

ULUSAL YARGI KARARLARI IŞIĞINDA İŞ HUKUKUNDA PSİKOLOJİK TACİZİN İSPATINA İLİŞKİN İLKELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Av. Ozancan Belci*

ÖZET

Psikolojik taciz (*yaygın bilinen adıyla "mobbing"*); işverenin, işveren vekilinin veya işçinin, aynı işyerinde çalışmakta olan başka işçiyi hedef alarak; ona yönelik sistematik hakaret, tehdit, cinsel taciz, şiddet, aşağılama, çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi mağdur işçinin karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işyerindeki performansını engelleyen ya da olumsuz bir çalışma ortamı yaratan, Türk Ceza Kanunu veya özel kanunlara göre suç oluşturması gerekmeyen söz ve davranışlar olarak tanımlanabilir.

Psikolojik tacizin oluşabilmesi için mağdurun kadın veya erkek olması gibi bir koşul aranmasa dahi; iş yaşamında bu davranışların mağduru genellikle kadınlar olmakta ve bu durum kadınların iş yaşamına katılmasını olumsuz etkilemektedir. Çalışma yaşamının dışında bırakılan kadınlar ise bunun doğal bir sonucu olarak ekonomik bağımsızlıklarını kaybetmektedirler. Kadınların çalışma yaşamının dışında bırakılması, aynı zamanda toplumsal yaşamın dışına itilmeleri anlamına gelmekte ve bu kadın-erkek eşitliğinin kadınlar aleyhine bozulması sonucunu doğurmaktadır.

Kadınların psikolojik taciz içeren söz ve davranışlara karşı genellikle sessiz kaldığı bilinen bir gerçek olup, haklarını arama yönünde önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu duruma yol açan en önemli nedenlerden bazıları da hiç şüphesiz, psikolojik tacize uğrayan kadının haklılığını ispat edemeyeceği ya da hukuki yollardan hakkını aradığı takdirde mağduriyetinin artacağı şeklindeki düşüncelerdir.

Çalışmamızda işte bu soruna değinilecek ve ulusal yargı kararlarında yer bulmuş bazı somut olaylar ışığında psikolojik tacizin ispatlanmasına ilişkin ilkeler ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz, Mobbing, İş Hukuku, Kadın Hakları, İspat.

* Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk yüksek lisans öğrencisi, Aydın Barosu'na kayıtlı avukat.

AN EVALUATION ABOUT THE PRINCIPLES OF PROVING THE PSYCHOLOGICAL HARASSMENT AT LABOUR LAW IN THE LIGHT OF THE TURKISH NATIONAL JUDICIAL DECISIONS

Advt. Ozancan Belci*

ABSTRACT

Psychological harrasment (*mostly known as “mobbing”*) is entire of the systematical words or behaviours which commits by employee, representative of employee or an another worker; like insult, threat, sexual harrasment, violence, humiliation, or aggravation of the working conditions, targets to give pain to a worker or create a negative work environment. These words and behaviors do not necessarily constitute a criminal offense under the Turkish Penal Code or special laws.

Although it is not a condition for the victim to be a woman or a man in order for psychological harassment to occur; The victims of these behaviors in business life are women in general and this affects women's participation in work life negatively. The women who are left out of working life lose their economic independence as a natural result. Exclusion of women from working life means that they are pushed out of social life and this leads to the deterioration of gender equality against women.

It is a well-known fact that women are generally keeps silent against the words and behaviors that psychological harassment and it is constitute a major problem in the search for their rights. Obviously some of the most important reasons leading to this situation are thoughts about the fact that if the woman who is subjected to psychological harassment cannot prove her right or if she is looking for her rights through legal means, her victimization will increase.

Our study will mention about this major problem and evaluate the principles of proving the psychological harassment in the light of Turkish national judicial decisions.

Keywords: Psychological Harrasment, Mobbing, Labour Law, Women’s Rights, Proving.

* Candidate LL.M in Private Law at Institute of Social Sciences of Dokuz Eylöl University, Attorney at Law at Aydın Bar Association.