Meslek hastalığı” ise 14. maddede “Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hali” olarak tanımlanmıştır.

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için hastalık ile sigortalının yaptığı iş arasında illiyet bağının kurulması gerekir. Mobbing mağdurlarının, gözlemlediğimiz ve raporlanan, depresyon, anksiyete ve travma sonrası stres bozukluğu gibi durumlarının, iş yerinde yaşadıklarının mobbing olgusu açısından sosyal inceleme raporu ile illiyet bağı kurulabilmektedir.

Son dönemde mobbing mağdurlarının, çaresizlik sonucu başvurdukları intiharlar ise ani olarak ortaya çıkan ve iş kazası olarak nitelenmektedir. İşçinin mobbinge maruz kalması neticesinde iş yerinde intihar etmesi veya kalp krizi geçirmesi veya iş yerinde başka bir zarara uğraması durumunda bu zarar verici olaylar iş yerinde gerçekleştiğinde iş kazası sayılacaktır.²² Mobbingin meslek hastalığı olarak tanımlanması konusunda tartışma bulunmaktadır. Bizce mobbingin meslek hastalığı olarak kabul edilmesini gerektiren olgular bulunmaktadır.

Mobbing başlı başına tıbbi bir teşhis olmamakla beraber birlikte bundan kaynaklanan sağlık sorunları sosyal tıp açısından gün gittikçe önem kazanmaktadır. Ancak mobbingin neden olduğu psikolojik baskının ağırlığı hususunda iş yerinde çalışana verdiği hasar üzerinde, özellikle iş kazası ya da meslek hastalığı bağlamında kesin sonuçlar bulunmamaktadır. Mobbingin neden olduğu psikolojik rahatsızlık şu andaki yaklaşıma göre tüzük ve yönetmelikte sayılan ve iş kazası ya da meslek hastalığı kabul edilen vakalara nazaran daha hafif olduğudur. Ancak araştırmalar ve özellikle tıbbi sonuçlar mobbingin tüzük ve yönetmelikte gösterilen ağırlıkta olduğu yönünde gelişirse meslek hastalığı ya da iş kazası olarak kabulü için herhangi bir engel bulunmamaktadır. Buradaki sorun mobbing nedeniyle uğranılan hastalıkların bir derecelendirme yapılıp yapılamayacağıdır. Her mobbing vakasının, meslek hastalığı olarak kabul edilmeyeceği de aşikârdır.²³

“... kişinin kurulumuzda yapılan muayenelerinde, ruh sağlığını bozacak mahiyet ve derecede klinik seviyede psikopatolojik araz tespit edilmediği gibi MEB Teftiş Kurulunun raporunda sübuta ermiş ya da ermemiş olarak değerlendirilen iddialardan hangilerinin sübuta ermiş, hangilerinin ise sübuta

ermemiş kabul edilerek hadiselerin ne şekilde gelişmiş olduğunu belirlemenin ve kastın tayininin adli tıbbi bir husus olmadığı oy birliği ..." (ÖT adli üyemiz; ATK 2 İhtisas Kurulu 15.09.2010)

"... Bakırköy Kaymakamlığı İlçe MEM raporunda sübuta ermiş ya da ermemiş olarak değerlendirilen iddialardan hangilerinin sübuta ermiş, hangilerinin ise sübuta ermemiş kabul edilerek hadiselerin ne şekilde gelişmiş olduğunu belirlemenin ve kastın tayininin adli tıbbi bir husus olmadığı gibi kişinin Kurulumuzda yapılan muayenesinde tespit edilen bulgulardan hareket ederek iddia edilen hadiselerin sübuta ermiş ya da ermemiş olduğunun tespit edip kişi üzerindeki etkilerini değerlendirmenin tıbben mümkün olmadığı oy birliği ile mütalaa olunur." (Fi adli üyemiz; ATK 2 İhtisas Kurulu 15.09.2010)

Bizim hukuki yardımda bulunduğumuz vakalarda Adli Tıp Kurumu'na savcılık aracılığıyla yapılan başvurularda kurum, mobbingin tıbbi bir durum olmadığı ve hukuki nitelene gerektğini belirtmiştir. Ayrıca mobbing uygulamalarının mağdurlarda kronik veya genetik rahatsızlıkları tetiklediği görülmektedir.

7- İDARİ KURUMLARA BAŞVURU YOLLARINDA

6 Nisan 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda mobbing ayrımcı uygulamalar olarak nitelenmiştir.

Kanunun 2. maddesinde "İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler", "Taciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış" olarak tanımlanmıştır.

Ayrıca ayrımcılık türleri arasında, iş yerinde yıldırma ve taciz de sayılmıştır. Eğitim ve öğretim hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapılamayacağı şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsamaktadır.

Ayrımcılık yaşağı ihlaldinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi TIHEK'na başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvuru hakkının etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir surette engel olunamaz. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz. Başvuranlar kuruma başvurmadan önce 6701 sayılı kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini de ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde kuruma başvuru yapılabilir. Ancak kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir. Dava açma süresi içinde kuruma yapılan başvurular işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur.

Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre, başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir. Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünü sunmasını ister. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren on beş gün içinde kuruma ulaştırılır. Yazılı görüş, başvuran kişiye tebliğ edilerek, görüşünü tebliğden itibaren en geç on beş gün içinde kuruma sunması istenir. Talep hâlinde başkan bu süreleri bir defaya mahsus olmak üzere on beş gün uzatabilir. Taraflara talepleri hâlinde kurul önünde ayrı ayrı sözlü açıklama yapma hakkı tanınabilir. Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yaşağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılmaz. Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzekkere yirmi gün içinde kurula sunulur. Bunun üzerine kurul, insan hakları veya ayrımcılık yaşağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verir. Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yaşağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur.

Başkanın yetkilendirmesi hâlinde, insan hakları ve eşitlik uzmanları, insan hakları ve eşitlik uzman yardımcıları ve başkan tarafından görevlendirilen diğer kurum personeli tüm kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden ilgili bilgi ve belgeleri istemeye, incelemeye ve bunların örneklerini almaya, ilgililerden yazılı ve sözlü bilgi almaya, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret

etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişi ya da kişilerle görüşmeye yetkilidir. Kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişiler, kurumun ziyaretlerini kolaylaştırmak ve taleplerini gecikmeksizin yerine getirmek zorundadırlar. Kurumun inceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak gerekçesini belirterek istediği bilgi ve belgelerin, bu talebin tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz gün içinde verilmesi zorunludur.

Kurumca inceleme ve araştırma yapılan ve ileri derecede teknik ve mali uzmanlık bilgisi gerektiren konularla ilgili olarak, başkan ya da kurul tarafından, ücreti kurum bütçesinden ödenmek üzere bilirkişi görevlendirilebilir. İnceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak gerek görülmesi hâlinde kurul ve inceleme ve araştırma yapmaya yetkili kurum personeli, tanık veya ilgili kişileri dinleyebilir.

Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.

Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Belirtilen idari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması hâlinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilir. Hazırlanan raporda öngörülen yükümlülükler, uyarıya rağmen haklı bir neden olmaksızın belirtilen sürede uymayan kişi ve kuruluşlar hakkında beş yüz Türk lirasından iki bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Kurul, verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. Hakkında uyarı cezası verilen kişi veya kurumun ayrımcı fiilinin tekrarı hâlinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılır. Bu artış ceza üst sınırını aşamaz. İdari para cezaları tebliğinden itibaren bir ay içinde ödenir. Başbakanlık tarafından, 2011/2 sayılı ile mobbing ile ilgili genelge yayınlanmıştır. Genelgede mobbing şöyle tanımlanmıştır: "Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların

itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.”

Ayrıca mobbing uygulamalarından dolayı yargı dışı yol olarak başvurulacak kurumlar arasında TBMM, Ombudsmanlık Kurumu ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu da sayılmaktadır. Burada yapılacak başvuruda mobbing tespiti halinde yargı yollarına başvuru sırasında bir uzman kuruluş tespiti ve delili olarak değerlendirilebilir. Olayın özelliğine göre başvuru yapılabilir.

BÖLÜM III

MOBBİNG UYGULAMARININ DELİLENDİRİLMESİ

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 21. maddesinde “(1) Münhasıran ayrımcılık yaşağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yaşağı ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.” denilmektedir. Kanun 4. maddesinde ise ayrımcılık türleri olarak “(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır:

- a) Ayrı tutma.
- b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama.
- c) Çoklu ayrımcılık.
- ç) Doğrudan ayrımcılık.
- ç) Dolaylı ayrımcılık.
- d) İşyerinde yıldırma.
- e) Makul düzenleme yapmama.
- f) Taciz.
- ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.” sayılmıştır. Ayrıca 2. fıkrada “(2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.” denmektedir.

Ayrıca İş Kanunu'nun 5. maddesinde " İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. **Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.** denilmektedir.

Mobbing uygulamalarının delillendirilmesinin çok kolay olmasına rağmen mağdur yaşadıklarını delillendirmede çok sıkıntı çekmektedir. Bunun en önemli nedeni olayda tanık aramasıdır. Oysa günlük tutması halinde bile bunu düzenli bir şekilde kayıt altına almış olacaktır. Ayrıca mobbing uygulamalarının sağlığında yarattığı bozulmayı tespit ettirmesi halinde en önemli delil elde edilmiş olacaktır. Bu uygulamaların sağlığındaki bozukluklardaki illiyet bağıni da sosyal inceleme raporu ile tespit ettirebilir.

İspat bakımından emarelerin ortaya konulması gerekmektedir. Bunun da gerek günlükte gerek olayların anlatıldığı kısım veya belgelerde ortaya konulması yeterlidir. Yargıtay mobbing olgusunun ortaya konulmasını yeterli görmektedir.

Mobbing uygulamaları bir haksız fiildir. Borçlar hukuku bakımından tazminat ve ceza hukuku bakımından ceza yaptırımı gerektiren bir fiildir. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi bunu belirlemiştir. Ayrıca Türk Ceza Kanunu ve disiplin hukukunda yer alan suç ve cezalar, mobbing davranışlarını adli ve idari yaptırıma bağlamıştır.

Teknolojinin gelişmesi ile beraber mağdurun yaşadıklarını not almasının dışında, bunu en yakınları ile paylaşması da önerilmektedir. Bunu nedeni, olay sırasında yaşadıklarını yakınlarına e-mail veya mektup ile bildirerek, belge ve delil haline getirme gereğidir.

Mağdur yaşadıklarını günlük tutmaya başlayarak delillendirmeye başlamış olacaktır. Günlüğünde olaya tanık olanların isimlerini yazacağı için tanık olarak bildirme durumu ortaya çıkacaktır. Bunlar aynı zamanda kamu tanığı statüsündedir. Mağdur iddialarının kesin bir şekilde ispatı da gerekli değildir. Belirtilerini ortaya koyması gereklidir. Bunu kamera kayıtları, tanıklar veya belge deliller ile ispat edecektir. Mobbing parametresi olarak gösterilen davranışların çoğu beyan deliller ile ortaya konulacaktır. Kamera kayıtlarının idarenin veya işverenin emri altında olması ve bunların verilmemesi aleyhte olacaktır. Tanıklar ile yüzleşme isteğini de ifadesinde beyan etmesi yeterlidir. Vicdani kanaat ile karar verildiği için mahkemelerce kesin ispat aranmamaktadır.

BÖLÜM IV

MOBBİNG UYGULAMARININ DOKTOR RAPORU İLE BELGELENMESİ

Mobbing uygulamaları, gözlemlerimize göre, mağdurda mutlak surette rahatsızlığa neden olmaktadır. Bu rahatsızlığın doktor raporu ile belgelenmesi gerekmektedir. Bu daha çok psikiyatri doktorları tarafından yapılmaktadır. Ancak Türkiye’de bu konuda spesifik olarak mobbing konusunda raporlama yapan bir kurum bulunmaktadır: İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Ana Bilim Dalı Başkanlığı. Bazı üniversitelerin adli tıp ana bilim dalı başkanlıkları da bu şekilde rapor vermektedir. Son dönemde Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Ana Bilim Dalı Başkanlığı da raporlama yapmaktadır.

Ayrıca mobbing saldırıları olduğu “anlarda”, mağdurda ciddi rahatsızlıklar olduğunda psikiyatri acil polikliniği olan hastanelere başvurulup bu olayın raporlanması gerekmektedir. Özellikle “akut stres” hali olarak tanımlanan bu durumun saptanması halinde, bu durum karakola gidilip şikâyetçi olunmasına olanak sağlandığı gibi, iş hukuku bakımından da haklı nedenle fesih olanağı yaratmaktadır. Yine dava sürecinde belirti delil yaratılmış olunacaktır.

Mağdurun yaşadıklarını doktora anlatması hem tedavi görmesi ve hem de mobbingi raporlaması açısından önemlidir. Özellikle konulan tanının iş yerinde yaşadıkları ile irtibatlanması da önemlidir. Bu da daha çok sosyal inceleme raporu ile tamamlanmaktadır. Bazı hastanelerden alınan doktor raporları da bu hususu kayıt altına almaktadır. Epikrizin de bir belirti delil

olduğu unutulmamalıdır. Dava aşamasında bu belgenin Adli Tıp Kurumu'na mağdur ile beraber sevk edilebileceği hatırdta kalmalıdır.

Özellikle mobbing uygulamasının yoğun olduğu akut anlarda ve rahatsızlığı ile baş edemediği anlarda, mağdurun acil birimlerin psikiyatri bölümlerine başvurusu, bu hususta tedavi olması ve hukuki yollara başvuru için mobbingi belgelemesi önemlidir.

"İş yerinde psikolojik tacizin davranışsal belirtilerinin yanı sıra, çalışan bireylerde gözlenebilen birtakım fizyolojik belirtiler de bir işletmede mobbingin varlığına işaret edebilir. Bu fizyolojik belirtileri 9 farklı grupta ele alabiliriz:

Beyinle İlgili Fizyolojik Belirtiler: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.

Deriyle İlgili Fizyolojik Belirtiler: Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.

Gözlerle İlgili Fizyolojik Belirtiler: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık.

Boyun ve Sırtla İlgili Fizyolojik Belirtiler: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.

Kalple İlgili Fizyolojik Belirtiler: Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.

Eklemlerle İlgili Fizyolojik Belirtiler: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.

Sindirim Sistemiyle İlgili Fizyolojik Belirtiler: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser, bazı ileri olgularda bulimia.

Solunum Sistemiyle İlgili Fizyolojik Belirtiler: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları,

Bağışıklık Sistemiyle İlgili Fizyolojik Belirtiler: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme."²⁴

Mobbing nedeniyle psikolojik baskıya maruz kalan çalışanın psikolojisi bozulmaktadır. Bu nedenle sağlık sorunları yaşamaktadır. Ancak mobbing vakalarında mağdurların psikolojik tacize dayanma gücü farklı olduğundan, her somut olayda mobbingin mağdur üzerindeki etkisi de farklılaşabilmektedir. Sağlık sorunları arasında mobbing sürekli artan bir sağlık sorunu olarak görülmektedir. Mobbing çalışan üzerinde strese neden olmaktadır. Stres konusunda farklı tanımlar yapılsa da kısaca organizmanın baskı ve gerilim nedeniyle reaksiyona geçme durumu olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla mobbing, stresle eş anlamlı olmayıp, stresi tetikleyen sosyal bir olgu olarak görülmektedir. Stres mobbing araştırmalarında biyolojik durum olarak kabul edilmektedir. Mobbing davranışları mağdurun organları

biyolojik stres reaksiyonlarına neden olabilmektedir. Mobbingin çalışan üzerinde doğurduğu stres özellikle kronik hale geldiğinde çalışanın beden ve ruh sağlığını bozmaktadır. Uyku bozuklukları, iştahsızlık, nefes alma sorunları, mide bağırsak sorunları, baş ağrısı gibi bedensel rahatsızlıklar baş gösterebilmektedir. Ayrıca depresyon, özgüven kaybı, devamlı yorgunluk, aşırı hassas olma, huzursuz olma, unutkanlık, motivasyon sorunu gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır. Hatta psikolojik baskının fiziksel rahatsızlıkları da tetiklediği belirtilmektedir. Buna göre sürekli stresin vücudun bağışıklık sistemini zayıflatarak enfeksiyon riskini artırdığını ve kansere yol açabileceği ifade edilmektedir. Mobbing mağdurunun sağlığının ve özellikle psikolojisinin bozulması, sosyal çevresi ile ilişkilerinin de bozulmasına neden olabilmektedir. İş yerinde psikolojik baskıya maruz kalan çalışan agresifleşebilmektedir. Bunun sonucu olarak da iş yerindeki diğer çalışanlarla tartışmalara girebilmektedir. Çalışan bu sorunları sadece iş yerinde bırakmamakta, ev ve sosyal hayatına da yansıtılabilmektedir. Kamu görevlilerinin yükselmesinde kariyer ilkesinin göz önünde bulundurulduğunda mobbinge uğrayan bir kamu görevlisinin görevinde yükselmesi de zorlaşmaktadır.²⁵

“Mobbing sürecinin, bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde yarattığı sonuçlar, ortaya çıkan ve gözlenmesi mümkün ekonomik ve sosyal sonuçların olduğu tablodan çok daha vahimdir. Sistemli uygulanan psikolojik terörün, mobbing kurbanının sağlığı üzerinde yapmış olduğu etkilerin acımasız sonuçları günden güne belirgin bir şekilde kendini gösterir. Depresyon, panik atak krizleri şeklinde ortaya çıkan anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon,... vb. gibi son derece ağır septomlarla kendini gösteren her sağlık tablosunun, bireyi etkisi altına alması kaçınılmazdır.

İlk anda çeşitli septomlarla kendini belli eden tablo, klinik yaklaşımla bir “uyum bozukluğu” tanısıyla değerlendirilebilir. Daha az sıklıkla rastlanan ve daha ağır olgularda mobbinge maruz kalmış bireylerde bir çeşit “strese bağlı posttravmatik bozukluk” ortaya çıkabilir.²⁶

İş yerlerinde meydana gelen yıldırma eylemi sonucunda mağdur olan çalışanların kişilik yapıları da dünyadaki bilimsel araştırmalar içerisinde ilgi çeken konulardan biri olmuştur. Dünyanın hemen her ülkesinde işletmeler içerisinde karşılaşılan bu durumda mağdur olan çalışanların kişilik yapılarında ortak bir yön olup olmadığı merak konusudur. Gerçekten de çalışmalar sonrasında işyerinde yıldırma mağdurlarının ortak bir takım kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlenmiştir. Mağdurların kişilik yapılarında göze çarpan unsurlardan biri nevrotilik olmuştur. Kişilikteki nevrotilizm olgusu yaşanan yıldırma süreci ile yakından ilişkilidir. Nevrotik kişiler, kişilik

özellikleri itibarıyla çevrelerinde yaşanan olumsuzluklara karşı daha fazla tetiktedirler. Psikolojik uyarılma eşikleri daha düşüktür. Diğer bireylere göre acıyı ve stresi tolere edebilmeleri daha zor olmaktadır. Psikosomatik hipoteze göre olumsuz yaşantılar olumsuz duyguları oluşturur. Olumsuz duygular ise fiziksel ve ruhsal sağlık problemlerine neden olmaktadır. Nevrotik bireyler kaygılı ve endişeli ruh haline sahip oldukları için sosyal çevrelerinde yaşadıkları olumsuzluk ve çatışmalara karşı çözüm odaklı yaklaşmak yerine saldırgan tepkiler verebilmektedirler. Bu sebeple içinde buldukları grupta çatışmalı ilişkiler içerisine girmeleri risk unsurudur. Sosyal kimlik teorisine göre işyerinde yıldırma mağduru örgüt içerisinde "bizden olmayan" diye tanımlanır ve kurum içerisinde yaşanan yıldırma davranımı doğrudan bu kişilere yönlendirilir. Araştırmalar mağdurların genellikle hayat üzerindeki iddialılık seviyelerinin düşük olduğunu, kendilerini korumaktan aciz bir yapılarının olduğunu göstermiştir. Ayrıca öz saygıları mağdur olmayanlara göre daha düşük olarak bulgulanmıştır. Sosyal hayatta diğer çalışanlara göre daha fazla kaygı geliştirmiş olarak gözlenirler. Kişilik yapıları yine mağdur olmayan kitleye göre daha bağımlı ve içedönüktür.²⁷

"Saldırganın kişiliğini inceleyen pek çok çalışma, taciz davranışı ve kişilik bozuklukları arasında ilişkiden söz eder. Kişilik bozukluğu; depresyon panik bozukluk ya da şizofreni gibi zihinsel hastalık değildir. Pek çok insanda bulunan karakter özelliklerinden de farklı bir durumdur. Psikolojik sağlığı yerinde olan insanlar, ortamın gerektirdiği ölçüde esnek davranabilirken, kişilik bozukluğu olanlar, katı davranışlar dışına çıkamazlar. Yaşam işlevlerinde yetersizlikler vardır, kişilik özellikleri yüzünden ilişkilerinde problem yaşarlar."²⁸

BÖLÜM V

MOBBINGTE SOSYAL İNCELEME RAPORU

Mobbing mağdurda mutlaka rahatsızlık yaratmaktadır. Bu rahatsızlığın uygulamalar ile illiyet bağıını sosyal inceleme raporu belgelemektedir. Buda mağdurun iş yerinde ve evinde yapılacak olan sosyal inceleme ile belirlenmektedir.

İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Ana Bilim Dalı Başkanlığı'nın bir mağdurun başvurusunda "... tarafından aktarılan öykü, paylaşılan belgeler ve tespit edilen bulgular dikkate alındığında psikolojik taciz ve yıldırma (mobbing) davranışı olarak aktardığı olaylar ile ruhsal bulguların uyumlu bulunduğu, ancak olayın bütünlüklü olarak değerlendirilebilmesi için söz konusu iş yerinin: sosyal çalışmacılar aracılığıyla incelenmesinin ve yaşandığı bildirilen sorunların bu yönü ile de değerlendirilmesinin uygun olacağı ve hazırlanacak

sosyal inceleme raporu sonrasında tarafımızdan konu ile ilgili ek raporun düzenlenebileceğini bildirmesi" üzerine üretilen mobbing olgusunda sosyal inceleme raporu hazırlama süreci başarılı şekilde sürmektedir.

Bu süreçte mağdurun anlattığı olaylarda adı geçen kişilerle sosyal hizmet uzmanı tarafından görüşme yapılmaktadır. Ayrıca mağdurun çalıştığı iş yerine ziyaret de yapılmaktadır. Bu çalışma aynı zamanda bir belge delil işlevi görmektedir. Akabinde bu rapor tekrar hekim kuruluşuna sunulmakta ve raporun bu yönü ile tamamlanması sağlanmaktadır.

Bundan başka bazı sağlık kurumlarında da sosyal inceleme raporunun hazırlanmasına başvurulmaktadır. Özellikle hastane kadrolarında sosyal hizmet uzmanı olan hastanelerde alınan raporlarda bu yönde çalışma yapıldığı görülmektedir. Örneğin Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'nde bu şekilde hazırlanan raporlara tanıklık ettik.

Bu talep üzerine başvuru yaptığımız bir örnekte, sosyal hizmet uzmanı tarafından iş yerinde istenen sosyal çalışmalar yapılmış ve sosyal inceleme raporu hazırlanmıştır. Raporda şu hususlara vurgu yapılmıştır.

"...Görüşmelerden elde edilen bilgileri "mobbing" bağlamında değerlendirmek gerekirse "mobbing" in kavramsal açıklaması ve kriterlerini belirtmek gerekir.

İşyerinde yıldırma (mobbing), genel olarak çalışanların, işyerinde yer alan çalışma arkadaşları, astları ya da yöneticileri tarafından sistematik ve tekrarlayıcı şekilde kötü ve incitici muameleye maruz kalma durumudur. İşyeri içerisindeki olumsuz davranımların farklı çeşitleri ve boyutları olabilmektedir.

Genel hatlarıyla anlatılması gerekirse çalışana işinde iyi olmadığını hissettirmek, mesleki kapasitesinin gerektirdiğinden çok basit ya da çok ağır işler vermek, var olan görev ve yetkilerin geri alınması, yalnızlaştırma politikası, izole etmek, iletişim kanallarını kapatmak; çalışan hakkında sürekli dedikodu yapmak, lakap takmak, sözel şiddet uygulamak, küçümsemek, görmezden gelmek, yokmuş gibi davranmak, milliyete, siyasi görüşlere veya dinine (inançlarına) yönelik saldırılarda bulunmak, tehdit etmek, yüksek sesle azarlamak, çalışanın iş tanımı ve görev sorumluluklarında yer almayan işleri yapmasını istemek veya bunun için çalışanı zorlamak, soruşturmalar ya da açık arama yöntemleriyle baskı kurmak, kişiyi kötü çalışan olarak etiketlemek, fiziksel saldırıda bulunmak, cinsel taciz gibi süreçlerin biri veya birkaçının gerçekleşmesi mobbing hususunda ayırıcı olarak ele alınır.

Bu süreçte dikkate alınması gereken noktalar işyeri içerisinde meydana gelen olumsuz davranımların kasıt, sistematiklik ve süreklilik arz etmesidir. Her işyeri içerisinde kişilerarası anlık tartışma veya zıtlasmalar söz konusu olabilmektedir. Ancak mobbing dediğimiz zaman gerçekten kişiyi yıldirmaya yönelik birtakım eylemlerin en az birkaç ay süresince, sistematik ve tekrarlayıcı bir şekilde meydana geliyor olmasına dikkat edilmelidir. İşyerlerinde meydana gelen bu sistemli saldırganlığın nihai amacı, mağdurun damgalanması, etkisizleştirilerek yıldırganlaştırılması ve iş göremez hale getirilmesidir. Son aşamada kişi, yaşadığı yoğun baskı sebebiyle sahip olduğu işinden ayrılma (istifa, tayin, emeklilik... vs.) merhalesine gelecektir. Mobbing, doğrudan ve görünür şiddet olgusundan daha sofistike bir durum olarak karşımıza çıkar. Bu nedenle beyaz yakalı çalışanlar arasında, eğitim, sağlık, bankacılık sektörleri ve akademilerde oldukça sık olarak yaşanmaktadır. Genellikle fail, mağdura doğrudan bir şiddet gösterisinde bulunmayıp zamana yayılmış bir şekilde baskı ve yıldırma yöntemlerini uygulamaktadır. Bu, geniş zamana yayılmış süreç içerisinde mağdur, başta durumla başa çıkacağını hisseder. Ancak farkında olmadan aslında öz saygısı da düşmektedir. İşyerleri içerisinde mobbing davranımı (genellikle) başlarda, yöneticiden asta doğru gerçekleşir. Ancak örgüt kültüründe, (yine çoğunlukla) diğer çalışanlar yüzlerini güçlü olana çevirme eğilimindedir. Böylelikle işyerindeki iklim bir süre sonra çalışanları, yöneticinin davranışlarını tekrarlamaya sevk eder. Bu aşamada mağdur, iyice yalnızlaşmaya ve iletişimden mahrum bırakılmaya başlar. İşyeri içerisinde diğer çalışanlar da benzer davranışları sergilediklerinde mağdura suçluluk hisleri baş göstermeye başlar. Bu durum da mobbing mağduru açısından olumsuz yönde bir ileri aşamadır. Kimi mağdurlar tamamen içlerine kapanırken dışadönük kişilik yapısındaki mağdurlar kendilerini ifade etmeye çalışabilirler. Kendisini ifade etme ya da haklılığını ispatlama girişimleri sonuçsuz kalırsa mağdurlarda gelişen kaygı ve birçok olumsuz duygunun yükü, birçok psikolojik/psikosomatik rahatsızlıklarla kendisini gösterebilir. Anksiyete, uyku sorunları, travma sonrası stres bozukluğu, majör depresyon, panik bozukluk, baş ağrıları, migren, ülser, kronik yorgunluk sendromu, kalp rahatsızlıkları, obsesyon ve cilt sorunları, mağdurlarda en sık rastlanılan rahatsızlıklar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mobbingle ilgili bilimsel kriterler incelendiğinde, 'ın işyeri yaşantısında "yalnızlaştırma politikası gütmek, izole etmek, iletişim kanallarını kapatmak; çalışan hakkında sürekli dedikodu yapmak, sözel şiddet uygulamak, küçümsemek, görmezden gelmek, yokmuş gibi davranmak, milliyete, siyasi görüşlere veya dinine(inançlarına) yönelik saldırılarda bulunmak, tehdit etmek, yüksek sesle azarlamak, soruşturmalar ya da açık arama yöntemleriyle baskı kurmak, kişiyi kötü çalışan olarak etiketlemek" davranışlarına maruz kaldığı

görülmektedir. Bu davranış biçimlerinin uzun süreli olarak gerçekleştirilmesi ise "sistematiçlik ve süreklilik" kriterlerini karşılamaktadır.

..., bu süreçte psikolojik olarak büyük sıkıntı yaşamaya başladığını, geceleri uyku uyuyamadığını, takip eden ilk 2 ay içerisinde 9 kilo verdiğini, sürekli mide bulantısı yaşadığı için su bile içemediğini aktarmıştır. Gündelik hayatını dahi devam ettirmenin zor geldiğini, bir süre sonra okulda ağlama krizlerine girdiğini söylemiştir. Kendisini kötü hissettiği için ... Hastanesi'ne tedavi amaçlı giden ..., burada bir sinir krizi geçirdiğini; buradan okula döndüğünde okulda da sinir krizi geçirdiğini, derhal arkadaşlarını arayarak "Beni buradan çıkarın" diyerek ağlamaya başladığını belirtmiştir. Kimi zaman sınıfta iken duygusallaşarak ağlamaya başladığını; okulda herkesin içinde azarlanmasının, kendi sınıfına sürekli olarak yeni öğrencilerin yazdırılmasının kendisini hayli üzdüğünü; bir süre sonra flashbackler yaşamaya başladığını; bir süre sonra velilerin yanına gelerek iyi olup olmadığını sormaya başladıklarını aktarmıştır.

..., yaşadığı sorunlar nedeniyle psikiyatri uzmanına başvurduğunda kendisine majör depresyon ve panik bozukluk tanısının konduğunu ve Prozac adlı ilacın reçete edildiğini ifade etmiştir. Bu dönemde bağıışıklık sisteminde de sıkıntılar yaşamaya başladığını, kas ağrıları, huzursuz bacak sendromunun olduğunu; bununla beraber yoğun mide ağrıları, baş bölgesinde uyuşma ve birtakım bilişsel sıkıntılar yaşadığını anlatmıştır.

Tüm yaşananlar neticesinde ...'ın sosyal yaşamının mevcut durumdan oldukça fazla etkilendiği, zamanının çoğunu ifade vermeye hazırlanmak, kendi suçsuzluğunu ispatlamaya çalışmak, saldırıların odak noktasında olma sebebini bulmaya çalışmak ile geçirdiği bilgisi alınmıştır. Okulda meydana gelen her olumsuz yaşantıda "kötü öğretmen" olarak damgalandığını, aynı hataları başka öğretmenler yaptığında yöneticiler tarafından mazur görülerek kollandıklarını ifade etmiştir. Bu yaşantılar nedeniyle özgüveninde ciddi anlamda sarsıntıların olduğunu, sabahları okula giderken büyük zorluklar yaşadığını; bu kadar zorluk arasında öğrencilerine tutunmaya çalıştığını ancak sağlığındaki bozulmalar nedeniyle sürekli rapor almasının müdür tarafından aleyhinde kullanıldığını aktarmıştır. Çevre incelemesi esnasında velilerden ve meslektaşlardan alınan bilgiler, ...'ın yaşadığı şiddet yaşantıları nedeniyle fiziksel/psikolojik yönden büyük sarsıntılar yaşadığı ve "iş göremez" hale geldiğini göstermektedir.

... 'ın işyerinde yaşadığı süreç neticesinde, fizyolojik-psikolojik ve sosyal yaşama dair sorun ve bozulmaların ortaya çıkması, günlük yaşamının kalitesindeki belirgin düşüş ve mutsuzluk hisleri, psikiyatrik muayenede

konmuş olan “majör depresyon” ve “panik bozukluk” tanıları mobbing sürecinin neden-sonuç ilişkisine dair emareler olarak göze çarpmaktadır.” denilmektedir.

Hazırlanan sosyal inceleme raporu sonrası İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Ana Bilim dalı tarafından hazırlanan ek raporda ise raporda ise “Kişi hakkında tarafımızdan yapılan adli tıbbi değerlendirilmesi, Psikiyatri Ana Bilim Tarafından yapılan ruhsal durum muayenesi ve ... tarafından yapılan psikolojik ve sosyal inceleme sonuçları birlikte değerlendirildiğinde: ... (mağdurda) ‘da tespit edilen majör depresyon (kısmi remisyonunda) klinik tablosunun iş yerinde psikolojik taciz öyküsü ile uyumlu olduğu ve İş Yerinde Psikolojik Taciz ve Yıldırma (mobbing) olarak değerlendirilme” şeklinde raporlanmıştır.

Mobbing olgusunun saptanmasında sosyal inceleme raporunun hazırlanması iş yeri incelemesi ile beraber mobbing uygulamalarını ispat etmekte önemli bir işlev görmektedir.

BÖLÜM VI

MOBBINGTE TANIK BEYANI

Mobbing uygulamalarında mağdurlar sıklıkla tanık aradıkları için şikâyet ve dava hakkını bu duruma göre karar vermektedirler. Bundan dolayı tanık beyanı önemsenmektedir. Ancak tanık beyanı hukukumuzda takdiri delil sayıldığı için mahkemenin veya hâkimin bunu kararında değerlendirip değerlendirmeyeceği bilinmemektedir. Herkes bir olaya dair gördüklerini ve duyduklarını mahkeme veya hâkim huzurunda söylemek zorundadır. Tanıklık kamu görevinde sayılmıştır. İstisna olarak tanıklıktan çekinme hali yoksa tanık beyanda bulunmak zorundadır. Ayrıca bazı tanıklara yemin verilmemektedir. Mobbing saldırılarının çoğunluğu beyan delillerle ispatlanacağı için tanık beyanı burada önem kazanmaktadır. Doktor raporu veya kurumlardan üretilmiş belge delillerin varlığında tanık beyanı takdiri olarak değerlendirilecektir mahkeme tarafından.

Mobbingte çok sayıda fiil ve birden fazla zamanda saldırı olduğu için tanıkların inkâr etmesi zorlaşmaktadır. Tanıklık yaptıkları esnada vücut dilleri de bu hususta yargıca yardımcı olmaktadır. Özellikle mağdur veya avukatının çok sayıda soru sorması veya karşı tarafın tanığı olması halinde çapraz sorguya tabi tutması halinde mobbing gerçeği daha kolay ortaya çıkmaktadır.

Olay öyküsü veya mobbing günlüğü, bu süreçte olayların tanık beyanları ile ortaya çıkarılmasına yardımcı olacaktır. Öykü veya günlükteki anlatılanları bazen tanıklar tevil yoluyla doğrulamaktadır.

BÖLÜM VII

MOBBİNGTE UZMAN MÜTALAASI

Mobbing olgusunun yargı mensuplarınca bilinmemesi, hukuki ve disiplinler niteliğinde sıkıntı nedeniyle bazen uygulamaların mobbing olduğunun tespit edilmesi için konusunda uzman akademisyenlerden görüş alınması gerekebilir. Uzman görüşü de delil çeşitleri arasında sayılmıştır. Fakat bu konuda mütalaa verecek olan uzman bulmakta sorun olmaktadır. Uzman sayısı yeterli değildir. Uzman görüşü, mağdurun mobbing uygulandığına dair iddiasını güçlendirecek bir delil türüdür. Mağdur görüş aldığı uzmanın da tanık olarak mahkemede dinlenmesini isteyebilir. Dolayısıyla uzman, tanık olarak mağdur lehine bir delil olarak dosyada yer alacaktır.

Mobbing olgusu, disiplini ve uygulanan fiillerin psikolojik taciz olup olmadığı açısından değerlendirmesi ve bu hususta mütalaa vermesi için, mobbingin Türkiye’de tanınmasını sağlayan Prof. Dr. Pınar Tınaz’a müracaat ettiğimiz bir vakada, Prof. Dr. Pınar Tınaz tarafından hazırlanan uzman mütalaasının sonuç kısmını buraya almakta yarar görüyoruz.

“... II. SONUÇ

16 Şubat 2015 tarihi itibarıyla ... Üniversitesi nezdinde ... Fakültesi Dekanı Prof. Dr. ... tarafından ... 'ye yönelik sergilenen tüm davranışlar, ilgili literatürle desteklendiği üzere mobbing davranışları olarak kabul edilir.

Mobbing davranışlarının belli bir süre içinde süreklilik arz eden bir şekilde uygulanması sonucunda, bu vakada hukuka ve etik kurallarına aykırı mobbing süreci, tüm aşamalarda gelişmiş bulunmaktadır. Halihazırda ... 'nin şahsına ve eşine yönelik uygulamalar dikkate alındığında; ... Üniversitesi nezdinde yaşanan mobbing sürecinin, devam etmekte olduğu gözlenmektedir.

... 'nin hedef alındığı mobbing vakasında; ... Üniversitesi Rektörlüğü'nün konudan haberdar olmakla birlikte hiçbir inceleme veya işlem yapmayarak çalışanını koruma ve gözetme görevini yerine getirmediğini; aksine tacizcinin yanında yer almak şeklinde algılanan bir tavır sergilediğini ve hatta kendisine cevap vermekten dahi imtina ederek, uygulanan mobbingin şiddetinin artmasına ve sınırlarının genişlemesine; mağdur ... 'nin uğradığı maddi ve manevi zararlarının ağırlaşmasına neden olduğunu söylemek mümkündür.

Mobbing mağdurları, sağlıklarının bozulduğunu fark edip, içinde buldukları durumun olağan dışılığının da bilincindedirler. Nitekim ... 'nin, ... Fakültesi Dekanı Prof. Dr. ... 'in şahsını hedef alan mobbing uygulamalarını bildirmek amacıyla ... Üniversitesi Rektörlüğü'ne yazdığı dilekçeler, sunduğu belge ve raporlarla uzman görüşü almak üzere tarafıma başvurmuş olması, kendisine yaşatılan durumun olağan dışılığının bilincinde olduğunun kanıtlarıdır. ... Hastanesi'nden verilmiş, ... tarih ve ... dosya nolu sağlık heyet raporunun sonucu da ...'nin iş yerinde maruz bırakıldığı psikolojik taciz nedeniyle yaşadığı sağlık sorunlarının açık kanıtıdır. ... tarih ve ... sayılı, ... konulu, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Ana Bilim Dalı uzman mütalaası da, adı geçen kişinin, iş yerinde maruz bırakıldığı psikolojik tacizi doğrulamaktadır.

Sonuç olarak;

... tarafından ifade ve iddia edilen bilgiler ve sunulan belgelerden, kendisinin 16 Şubat 2015 tarihinden bu yana ... Üniversitesi nezdinde kişiliğine, mesleğine, kariyerine, itibarına ve ailesine yönelik mobbing eylemlerine maruz kaldığı tarafımızdan görülmüştür.

Bu uzman görüşü, ... 'nin, isteği üzerine, ... Üniversitesi'nde 16 Şubat 2015 sonrasında yaşanan ve belgelerle sunulan olaylar, mobbing olgusunun öğretilerde yer aldığı şekliyle incelenmek süratıyla tarafımızdan hazırlanmıştır."

Mobbing konusunun Türkiye'de bilinmesini sağlayan bilirkişi, mağdura uygulanan fiillerin psikolojik taciz olduğunu saptamış ve raporlamıştır.

BÖLÜM VIII

MOBBİNG MAĞDURUNUN ÖYKÜ YAZMA KILAVUZU

Mobbing günlüğünü, yaşadıklarınızı kayıt altına almaya başladıktan sonra kullanacağınızı düşündüğümüz şekilde hazırladık, ancak günlük tutmaya başlamadan önce de yaşadıklarınızı yazmanız gerekmektedir.

Olay öyküsü olarak nitelediğimiz bu yazıyla, mobbing geriye dönük olarak delillendirilmeye başlanacak demektir.

Olay öyküsünde, karşılaştığınız yıldırıcı davranışları, olay yeri, tanıkları ve davranış şekillerini ayrıntıları ile olay anında yaşadığınız duygularınızı da ekleyerek yazınız.

Örneğin olayın tanığı varsa tanıkların isimlerini, sözlü veya davranışsal tepkilerini ve kamera kaydı vb. delilleri de belirtmeyi ihmal etmeyiniz.

Yaşadığınız olayları anlattığınız yakınınız veya arkadaşınız varsa onları da belirtmeyi unutmayınız.

Ayrıca bu hususta elinizde veya başka yerde belge varsa belirtiniz. Soruşturma, şikâyet veya idareye başvuru ve görüşme gibi bir durum varsa eklemeyi unutmayınız.

Sizin için önemli olmayan bir ayrıntı çok önemli bir delil olabilir. Başkalarını yormayayım diye düşünmeyin. İşinize yaramayacak olan bir husus varsa onu da avukatınız ile beraber ayıklarsınız.

Doktora gittiyseniz, hangi doktor olduğunu ve konulan teşhisin ve reçetenin bir örneği varsa belirtiniz. Bu süreçte hangi doktor olursa olsun mutlaka yazınız.

Mobbing psikolojik rahatsızlığa neden olabileceği gibi psikosomatik hastalık olarak bilinen fiziksel hastalıklara da neden olmaktadır. Kalp, yüksek tansiyon, deri hastalıkları sıklıkla karşılaşılan hastalıklardandır. Tecrübeyle sabittir ki mobbing mutlaka bir rahatsızlığa neden olmaktadır. Bu ya psikolojik ya da fizyolojik bir rahatsızlıktır.

Şimdi, siz önce birinci bölümdeki mobbing davranış örneklerini okuyun ve sonra başınızda geçenleri yazmaya başlayın. Yaşadığınız olayları kronolojik sıraya göre ve mobbing olan saldırı davranışlarını belirleyerek yazarsanız iyi olur.

Unutmayınız size yönelik her mobbing amaçlı davranış iz bırakır. Bunun delilini “hukuka uygun bir şekilde elde etmek ve hukuk kurumlarının önüne çıkarmak” mobbing davasında başarı şansını artıracaktır.

ÖRNEK OLAY ÖYKÜLERİ

Aşağıda hukuki yardım verdiğimiz iki vakaya dair mağdurların yaşadıkları

I. VAKA

- 1- 16.05.2016 günü nöbetçiydim. Nöbetçi öğretmenler, ders zili çaldığında idarenin bilgisi dâhilinde 5-10 dakika dinlenirler. Öğle arasında yemek de yendiği için bu süre biraz daha uzayabiliyor. Öğle teneffüsü bitimi

zili çaldığında; yani 12.30'da, sigara içmek için dışarı çıktım. Okul Müdürü DZ 12.34'te beni arayıp odasına çağırdı. Dışarıda sigara içen ve derse geç giren öğretmenleri uyardığında hepsinden benim adımı duyduğunu, onlardan benim derse geç girdiğim bilgisini aldığını ve daha dikkatli olmam gerektiğini söyledi. Ben de okulumuzda çok sayıda kamera olduğunu, bu kameralarla derse geç girip girmediğimin teyit edilebileceğini, bu konuda zaten gerekli hassasiyeti gösterdiğimi, söylenenlerin teyit edilmesi bu kadar basitken müdürün odasına çağrılmamın beni çok tedirgin ettiğini söyledim. Müdür bey tekrar, hareketlerine dikkat et, dedi. Odasından çıkıp sınıfıma girdim.

- 2- 18.05.2016 günü, okulumuzu teftişe gelen müfettişler, zümre başkanlarıyla görüşmek istediler. 1. sınıfların zümre başkanı ben olduğum hâlde, Okul Müdürü DZ bana hiçbir şey söylemeyip 1. sınıflardan başka bir meslektaşımı müfettişlerle görüştürdü. Kendimi yetersiz ve işini yapamayan bir öğretmen gibi hissettim. Olaya GD tanıktır.
- 3- 2015-2016 çalışma yılında müdürlere verilen "öğretmenlerin performans değerlendirmeleri" görevini kötüye kullanarak, hak etmediğim derecede düşük puanı, hiçbir bilgisinin olmadığı konulardan puan düşürerek 100 puan üzerinden 84 puan verdi. 90 puanın altında almak kıdem atlamaya engel oluyor. Dilekçeme verdiği cevap doğrultusunda; Performans Değerlendirme Formu'na ilişkin "2" puanın altında değerlendirdiği soruların, hangi veriler doğrultusunda verildiğinin gerekçesini öğrenmek için 2. bir dilekçe verdim ve bu dilekçenin akıbeti belli değil. İşleme koyulmamış. (Ek 1: Performans değerlendirme formunun çıktı belgesi, dilekçemin cevabı ve işleme koyulmayan 2. dilekçemin fotokopisi)
- 4- 30.05.2016 günü nöbetçiydim. 12.30'da öğle teneffüsü bitiş zili çalınca sigara içmek için dışarı çıktım. 12.33'te Okul Müdürü DZ telefon açtı. Derse girmemi söyledi. Nöbetçi olduğumu söyledim. Çok geç kaldığımı söyledi. Tamam deyip telefonu kapadım. Odasına gittim. Nöbetçi öğretmenlerin, zil çaldığı zaman ihtiyaçlarını gidermek için kullanabilecekleri belli bir sürenin olup olmadığını sordum. Gülerken, tabii öyle bir hakkınız var ama uzatmayın o süreyi, dedi. Ben de, 3. dakikada aradınız, dedim. Aynı sebeple iki hafta önce de odanıza çağırdınız; şayet benim ihtiyaç molam yoksa bileyim de ona göre davranayım, dedim. Sadece güldü. O günden sonra ders zili çaldığında direkt sınıfıma giriyorum. Uzun teneffüs ve öğle tatili dâhil dinlenmiyorum. İhtiyaçlarımı

gidermek için zaman bulamıyorum; sadece tuvalete gidiyorum; aç kalıyorum ve kesinlikle dinlenemiyorum. Ancak okulumuzda çalışan diğer öğretmenler nöbet tutarken her ders zili çaldığında dinlenmek ve ihtiyaçlarını gidermek için belli bir süreyi kullanıyorlar. Olaya GD, DH, DTÇ tanıklırlar.

- 4- 17.06.2016 günü, saat 11.30'da Okul Müdürü DZ'un odasına girdim. Masasında, sırtı kapıya dönük bilgisayarına bakıyordu. Ben içeri girince yüzüme bakıp tekrar sırtını döndü. Sınıf tekrarı yapacak öğrencim Y için geldiğimi söyledim. Sınıf tekrarı yapmasını istemiyorum, dedi. Nedenini sordum. Canım öyle istiyor, dedi. Y için oluşturduğumuz kurulun sınıf tekrarı yapması yönünde karar verdiğini, velinin de sınıf tekrarı yapmasını istediğini söyledim. Konuşmam devam ediyordu ki, ben istemiyorum o kadar, diyerek beni susturdu. Elimde Y'un ölçme değerlendirme sonuçları vardı, göstermek istedim. Onay vermediğini söyledi ve kapıyı işaret ederek, çıkar mısınız?, dedi. Odasından çıktım. (Ek 2: Y'un kurul kararı ve değerlendirme sonuçları var.)
- 5- 22.06.2016 günü saat 11.50'de Okul Müdürü DZ beni, DY ve DC'ı odasına çağırdı; onların yanında bana parmak sallayarak "Provokatör, her hareketinde sana soruşturma açtıracağım, göreceksin gününü" dedi. Odadan çıkarken öğretmenler odasının kapısında bekleyen öğretmen arkadaşım GD'ya "Kapı dinleme gel buraya, seninle de konuşacağım" diyerek odasına çağırdı. İçeriden bağırışma sesleri geldi ve GD Hoca yaklaşık bir saat içeride kaldı. Daha sonra tutanak tutup DC ve DY'a imzalatmak istediğimde imzalamadıkları gibi DY, "Müdür Bey naçizane fikrini söyledi, diyerek alay etti." GD şahittir.
- 6- 29.06.2016 tarihinde, saat 10.57'de, öğretmen arkadaşım DTÇ ile Okul Müdürü DZ'un odasına kapısını çalarak girip evrak imzalatmak istedik. Telefon görüşmesi yaptığı için sonra gelmemizi söyleyerek eliyle "dışarı çıkın" anlamında bir müdüre yakışmayacak bir hareket yaptı. Evrakı masaya bırakmak istediğimde sesini yükselterek "Telefon görüşmesi yapıyorum görmüyor musunuz? Pat diye odaya girilmez!" deyip evrakı yüzümüze doğru attı. "Kapıyı çalarak girdik" dediğimde "Sonra gelin dedim!" diyerek yerinden kalktı ve üstümüze yürüyerek bizi dışarı çıkardı. Yerinden kalkıp üstümüze yürüyünce vuracağını sandım ve çok korktum.
- 7- 29.06.2016 tarihinde saat 11.15'te, öğretmen arkadaşım DTÇ ile Okul Müdürü DZ'un odasına 2. kez dilekçemi vermek üzere girdik. Odasına

yalnız girersem dilekçemi alacağını söyledi. Ben de, yalnız kaldığımızda hakaretlerine maruz kaldığım için yalnız girmek istemediğimi söyledim. O hâlde dilekçemi almayacağını söyleyerek önüne koyduğum evrakı bana geri verdi. Odasından çıkarken de, bana baltayı taşa vuruyorsun, dedi. O günden sonra okula her geldiğimde tedirginlik yaşıyorum, öğretmenler odasında yalnız kalmaktan korkuyorum. Boş dersimde, diğer öğretmenler derste olduğu için ortalık تنها oluyor, tuvalete gitmekten, yalnız olmaktan tedirginlik duyuyorum. Olaya tanık N hocadır ve ayrıca tutanağı da var. Daha sonra N Hoca, odasına yalnız gitti. Ona da performans puanını düşük vermişti. Müdürün istediği tarzda davranışlar sergilerse performans notunu yükselteceğini söyleyip aynı anda puanını 2 puan yükseltmiş. Ek 3: Tutanak.

- 8- 30.06.2016 günü Okul Müdür DZ'a düşük puan verdiği için bilgilendirilmek istediğim "performans değerlendirme" ile ilgili vermiş olduğum dilekçeyi kayda geçirmemiş ve dilekçenin akıbeti belli değil. (Ek 1: Performans değerlendirme formunun çıktı belgesi, dilekçemin cevabı ve işleme koyulmayan 2. dilekçemin fotokopisi)
- 9- 29.09.2016 günü velilerim sınıfımızdaki bir öğrenciyle ilgili konuşma yaptıklarında, ısrarla onları aleyhimde konuşmaya zorlamış. Konuşma, çocuğun sınıftan alınmasıyla ilgili; çünkü çocuk özel eğitim çocuğu, sınıfla uyum sorunu yaşadığı için agresif ve veliler kendi çocukları için kaygılandığından bu çocuğun sınıftan gönderilmesini istiyorlardı. Benimle konuştuklarında, kendi çocukları gibi Y'un da bir çocuk olduğunu ve yine diğer çocuklar kadar okuma hakkının bulunduğunu ve sınıftan alınması isteğinin etik ve hümanist bir yaklaşım olmadığını söylemişim (Y, bir önceki sene müdürün sınıf tekrarı yapmasını engellediği çocuk). Olaya tanık: GZ, KZ, GG)
- 10- 21.11.2016 günü saat 11.00'de okul hizmetlimiz N Bey sınıfıma gelerek Okul Müdürü DZ'un beni çağırdığını söyledi (Bir hizmetli tarafından çağrılmak onurumu zedeledi ve uzun bir süre N Beyle göz göze gelemedim; selam veremedim.). Odasına gittim. Müdür Yardımcısı DC'de vardı. Okul Müdürü DZ, yüzümü görmek istemediğini, benimle çalışmak istemediğini ve tayin isteyip gitmemi söyledi. Ben de çocuklarımı mezun etmeden gitmeyeceğimi, onların vebalini taşıyamayacağımı söyledim. Ayağa kalktım, giderken arkamdan, seni pişman edeceğim, dedi.
- 11- 05.04.2017 tarihinde, saat 08.45'te sınıfıma kapıyı hızla açarak girdi. İçeride çocuğunun özel bir durumu olan veli vardı. İdare bu çocuğun özel

durumunu bildiği, benimle sıkça görüşüp bilgi vermesi gerektiği bilgisine sahip olduğu hâlde veliye “hoca hanımın kafası basmıyor, siz anlayın da sınıftan çıkın” dedi. Bu davranışların bir okul müdürüne yakışmadığını, çocuklarımı korkuttuğunu söyleyip dışarı çıkmak istedim. Ellerim ve bacaklarım titriyordu ve nefes almakta zorlanıyordum. İçerideki veliyle tartışmaya başladılar. Tartışarak sınıftan çıktılar. Öğrencilerimin yanına döndüm. Ayakta duramıyordum. Sandalyeme oturup nefes almam biraz düzene girdikten sonra Mobbing Danışma hattını aradım. Çocuklarım yüzüme bakıyordu ve ben ağlamamaya çalışıyordum; yüzlerine bakamadım (Hiçbir şey yapacak gücüm yoktu; yerimden hareket edebilecek gücüm bile... Beni seven ve önemseyen birinin beni o dakika oradan alıp götürmesini istiyordum sadece ve oraya bir daha geri dönmeyi. Yalnız, çaresiz, aciz ve değersiz hissettim kendimi...). Onlara öğretmenlik yapamadım. Danışma hattındaki yetkiliye durumu anlattım, en yakın psikiyatri hastanesinden randevu almamı önerdi. Randevu alamadım yoğunluktan kaynaklı; ama özel bir danışmana terapiye gittim. Olaya veli NA tanıktır. Ek 4: O dönem gittiğim psikolojik danışmanın raporu.

- 12- 05.04.2017 tarihinde saat 11.12'de 2 ders önce yaşanan olayla ilgili konuşmak için odasına girdim. Konuşmama izin vermedi. Yerinden kalkıp kolumdan tutarak beni odasından çıkardı ve bir daha odasına girmememi söyledi.
- 13- 16.05.2017 günü velilerim, idare okul gezisini iptal ettiği için idareyle görüşmeye gitmiş. DC ısrarla velileri görüşmeye benim mi zorladığımı sorup hedef yapmaya çalışmış. Sürekli adımın söyleniyor olması, idarenin sürekli benim hakkımda konuşup bana kumpaslar düzenleyecekleri, iftira atacakları düşüncesini doğuruyor bende ve her gün okulda bana selam veren öğretmenlerin sayısı azalıyor.
- 14- 25.05.2017 günü, saat 10.25'te bahçe nöbetini tutuyordum. Okul Müdürü DZ de bahçede ve birkaç adım uzağımdaydı. Telefonum çaldı, arayan oğlumdu ve açmam gerekiyordu. Telefonumu açtıktan hemen sonra okul güvenlik görevlisi Ö Bey yanıma gelerek “Müdür Bey diyor ki telefonla konuşmasın, çocuklara baksın” dedi. Çok utandım; oğlumun Ö Beyin dediklerini duymamış olması için dua ettim ve bu konuyla ilgili onunla hiç konuşamadım. Ö Beyin yüzüne de bakamadım.
- 15- 30.05.2017 tarihinde öğretmen kurulu toplantısında söz aldım. Konuşmamı bitirmeme izin vermedi. Sözümün bitmediğini söylediğim

hâlde, toplantı bitmiştir, deyip toplantıyı bitirerek öğretmenler odasından çıktı. Bütün öğretmenler oradaydı ve kimse ses çıkarmadı. Kendimi meczup gibi hissettim; uzunca bir süre öğretmenler odasına giremedim. Öğretmenlerden DH ve DTÇ tanıktır.

- 16- 15.05.2017 günü gezi yapmak için dilekçe verdim. Okulumuz memuru İ Hanım, geziler iptal edilmiş, diyerek dilekçemi geri verdi; ancak diğer öğretmen arkadaşlarım gezilere gitmeye devam ettiler. Ek 5: Gezi planı ve dilekçem. Olaya veliler; SŞ, GZ, GG, NA şahitler.
- 17- 2016-2017 eğitim öğretim yılının başlangıcından aralık ayına kadar, aralık dâhil, tek başıma nöbet tuttum. Aralık ayının nöbet listesinin fotokopisini DC'den istediğimde neden almak istediğimi sordu. Ben de bu durumu belgelemek istediğimi, iki kişi tutulması gereken nöbetler dâhil tek başıma nöbet tutturduğumu söyleyince bu duruma son verdiler. Ek 6: Nöbet listeleri.
- 18- 2016-2017 eğitim öğretim yılında idare katında olan sınıfımın yerinin 2017-2018 yılında değiştirilmesi gerekirken sınıfın adı değiştirilerek aynı yerde tutuldu; yani Okul Müdürü DZ'un odasının tam karşısında... İdare tarafından sürekli gürültü yapıldığı için ders işleyemez oluyoruz. Gürültü yapmaya başladıklarında dersi bölüp susmalarını bekliyoruz. 26.10.2017 günü saat 10.10'da Müdür Yardımcısı EY sınıfımın önünde çocuklara bağıyordu. Sınıf kapısını açıp gürültüden ders yapamadığımı söyledim. Senin sesin de bana geliyor ben bir şey diyorum muym?, dedi. Ders işlemenizi mi engelliyorum hocam?, diye sordum. Tamam tamam kapını kapat, içeri gir!, dedi.
- 19- 10.11.2017 günü saat 08.10'da, nöbetçi olduğum için nöbet defterini imzalamak üzere Müdür Yardımcısı EY'in odasına girdim. Defteri imzalarken bir önceki gün nöbet defterine okulda olmadığının yazıldığını fark ettim. EY'a bunu siz mi yazdınız?, diye sordum. Kendisinin yazdığını söyledi. Okulda olduğumu ve yazılanın yanlış olduğunu söyledim. Bana bağırmaya başladı. Sesini duyan DZ odaya geldi. "E Bey bu provokatörün oyununa gelmeyin, bu sizi provoke ediyor, bunun işi şov yapmak, bu terbiyesiz bir kadın" dedi. İkisi birlikte üstüme yürüdüler. Üslubuna dikkat etmesini, bir okul müdürüne yakışır şekilde konuşmasını söyledim. Bunları söylerken odadan çıktık ve ben öğretmenler odasına o da kendi odasına girdi. Ben DZ'un odasına girerek, bu yaptığınız bitsin artık, iftiralarınız ve baskınızla mesleğimi yapamaz oldum deyince üstüme yürüdü, kolumdan çekiştirerek odadan

çıkardı. Sana bir daha bu odaya gelme demedim mi, gösteririm ben sana! dedi. Bakışları çok korkutucuydu ve ben bir daha bu okuldan çıkamayacağımı, beni öldüreceğini düşündüm. Bağırды, hakaret ve tehdit etti. Öğretmenler odasına gittim ve 155'i aradım. O gün 10 Kasım töreni vardı; bayrak töreni ve diğer törenlerde hep benim sınıfımın başında benim tam yanımda oluyor. Arkadaşlar törene indi, ben kendimi öğretmenler odasına kilitleyip polisleri bekledim. O arada sendikamın hukuk sekreteri arkadaşımı da aradım. Polislerden önce arkadaşım gelince birlikte törene indik. Polisler gelince tekrar okulun içine girdik. Tören bitince bütün idareciler, ben, hukuk sekreteri arkadaşım ve polis memurları müdürün odasına gittik. Müdür herkesin gözü önünde bana sözlü saldırmaya devam etti ve her zaman olduğu gibi isimle hitap etmeyip "bu" diyerek benden bahsetti. Törene katılmadığım için soruşturma açacağını söyleyerek "cezanı çekeceksin" deyip tehdit etti. Polisler müdürün beni kolumdan tutup çekiştirerek odadan çıkarmasının darp ve saldırı olmadığını söyleyip tutanak tutmadan gittiler. Biz de müdürün odasından çıktık. Sendikadan arkadaşlarımla (biz odadayken sendikadan 2. bir arkadaşımız da gelmişti) vedalaştık ve ben sınıfıma girdim. Kısa bir süre sonra teneffüs zili çaldı ve ben bu süre içinde ders yapamadım; sadece sandalyemde oturdum; çocuklarıma bakamadım; çocuklarımla sorularına cevap veremedim ve korkularını gideremedim. O gün nöbetçi olduğum için nöbet tuttuğum zemin kata indim. Ders zili çalınca Müdür Yardımcısı DY'a gidip, kendimi kötü hissettiğimi ve doktora gideceğimi söyleyip okuldan ayrıldım. Aile hekimime gidip muayene oldum ve hekim bana 10 günlük anksiyete raporu verdi. Aynı gün İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne gidip şikâyet dilekçemi vererek, görev yaptığım okulda can güvenliğimden kaygılı olduğumu belirttim. Olaya tanık sendika hukuk sekreteri EF ve İG ile öğretmen arkadaşım DTÇ. (Ek 7 Doktor Raporu: Anksiyete Bozukluğu Tanısı)

- 20- Raporlu olduğum hafta, üzerimdeki baskılardan haberdar olan velilerim, okul müdürüyle görüşmüşler. Velilerin benim hakkımdaki olumlu tutumundan rahatsız olan müdür, kanaatlerini değiştirebilmek için; öğretmeninizin çok iyi olduğunu söylüyorsunuz ama o tayin isteyip buradan gitmeye çalışıyor diyerek özlük dosyamı açmış ve o güne kadar istediğim tayinler, hangi okullar olduğu, kullandığım raporlar gibi bilgileri detaylı biçimde velilerime söylemiş. Müdür Yardımcıları DC ve EY da orada bulunuyormuş ve söylediği her şeyi onaylamışlar. 3'ü birlikte aleyhimde konuşmalar yapmışlar.

- 21- Velilerim müdürle yaptıkları konuşmada 1,5 sene zarfında bana, çocuklarıma ve velilerime yaşatılan baskı ve bir sorunla karşılaştığımızda idarenin desteğini alamadığımız gibi bizzat idare kaynaklı yaşatılan sorunlarla ilgili detaylı konuşmalar yapıp sorular sormuşlar. İdare bütün soruları ve sorunları inkâr ederek hepsini "meşru" bir gerekçeyle savuşturmuş. Konuşulan sorunlardan biri de gezi dilekçelerimizin onaylanmamasıymış. İdare benim zamanında dilekçe vermediğimi söylemiş (yasal süre 1 haftayken ben dilekçemi 9 gün önce vermiştim). Zamanında dilekçe versem gezilerin onaylanacağını belirtmiş. Bunun üzerine velilerim bir gezi yapmamızı istedi. 05.12.2017 günü, 20.12.2017 tarihinde yapılması planlanan bir gezi için dilekçe verdim. Aynı gün dilekçem 5 defa geri çevrildi. Benden, diğer öğretmenlerden istenmeyen belgeler istendi, her defasında geri götürerek, yıldırarak vazgeçirmeye çalışmalarından usanmadan götürdüm ve ancak öyle izin alabildim. Olaya öğretmen DH tanıktır.
- 22- 5 haftadır okulda, hakkımda açılan bir soruşturma hasebiyle müfettişler var. İfadelerini aldıkları öğretmen arkadaşlara, törenlere katılmam ve milli değerlere bağlılığımı ilgili sorular soruluyormuş. İfadeye giden öğretmenler idare tarafından uyarılıyor ve üstü örtülü tehdit ediliyor. Sadece bu süreç dahi beni diğer öğretmenlerin gözünde itibarsızlaştırdı ve neredeyse bütün öğretmenler benimle selamı kesti. Okulda kendimi yabancı ve yalnız hissediyorum. Moral-motivasyonum çok düşük. Sürekli baş ağrıları çekiyorum. Çocuklarım dışında herhangi bir şeyle bağ kurmakta çok zorlanıyorum.
- 23- Okula yeni gelen öğretmenler idare tarafından benimle oturmamaları, sohbet etmemeleri yönünde uyarılıyor. Sohbet ettiklerini gördükleri öğretmenler bizzat DZ ya da diğer idareciler tarafından odaya çağrılıp ne konuştuğu soruluyor. Öğretmen DSS şahittir.
- 24- 16.11.2017 günü, Kadıköy Merkez Postanesi'nden okula iade taahhütlü olarak dilekçe gönderdim; elden vermedim çünkü dilekçelerimi kayda sokmayıp yok ediyorlar. 09.11.2017 ve 10.11.2017 günlerine ait kamera kayıtları, delil niteliğinde olduğu için muhafaza edilmesini istedim. (Çünkü okul nöbet defterine yazıldığının aksine 09.11.2017 günü okulda olduğumu ve 10.11.2017 günü de DZ'un bana saldırdığını kanıtlayabilirdim.) 17.11.2017 günü ellerine ulaşan dilekçeye 21.11.2017 günü cevap vererek; okulumuzda bulunan güvenlik kamera sistemindeki harddisc'in kapasitesi düşük olduğu için 5 gün süreyle kayıt yaptığını ve istediğim tarihlere ait kayıtların verilmesinin

mümkün olmadığını, 2 firmadan alınan servis formuyla verdiler. Ben kayıtların 15 gün tutulduğu bilgisine sahip olduğum için geç kalmıştım talebimde; ancak DZ, bambaşka iddialarla beni suçladığı bu 2 günü kendisi de kamera kayıtlarını saklı tutarak ispatlayabilirdi. (Ek 8: Dilekçe cevabı ve servis formu)

- 25- 17.11.2017 günü İstanbul Anadolu 4. Aile Mahkemesi'ne DZ ve EY'la ilgili suç duyurusunda bulundum ve can güvenliğim endişesiyle tedbir kararı çıkarılmasını istedim. 28.11.2017 günü elime ulaşan cevapta; kişilerin kimlik bilgileri ve TC kimlik numaralarının belirtilmemiş olmasından kaynaklı tedbir kararı verilmesine yer olmadığı, tebliğ edildi. Ek 9: İstanbul Anadolu 4. Aile Mahkemesi kararı)
- 26- 13.12.2017 günü, aynı okulda görev yaptığımız öğretmenlerden biri olan ET, müdüre karşı bana şahitlik yapan N Hocanın sınıfına giderek onu yalan ifade vermeye zorlamış ve üstü kapalı tehdit etmiş.
- 27- 2015 yılının 8 Mart günü, sendikamın aldığı karar gereği işe gelmememle ilgili hakkımda soruşturma açtırdı. Soruşturma ile ilgili görevlendirilen muhakkik arkadaşım ve okula gelmeyişimin gerekçesini belgeleriyle (sendika MYK kararı) ile göstermiş olduğum hâlde, verilen karar 1/30 maaş kesintisi cezası yönünde olmuştur. Bu olaydan evvel disiplinle ilgili sicilimde hiçbir ceza olmamasına rağmen (ne bir uyarı ne de kınama vb. ceza) ilk cezam maaş kesintisi gibi ağır bir ceza ile biçilmiştir. Daha sonra sendika avukatım aracılığıyla açmış olduğumuz davada ceza kaldırılmıştır. (Bu olayda, İstanbul'da yalnızca 2 kadın öğretmen ceza aldık.)
- 28- 2017 yılının Mart ayında dağcılık eğitimi almak için gittiğim Sivas'ta çok ciddi bir rahatsızlık geçirdiğim, UMKE görevlileri tarafından ambulansla alınıp tedavi edildiğim bir durumda raporumu idareye geç verdiğim gerekçesiyle de hakkımda soruşturma açtırdı. Kabahatli olduğum iddiasıyla açılan soruşturmada, yaşanan olayla ilgili kabahati, muhakkik ifademi alırken öğrendim. Öncesinde idare tarafından bu hususla ilgili herhangi bir uyarı yapılmadığı için zamanında yapılan hatayı telafi etme şansı bırakılmadı; yani yaptığım hatanın farkında bile değildim.
- 29- 21.11.2017 günü 3. ders saati içinde, okulumda 2 müfettişle ön ifade görüşmesi yaptım. Hakkımdaki suçlamalarla ilgili bir konuşma yaptık. Suçlamaların en çok üstünde durulan bölümü, okulumuzda görev yapan 3. sınıf öğretmenlerinden DRY'nın bir velisiyle hakkımda

yaptığı düşmanca yazışmanın ekran görüntüleri idi. Bu yazışmaya ait görüntülerde veli, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı töreni sırasında öğrencilerime bayrak sallamamalarını söylediğimi; bu bayrak benim bayrağım değil ki, deyip kakhaha attığımı yazmış. Çocuklarımdan bazıları saygı duruşu esnasında bayrak salladığı için onlara müdahale etmek zorunda kaldım. Tören esnasında veliler arkada durduğu için herhangi biriyle yaptığım herhangi bir sohbeti duymuş olmaları mümkün değildir. Tören alanında, bahsi geçen sınıfla aramızda da 3/D, 3/E, 3/F sınıfları bulunmaktadır. DRY, sebebini anlayamadığım bir şekilde, 2.5 senedir bana karşı düşmanca tavırlar içerisindedir. Benim sınıfımın katında nöbet tuttuğu günler benim sınıfımı kontrol edip çocuklarımla güvenliğini sağlamadığı gibi, sınıfa ve okula giren velilerimi taciz etmişliği vardır. Geçen sene okulumuza gelen bir yazarla çocukların söyleşisinde benim öğrencilerimi, söyleşinin yapıldığı konferans salonundan çıkarıp güvenliklerini tehlikeye atmıştır. Bu olaya velilerim ve okulumuz öğretmenlerinden SA, DH ve -şu anda başka bir okulda görev yapan- DV tanıktır. Hatta DH, yaptığının yanlış olduğunu söylediği için o günden sonra H Hanıma selamı dahi kesmiştir. Durum idarenin bilgisi dahilinde olduğu hâlde hiçbir şey yapılmamıştır. 2015 yılında okulumuzda yapılan teftişte müfettişler zümre başkanlarıyla görüşmek istediğinde, 1. sınıfların zümre başkanı ben olduğum hâlde DZ beni değil de DRY'yi müfettişlerle görüştürmüştür. Derse geç gelen ya da yaşadığı aksaklıklar nedeniyle birkaç saat dersine geç kalan öğretmenler nöbet defterine yazılıp ek ders ücreti kesilirken bu öğretmenin geç kaldığı, girmedığı, izin alıp gittiği dersler nöbet defterine işlenmemekte ve ek ders ücreti tam ödenmektedir. Mesela, dersim boş olduğu için tanık olduğum, 21.11.2017 günü ilk ders saati, derse girmedığı hâlde nöbet defterine işlenmemiştir. Kasım ayı içerisinde 2 hafta boyunca, son iki ders saati okulda olmadığı hâlde bu durum hiçbir kayıt altına alınmamıştır (Çocuğu SA'ın sınıfında okumaktadır. O gittiğinde çocuğu da gittiği için durum SA'a teyit ettirilebilir.). Sınıfım idare katında olduğu için sürekli tanıklık ediyorum; ders saatleri içerisinde DRY sürekli EY'İN odasında ya da çay ocağında oturmaktadır. Müfettişler yazışmaları bana gösterdiğinde DRY olduğunu hemen tahmin ettim ve onlar da onayladılar. Bir öğretmenin, velisiyle bir meslektaş hakkında böyle düşmanca bir konuşma yapmış olması karşısında derin hicap duyuyorum.

- 30- Her gün okula gittiğimde sınıfımı ve kitaplığımı kontrol ediyorum, belki bir şeyler koymuşlardır sınıfıma, iftiraya uğrayabilirim diye. Karnımda ve başımda ağrı kesicilerle geçiremediğim ağrılar var, ellerim ve ayaklarım uyuşuyor sürekli. Sürekli yapmam gereken bir şey varmış

da unutmuşum gibi hissediyorum. Söylediğim cümleleri içimden tekrar ediyorum; kelimeleri yanlış söylediğimi düşünüyorum. Okulda, tahtaya bir şey yazdığımda tekrar tekrar okuyorum; yanlış yazmışım gibi geliyor. Göğüs kafesimde kocaman kara bir taş nefes almamı engelliyor sanki. Etrafımda beni seven ve benim için kaygılanan insanlar yüzümü asık görmekten mutsuzlar; ama gülemiyorum. Bir günü bitirmekte zorlanıyorum. Bir güne başlamak, günü devam ettirmek, komşuya bir "günaydın" demek bile bazen bütün enerjimi alabiliyor. Bu konuda müracaat ettiğim İstanbul Tıp Fakültesi'nde tedavi görmekte ve raporlamaya çalışmaktayım.

- 31- 27.12.2017 günü, saat 12.55'te, öğrencilerimi "Oyun ve Fiziksel Etkinlikler Dersi"nde bahçeye çıkardım. Müdür Yardımcısı DY, çocukların (bahçede bulunan diğer öğrencilerin) oyun alanını daralttığım için bahçeden çıkmamı istedi. Sınıfımın mevcudunun diğer sınıfların yarısı kadar olduğunu; yani sayımızın zaten az olduğunu ve kimsenin kullanmadığı, bahçenin bir köşesinde olacağımızı söyleyerek bahçeyi terk etmedim. Veli ZE ve Öğretmen DH şahittir.
- 32- 05.01.2018 günü, saat 12.10'da Müdür Yardımcısı DY'a hastaneye gideceğimi söyleyip izin alarak okuldan ayrıldım ve ertesi gün raporumu getirdim. Buna rağmen "idareye bildirmeden okuldan ayrıldığım ve öğrencilerin eğitim-öğretim hakkını gasp ettiğim" iddiasıyla bana okul idaresi tarafından soruşturma açıldı ve müfettişlere ifade verdim. Gittiğim hastaneden aldığım ve idareye de verdiğim rapor mevcut.
- 33- Okulumuzda bahçe nöbetleri erkek öğretmenlere verilir; şayet özellikle isteyen kadın öğretmenler olursa onlar da bahçede nöbet tutarlar; ancak yalnız değil, yanında bir erkek öğretmenle birlikte... Ocak-Şubat ayları nöbet listesinde bana, bahçede tek başıma nöbet tutma görevi verdiler ve nöbetim süresince -her teneffüs- Okul Müdürü DZ, alenen beni pencereden izledi. 2017-2018 yılının nöbet listeleri mevcut. Listeler aktardığım minvalde düzenlenmiştir.
- 34- İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Ana Bilim Dalı, müracaatım üzerine bana mobbing yapıldığına dair rapor verdi. Bu rapor ile "majör depresif bozukluk" teşhisi konulmuştur. Sosyal inceleme raporlama süreci de devam etmektedir."

II. VAKA

... LİSESİ'NDE YAŞADIKLARIM

"2000 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'nda İngilizce öğretmeni olarak göreve başladım. 10 yaşında bir kızım var.

2009-2010 eğitim-öğretim yılında göreve başladığım ... Anadolu Lisesi'nde okul müdürümüz KH iken kendisiyle hiç bir sorun yaşamamamla beraber, kendisi tarafından gayet değerli bir öğretmen olarak hissettirilmişimdir. Lakin Müdür Yardımcısı ZU, derslere zamanında ve düzenli girip asli görevimi yerine getirmeme rağmen belli zamanlarda üçüncü şahısların önünde (öğretmen, öğrenci, hizmetli) derse geç kaldığımı ima ederek -saati parmağıyla göstermek gibi- ve bunu sesini yükselterek yaparak, azarlayan bir tonda beni küçük düşürmüştür. Bu konuda onu uyardımama rağmen bunu tekrarladi. En sonunda bu durumu okul müdürüne ilettim ve ZU olayı inkâr edip, yalanlamaya çalışarak, hatta direkt benim yarattığım şeyler olduğunu iddia ederek beni alenen küçük düşürmüştür. Nöbet görevimi eksiksiz yerine getirmeme rağmen özel olarak ve defalarca bu görevi yapmıyordum gibi beni takibe almış, karşıma dikilip psikolojik baskı yaratmaya çalışmıştır.

KH okulumuzdan ayrıldığı yıl olan 2010-2011 yılının başında ZU selamımı almamakla birlikte, dik dik suratına bakmaktaydı. Gidip sebebini sorduğumda olayı geçiştirmişti. Ve o sıralarda, teneffüs araları ya da çıkışlarda yanıma gelen ve beni çok seven öğrencim TG, yanımdan her ayrıldığında ZU tarafından tavır alınmış ve her fırsatta bu öğrenciyi herkesin önünde yerli yersiz ve onur kırıcı bir biçimde azarlamıştır. Bu yüzden bu öğrencime, onu korumak adına "Benim yanımda fazla görünme" diye üstü kapalı bir ifadede bulundum.

M'ya yapılması tasarlanan okul gezisine, yabancı dil bilen biri olarak ve anne tarafından M... asıllı olmam itibarıyla yardımcı öğretmen olarak katılabileceğimi Müdür ZS'le paylaştığımda bunu kabul eder göründü. Ama sonra ZA adlı öğretmenimize Müdür Bey, "Gezide bize eşlik etmesi konusunda M. öğretmene güvenemem. Kendisi agresif ve sivri dilli" gibi ifade kullanarak beni rencide etmiştir.

Yine aynı yılın başında, yetiştirme ve hazırlık kursları için öğrenci katılım listeleri hazırlandığı sırada, İngilizce kursu için başvuran öğrencilerin, öğretmenlere dağılımı esnasında benim listeme sadece 10 öğrenci, ama diğer öğretmenler arkadaşların listelerine bu rakamın iki katının yazıldığını gördüğümde yine ZU'a bunun sebebini gayet medeni bir şekilde sordum. Yanıtı şu oldu:

Öğrenciler, diğer öğretmenlere kaydolmak istediler, yapacak bir şey yok. Ben de ona tekrar şu soruyu sordum, "Z. Hanım, okul açılışı daha bir iki hafta oldu. 9. sınıf öğrencilerimiz, diğer öğretmen arkadaşları hangi arada tanıma fırsatı buldular ki?" Bana cevap vermedi ve başından savuşturmaya çalıştı. Bunu kendisine tatlı dille tekrar sordum. Tatmin edici bir yanıt alamadığım gibi diğer bazı arkadaşların da durumdan ötürü kuşkulandığını öğrendim. Daha sonra Müdür Bey ZŞ'nin odasında diğer branşların kurs öğretmenleri, ZU, Müd. Yrd. ZY kurs için küçük bir toplantı yaptık. Z Hanım'a listenin son durumunu sorduğumda "Siz kim oluyorsunuz da bana hesap soruyorsunuz, geceleri uyuyamıyorum sinirden, siz önce öğretmen olmayı öğrenin, öğretmen kıyafetinizi giyin üzerinize!" diyerek beni herkesin önünde azarladı. Bense kendimi tutamayarak ağlamaya başladım, yerimden doğrulup "Bu kadar insan içinde bana böyle bağıramazsınız. Bunu daha önce defalarca yaptınız ve sizi böyle bir hitabet dili kullanmaktan men ederim. Buna asla hakkınız yok. Şikâyetçiyim ve bu durumu reddediyorum. Hakkım olan cevabı alamadığım gibi bir de bunları yaşamak zorunda kalıyorum." diyerek orayı terk ettim. Daha sonra orada bulunan arkadaşlardan duyduğum kadarıyla, kendilerinin de Z Hanım'ın bu davranışını doğru bulmadıklarını kendisine belirtmişlerdir ve kendisini özür dilemeye teşvik etmişlerdir.

Müdür Bey Şİ, yalnız bir kadın olduğumdan dem vurarak bu konuya dair sohbet açmaya çalışmıştır. Bir kaç kez beni odasına çekmeye çalışmış, koluma girmiş, kollarımı sıvazlayarak "Bugün çok güzel olmuşsunuz. Yalnız yaşamak zor olmuyor mu?" demiştir. Ben ise her daim yanından kaçma gereği duydum.

Kasım 2010 tarihinde yapılan veli-öğretmen 1. dönem yıllık toplantısında 10 C sınıfında toplam 4 veli sözlü saldırıya geçmiş, geçmiş yılın eksikliklerinin hesabını bana sormaya çalışmıştır ki geçen sene o çocukların öğretmeni ben değildim. Velileri teskin etmeye çalışırken ve sakinliğe davet ederken, velilerden ŞE bir anda "Sen kaç yıllık öğretmensin ki? Senin bilgin ne kadar? Beğenmiyorsan seçmeseydin bu mesleği" diyerek ayağa kalkıp üzerime doğru yürümüş ve sonra sınıfı aniden terk ederken sınıf kapısının hemen dışında bekleyen ÖD ve GM adlı öğretmenlere "Bu kadını alın götürün yoksa bir elimden kaza çıkacak." gibi alçaltıcı bir ifade kullanmıştır.

Okul-Aile Birliği üyesi ŞE ve ZU'nun, bir iki kere bir araya geldiklerinde birlikte bana doğru dik dik bakıp, sınırlar bir ifade kullandıklarına da şahidim.

Ayrıca okulun sosyokültürel etkinliklerini idare eden ZU'ya, şahsımın 4 yıllık bir yurtdışı tecrübesi ve 17 yıllık bir meslek tecrübesine sahip olduğumu, okulda bu anlamda öğrencilerimiz yararına proje üretebileceğimi söylediğimde, bana

"Velimiz ŞE zaten bizimle gereken projeleri yapıyor" demiştir. Kendisine, Ş Bey'le yaşadığım sıkıntıyı aktardığımda, ona Ş Bey'in o kadar veli önünde onurumu kırdığını ve benden özür dilemesi gerektiğini söylediğimde bana "Ş Bey'i tanıyorum, o hiç öyle biri değildir." diyerek oralı bile olmamıştır.

Kardeş okul vs. projelerinde hiç bir projeye dâhil edilmediğim için bu konuda yetersiz ve değersiz hissettirildim.

Hatta okul gezilerine konuk öğretmen olarak katılmak istediğimi Z Hanım'a aktardığımda "Ama sizin dersiniz var, gidemezsiniz." demiştir. Oysaki dersleri olduğu halde birçok öğretmenin bu gezilere katılmasına izin verilmiştir. Bu da yasal dokümanlarda vardır.

Mart ayında Bakanlık soruşturması geçirdiğimde -ki 4 ayı iddiadan ötürü id çok yıpranmış ve onuru kırılmış hissettim. Çünkü bu iddianın hiç birinin aslı yoktu. Ve bu konuda idarenin, nasıl bir öğretmen olduğumu bildikleri halde yanımda olmadığını ve mağduriyetim konusunda benimle hiç bir diyaloga girmediklerini gördüm. Kendileriyle bu konuyu anlamak üzere konuşmaya çalıştım. Müdür Bey'in huzurunda ZU'la görüştüm. Kendisinin bana verdiği cevap şu idi, "Konu bize bir öğretmen arkadaşın tarafından farklı aktarıldı, soruşturmanın tüm iddialarının aslında doğru olduğunu, senin tüm o iddiaları aslında gerçekleştirdiğini duydum ve ayrıca bize yansıyan davranışların seni sorunlu gösteriyor, ne yapalım?" dedi. Ben de "Peki gerçeği ve yaşananları başkasının subjektif yorumlarından öğrenmek yerine direkt olayları benden öğrenmeniz daha doğru olmaz mıydı?" diye sordum ama bir cevap alamadım. Ve müthiş aşağılanmış hissettim, üzüldüm ve öfkelenim.

2011-2012 eğitim öğretim yılı başladığında yaptığımız zümre toplantısında zümre başkanı olarak oy birliğiyle ben seçildim. Daha sonra bu kararın müdür tarafından, tarafıma hiç bir açıklama yapılmadan reddedildiğini günler sonra öğrendim. Kendisi başka bir arkadaşına bu görevi vermişti. Diğer zümre arkadaşlarıma bu işin aslını bilip bilmediklerini sorduğumda "Müdür Bey, sana yönelik açtığı soruşturma nedeniyle, başkanlığının mümkün olmadığını söyledi." şeklinde bir cevap aldım. İnanılmaz bir şok yaşadım. Derken Müdür Bey'den tatmin edici bir cevap alacağım inancıyla odasına girdim. "Müdür bey, zümre kararı olarak başkan seçildiğim halde, sizin bu görevi bana bir açıklama yapmadan başkasına verdiğinizini duydum. Bunun sebebini haklı olarak öğrenmek istiyorum. Bir de soruşturma sebepli demişsiniz. Oysa soruşturma çoktan tamamlandı ve ben aklandım. Bunu da biliyorsunuz." dedim. O da bana "Evet Mart ayındaki soruşturma tamamlandı. Ama şimdi hakkında yeni bir soruşturma açıldı. Sonuçları ne olur bilmiyorum." dedi.

Hemen ardından "Hem sen benim karşıma ve öğrencilerin karşısına bu kılıkla çıkmaya, böyle rezil olmaya utanmıyor musun?" dedi. Oysa kıyafetimde kurallara aykırı bir durum yoktu. Şok olmuşum ve gözlerim dolarak odadan ayrıldım. Bu kadarı çok fazlaydı. Koridorda AI ile karşılaşınca durumu onunla paylaştım. O da beni teskin etmeye çalıştı.

Derken ertesi gün arabamı okula park ettim. Ve gece orada kaldı. Ertesi gün okul kapısındaki görevli memur bana "Hocam, Müdür Bey'in talimatıdır. Okula arabanızı park edemezsiniz. Yasakmış," dedi. Ben de aynı şekilde aracını okula park eden diğer hiç bir arkadaşına böyle bir şey söylenmediğini öğrendim.

Bir kaç gün sonra bir kaç zümre arkadaşım bana "M öğretmenim, Müdür bey bize, sizin hakkında soruşturma açıldığını ve size yer değişikliği verilebileceğini söyledi." dediler. Ayrıca ders programının benim gitmem dâhilinde tekrar değişebileceğini söylediğini aktardılar. Psikolojim darmadağın oldu.

Uykusuz geçen bir gecenin ardından ilk derste fenalaştım ve sınıftan ayrıldım. Öğretmenler odasına sürüklenerek gittim. Kalbim göğsümden fırlayacak gibiydi. Gözlerim kararıyordu. Nefes almakta zorlanıyordum. Odadaki arkadaşlar benimle ilgilendi ve koltuğa uzandım. Müdür Bey odaya girdi, gazete aradığını sordu ve beni görmemezlikten gelerek, bana ne olduğunu sormadı bile. Buna o sırada odada bulunan okulumuz öğretmenleri EB ve KS de şahittir. Giderek daha kötü oldum ve ambulansla acile götürüldüğümde panik atak yaşadığım anlaşıldı. Durumun tamamen psikolojik olduğu doktorlar tarafından ifade edildi.

Artık okula gitmek istemiyordum; iştahım yok oldu, uyku uyuyamıyordum. Ve kızıma sürekli öfkeli davranıyordum. Sürekli endişe ve öfke hissediyordum. Bu durumdan ötürü epey bir zamandır tedavi yardımı aldığım psikiyatriste daha sık gitmeye başladım. Kullandığım ilaca, yenileri eklendi.

Kasım ayının ortalarında hakkımda açılan yeni bir soruşturma nedeniyle günlerce ifade verdim. İddialardan biri şu idi: Benim haziran ayında yapılan şiiir etkinliğinden ötürü yapamadığım derslerin telafisi ve ortak sınav için yaptığım telafi için bana haksız iddialarla hesap soruluyordu. Oysa o gün Müdür Bey'i yerinde bulamadım ve derse girip ders yapmak için izin alma şansım olmadı. Ve bir sınıfı, etkinliğin yapıldığı konferans salonundan alarak, ders yaptım. Davranışım tamamen öğrencilerim içindi çünkü ertesi gün sınava gireceklerdi ve panik halindeydiler. Ama Müdür Bey, bu olayı kişiselleştirerek o günün sonunda çay ocağında, yaklaşık beş öğretmenin önünde karşıma çıkıp bağırarak "Sen kimsin ki müdürünün olduğu yerde

öğrencileri alıp götürürsün?" diyerek ve yumruğunu sıkarak üzerime yürüdü. Ve bağırma devam etti. Ben de o kadar kişinin karşısında rencide olarak "Müdür Bey, bana bağırma hakkınız yok. Ama elbette, yasal olarak hesap sorma hakkınız var." dedim. Ayrıca "Özür dilerim. Asla size karşı bir tutum değildi. Özür diliyorum." dedim. Ama o beni dinlemek yerine bağırma devam etti. "Ben sana öğretmen olmayı mı öğreteceğim. Edepsiz! Soyтары!" diye bağırma devam etti. Bu duruma orada yanımda bulunan KÖ, AO ve ÇE öğretmenlerimiz şahittir. Hatta o gün kendisini tekrar arayarak özür diledim. Ama soruşturma esnasında karşıma çıkan iddia: Siz, öğrencileri konferans salonundan aldığınız gün, Müdür ZŞ'e "Böyle bir etkinlik yapamazsınız. Yönetmelikte yeri yok." demişim gibi kaydedilmiş. Oysa asla ama asla böyle bir ifade kullanmadım ve o esnada kendisini asla görmedim.

Diğer soruşturma iddiası ise hakkımda yapılan bir dedikoduya dairdi. Bir öğretmen arkadaşımızın diğerine "M öğretmen, evli bir adamla berabermiş" demesiydi. Bu beni töhmet altında bırakan ve itibarımı zedeleyen bir dedikodu idi. Sonra bunu ifade eden arkadaşaya gayet sakin ve medenice "Arkadaşım, bir başkasına böyle ifadede bulunduğunu duydum. Böyle bir şey var mı? İşin aslını öğrenmek hakkım." dedim. Bağırıp çağırmaya başladı ve daha sonra hakkımda başka şeyler de duyduğunu ve benim için şikâyet dilekçesi verdiğini söyledi. İşte aslında mağdur olan ben olduğum halde soruşturmaya tabii tutulduğum ikinci neden budur.

Ve eklemem gereken 2011 Cumhuriyet Bayramı töreninde, bizlere bu yazılı tebliğ edildiği halde bazı öğretmen arkadaşlar, tören esnasındaki saygı duruşu ve İstiklal Marşı'na katılmamış ve hatta törenin ortasında salonu terk etmişlerdir. Bu kişiler arasında AO, BY, YM adlı öğretmen arkadaşlarımız vardır. Kendileriyle ilgili yasal bir işlem yapılmamıştır. Bu duruma pek çok öğretmen arkadaş şahittir. En başta ŞA öğretmenimiz.

Bu durum inanılmaz bir çifte standart örneğidir. Olaylar artık öyle bir noktaya gelmişti ki Müdür Bey beni her gördüğünde kaşını çatarak düşmanca bakışlarda bulunup ders motivasyonumu bozuyordu. Sürekli tedirgindim. Okulumuzun yetkili sendika başkanı olan ve okul öğretmenlerimizin büyük saygı ve güven duyduğu Aİ sürekli beni teselli edip kaygılarımı gidermeye çalışıyordu. Sonunda bu Müdür'ün bana karşı olumsuz ve düşmanca tavır ve tutumları sistematik bir hale dönüşünce Aİ durumu sendikanın yönetim kuruluna taşıdı. Bunun üzerine sendika başkanı ve yönetimden bir arkadaş, okulumuza gelip Müdür'le görüşme yaptılar. Fakat ne yazık ki bu görüşmenin ardından Müdür'ün tavırları aynen devam etti.

Hatta Haziran 2012'de okulumuzda bazı öğretmenler ... günü birlikte piknik düzenlemiştir. Ben de Müdür Bey'e 10 f1-f2 sınıfını pikniğe götürmek istediğimi belirten bir dilekçe verdim, kendisi garip ve asılsız bahanelerle sözlü olarak talebimi reddetti. Ben de ondan, reddetme sebebini yazılı vermesini istediğimde "Sana yazı mazı vermek zorunda değilim, hiçbir şeye izin vermiyorum." diyerek başından savmıştır. Bu olaya o sırada yanımda bulunan ES öğretmenimiz de şahittir.

Özel hayatımla ilgili olarak da TAS'ya iftiralarda bulunmuş, dedikodu yapmıştır.

Artık ya ölmek ya da bana bunu yaşatanları öldürmek istiyorum. Ve en çok beni mahvolmuş gören kızıma yapıyorum.

Şu an başka bir okulda (M Anadolu Meslek Lisesi) görevlendirmeli öğretmen olarak çalışmaktayım. Okulun ilk haftalarında tansiyonum sürekli düştü, bayıldım ve kalbimde yoğun bir ağrı ve çarpıntı yaşadım. Okul binalarına girmek istemiyorum; okul personelinden tedirginim; paranoyak gibiyim. Okulda bir öğretmen olarak mutsuzum. Uyku ilaçları bile kâr etmiyor artık. İstifa etmek istiyorum. Çoğu zaman da ÖLMEK...

Öğrenci, veli ve diğer öğretmen arkadaşlarla kurduğum sağlıklı ve insani iletişim, idealist bir öğretmen olmam ve insan olma kaliteme dair ve ayrıca üzerimde uygulanan sistematik baskıya dair, şahit olup ifadede bulunabilecek kişiler, eski Okul Müdürüm KH, öğretmenlerimizden AI, ÇN ve hatta tüm diğer öğretmenler, idarecilerimizden ZY ve geçen dönem okulumuzda bulunan öğretmen ve hizmetlilerdir."

(M ... Anadolu Lisesi'nde çalıştığı sırada, okul müdürü ve müdür yardımcısının bir dizi manevi acı ve ıstırap veren yıldırma fiiline (mobbing) maruz kaldığından dolayı müracaat ettiği İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Ana Bilim Dalınca "travma sonrası stres bozukluğu ve majör depresyon" tanısı konulmuştur. Ayrıca hazırlanan Sosyal İnceleme Raporunda şüphelinin yaşadığı olaylar ile konulan tanının uyumlu olduğu adli tıp belge delilinde ortaya konulmuştur.)

DAVRANIŞLAR			
İLETİŞİME YÖNELİK SALDIRILAR	VAR İSE ÖYKÜYE YAZILDI MI?	SALDIRI VAR İSE TANIKLARI VAR MI?	SALDIRI VARSA OLAYA DAİR BELGE VAR MI?
Amiriniz kendinizi ifade etme olanağınızı sınırladı.			
Konuşmaya başladığınızda daima sözünüz kesilirdi.			
Çalışma arkadaşlarınız, kendinizi ifade etme olanağını sınırladılar.			
Azarlandınız ya da küçümsendiniz.			
Yaptığınız işler sürekli eleştirilirdi.			
Özel yaşantınız sürekli eleştirilirdi.			
Sessiz ya da tehdit edici telefonlar alırdınız.			
Sözlü tehditlere maruz kalırdınız.			
Yazılı tehditler alırdınız.			
Size uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yönelterek temasınız reddedilirdi.			
Dolaylı imalarda bulunularak sizinle temas reddedilirdi.			
SOSYAL İLİŞKİLERE SALDIRILAR			
Sizinle konuşulmazdı.			
Size herhangi bir söz yöneltilmezdi.			

Çalışma arkadaşlarınızdan uzakta bir ofiste (veya sınıfta) çalışmak zorunda bırakılırdınız.			
Çalışma arkadaşlarınızın sizinle konuşmaları yasaklanırdı.			
Sanki yokmuşsunuz gibi davranılırdı.			
SOSYAL KONUMA SALDIRILAR			
Arkanızdan konuşulurdu.			
Sizinle ilgili çeşitli dedikodular yayılırdı.			
Gülünç duruma düşürülürdünüz.			
Akl hastası olduğunuza dair kuşku yaratılırdı.			
Psikiyatri doktoruna gidip muayene olmanız için sizi ikna etmeye çalışlardı.			
Fiziksel engelinizden dolayı sizinle alay edilirdi.			
Sizinle alay etmek için yürüyüş veya konuşma tarzınız taklit edilirdi.			
Politik ya da dini inançlarınıza saldırılırdı.			
Özel yaşamınızla alay edilirdi.			
Milliyetinizle alay edilirdi.			

Onurunuzu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılırdınız.			
Yaptığınız iş, yanlış ve yaralayıcı tarzda yargılanırdı.			
Aldığınız kararlardan şüphe edilirdi.			
Size karşı küfür veya aşağılayıcı sözler sarf edilirdi.			
Size karşı sözlü veya sözsüz cinsel talepler yöneltilirdi.			
MESLEKİ VE ÖZEL YAŞAMIN NİTELİĞİNE YÖNELİK SALDIRILAR			
Size iş verilmemeye başlanılmıştı.			
İşinizi yaratıcı anlamda yapmamanız için her türlü çalışma faaliyetiniz engellenirdi.			
Size anlamsız işler verilirdi.			
Size uzmanlık alanınızın çok altında işler verilirdi.			
Size aşağılayıcı işler verilirdi.			
Beceriksizliğinizi ortaya koymak amacıyla size, yeteneklerinizin çok üstünde görevler verilirdi.			
SAĞLIĞA YÖNELİK SALDIRILAR			
Sağlığınıza zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılırdınız.			

Fiziksel şiddetle tehdit edilirdiniz.			
Size ders vermek amacıyla ufak bir şiddet (tokat veya itme) hareketinde bulunurlardı.			
Daha ağır fiziksel şiddete maruz kalma- ma çalışılırdı.			
Zarara sokmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulundular.			
Evinize veya iş yerinize zarar verildi.			
Cinsel tacizde bulunuldu.			
DIĞERLER SALDIRILAR			
Telefon, bilgisayar ve lamba gibi iş yerinde bulunan size ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulurdu. Yerine yenileri konulmazdı.			
Çalışma arkadaşlarınızla aranızda çıkan tartışmalar her zamankinden çok daha fazla olmaya başladı.			
Sigara kokusundan ve dumanından çok rahatsız olduğunuzu bile bile yanınızdaki masaya çok sigara içen biri yerleştirildi.			

Başkalarının ofisine girdiğinizde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilirdi.			
İşle ilgili önemli gelişmelerin ve haberlerin dışında bırakılırdınız.			
Arkanızdan çeşitli söylentiler çıkarıldı, kulaaktan kulağa fısıltılar yayılırdı.			
Size yetenek ve becerilerinizin çok altında veya uzmanlık alanınıza girmeyen işler verilirdi.			
Yaptığınız işin ince ince gözlemlendiğini hissederdiniz. İşe geliş ve gidiş saatleri, telefon konuşmalarınız, çay ya da kahve molasında geçirdiğiniz zaman ayrıntılarıyla kontrol edilirdi.			
Diğer arkadaşlarınız tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenirdiniz.			
Sözlü ya da yazılı soru ve taleplerinize yanıt alamazdınız.			
Üstleriniz ya da iş arkadaşlarınız tarafından kontrol dışı tepki vermeye kışkırtılırdınız.			

İş yerinin özel kutlamalarına veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırılmadınız.			
Dış görünüşünüz veya giyim tarzınızla alay edilirdi.			
İşle ilgili tüm önerileriniz reddedilirdi.			
Kendinizden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alırdınız.			

BÖLÜM IX

MOBBİNG GÜNLÜĞÜ YAZMAYA BAŞLARKEN

Eğer daha önce yaşadıklarınızı anlamlandıramamışsanız ve bir uzmanın yardımı ile uygulamaların mobbing olduğunu düşünüyorsanız, günlük tutmaya başlarsanız sevinirim. Beyanlarınız ile ayrıca belge üretilmesi sürecini de başlatmış durumdasınız.

Mobbing günlüğü tutmaya başlayarak, olaylara dair delilleri toplamaya başlamış olmaktadır. Burada yazdıklarınızın, beyana dair olacakları not almış ve tanıkları da belirlemiş olacaksınız. Belge olacakları daha başından itibaren toplamaya başlamış olacaksınız. Avukatınızla görüşüp hukuki süreci belirlemiş olacaksınız.

Öncelikle sayfanın başına tarih atarak günlük tutmaya başlayınız. Yine mobbing olarak tanımlanan davranışları da belirlerseniz, dava sürecinde size yardımcı olacaktır. Suçun belirlenmesinde ve tazminata neden olan olayların belirlenmesinde işinizi kolaylaştıracaktır.

Ayrıca olayları yazarken 5N +1K ilkesine cevap olacak şekilde yazınız. Burada takılmayacağınız sadece "neden" olmalıdır. Çünkü mobbingte nedeni aramaya kalkmanız size eziyet çektirecektir. Sadece KİM, NE, NEREDE, NE ZAMAN VE NASIL sorularına cevabı olacak olayları yazınız. Ayrıca bunlara dair tanıklara ve varsa belgelere de vurgu yapmayı unutmayınız.

Unutmamanız gereken bir husus da şudur: Mobbing uygulamalarının devam ettiği süre boyunca, mutlaka avukat desteği alınız. Ayrıca sendika temsilcisi veya yöneticileri ile yaşadıklarınızı paylaşın. Sendikanın TBK 417. maddesine göre idareye ihtar gönderme sürecini de başlatmış olursunuz.

Ayrıca bu süreçte, mobbing uygulayıcıları sizi kontrolsüz tepki vermeye zorlamak istemektedir. Bu süreçte kontrolsüz davranışlarınız disiplin cezası almanıza ve idari yaptırım olarak başka bir yere atanmanıza neden olabilir. Mobbere karşı, zor olduğumu biliyorum ama, "siniri alınmış et gibi davranmanızı" tavsiye ediyorum. Eğer mobbere karşı mobbing uygulamasında kendinizi kötü ve ağlamaklı halde buluyorsanız doktora gitmeyi düşünün. Sağlığınızı korumaya öncelik verin. Aklınıza bu anda "işkembecideki pişmiş kelleleri" getirin. Biraz gülümseyin.

Şimdi kolay gelsin size ve sevgili günlük diye başlayın.

DİPNOTLAR

- 1 Danıştay 2. Daire E. 2015/6046 K. 2017/6537 T. 25.10.2017 (<https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/2d-2015-6046.htm>, erişim tarihi :20.03.2021)
- 2 İsmail Akgün, Tüm Yönleriyle Mobbing ve Siber Mobbing, s.169. Gülnaz Y.Ankara 2021
- 3 İsmail Akgün, Tüm Yönleriyle Mobbing ve Siber Mobbing, s.170. Gülnaz Y. Ankara 2021
- 4 İsmail Akgün, Tüm Yönleriyle Mobbing ve Siber Mobbing, s.171. Gülnaz Y.Ankara 2021
- 5 İsmail Akgün, Tüm Yönleriyle Mobbing ve Siber Mobbing, s.173. Gülnaz Y.Ankara 2021.
- 6 Ece Göztepe, Anayasa Mahkemesi'nin "Mobbing" Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, s.341, Anayasa Yargısı 32 (2015), <https://www.anayasa.gov.tr/media/4441/9.pdf>, erişim tarihi, 04.04.2021)
- 7 AYM Aslı Kırmızı Demirseren Kararı, Başvuru Numarası: 2013/5680, Karar Tarihi: 15/4/2014
- 8 İşyerinde Şiddet ile Savaşım ve Hukuksal Boyutları, İş Yerinde Şiddet, Ed. Serpil Aytaç-Nuran Bayram Beta Y,sy.106, 2011
- 9 Mehmet Emin-Artuk-Ahmet Gökçen-Ahmet Caner Yenidünya, TCK Şerhi 3.Cilt sy.2291, Ankara,2009
- 10 Yener Ünver, Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri, s. 104, Ceza Hukuku Dergisi, y 4 sayı 11 Aralık 2009
- 11 Yener Ünver, Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri, s. 108, Ceza Hukuku Dergisi, y 4 sayı 11 Aralık 2009
- 12 Ayşegül Dalgaldere, Yargı Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing), s.112,Seçkin Y, 2021, Ankara.

- 13 B.Buğra Palabıyık, Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspat, s.99 Seçkin Y, 2018, Ankara,
- 14 Yargıtay HGK E. 2014/4-110 K. 2015/2600 T. 11.11.2015, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/hgk-2014-4-110.htm>, erişim tarihi; 19.03.2021.
- 15 Danıştay 2. Daire E. 2015/6046 K. 2017/6537 T. 25.10.2017, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/hgk-2014-4-110.htm>, erişim tarih, 20.03.2012
- 16 Antalya 3. İdare Mahkemesi 2020/867 E. 2021/218 K ve 24.03.2021 Tarih, (Av. Nusret Gürgöz'e bu kararı kullanmamıza izin verdiği için teşekkür ediyorum)
- 17 İstanbul 6. İdare Mahkemesi 2019/671 E. 2019/2516 K ve 05/12/2019 Tarih, Bu karar İstanbul Bölge İdare 7. İdare Dairesince 11.02.2021 tarihli kararıyla onanmıştır. (Av. İlkey Bahçetepe'ye bu kararı kullanmamıza izin verdiği için teşekkür ediyorum)
- 18 Danıştay 12.Daire 2011/9558 E., 2015/6377 K
- 19 Atıla Erkal, İdare Hukukunda Mobbing,s.218, Adalet Yayınevi, Ankara,2015.
- 20 Atıla Erkal, İdare Hukukunda Mobbing,s.219, Adalet Yayınevi, Ankara,2015.
- 21 Atıla Erkal, İdare Hukukunda Mobbing,s.221, Adalet Yayınevi, Ankara,2015.
- 22 Selin Çavuşoğlu-Nihat Seyhun Alp, İş Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.230,Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları, Editörler, Sevinç Köse-Mustafa Alp, Seçkin Y, 2020, Ankara,
- 23 Atilla Erkal, İdare Hukukunda Mobbing, s.231, Adalet Yayınevi, Ankara,2015.
- 24 Atilla Erkal, İdare Hukukunda Mobbing,s.52 vd, Adalet Yayınevi, Ankara,2015.

- 25 Pınar Tınaz, İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s.158 vd, Beta, İstanbul, 2011
- 26 Derya Deniz Mobbing (İş Yerinde Yıldırma), s.57, Fam Yayınları, İstanbul,2012.
- 27 Jale Minibaş Poussard-Meltem İdliğ Çamuroğlu, Psikolojik Taciz iş Yerindeki Kabus, s.28 vd. Nobel, Ankara, 2009

