

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ PROGRAMLAR ENSTİTÜSÜ
HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

CEZA HUKUKU BAĞLAMINDA MOBBİNG

Tutku Gülce ALTUNDAĞ
119612015

Dr. Öğr. Üyesi Öznur SEVDİREN

İSTANBUL
2023

Ceza Hukuku Bağlamında Mobbing
Mobbing in the Context of Criminal Law

Tutku Gülce ALTUNDAĞ
119612015

Tez Danışmanı : **Dr. Öğr. Üyesi Öznur SEVDİREN**
İstanbul Bilgi Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Doç. Dr. Koray DOĞAN**
Dokuz Eylül Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Fulya EROĞLU
Altınbaş Üniversitesi

Tezin Onaylandığı Tarih : 21 Haziran 2023
Toplam Sayfa Sayısı : 152

Anahtar Kelimeler (Türkçe)

- 1) Ceza Hukuku
- 2) Mobbing
- 3) Çalışma Hayatı
- 4) Suç
- 5) İnsan Hakları

Anahtar Kelimeler (İngilizce)

- 1) Criminal Law
- 2) Mobbing
- 3) Work Life
- 4) Crime
- 5) Human Rights

ÖNSÖZ

İnsan hakları alanına dair sarsılmaz tutkum, akademik ve profesyonel yolculuğuma ciddi anlamda yön vermektedir. Bununla beraber, Bilgi Üniversitesi'nde aldığım yüksek lisans eğitimim kapsamında çok değerli hocam Prof Dr. Turgut Tarhanlı'dan aldığım "İnsan Hakları Aktivizmi" dersinden sonra hayata bakış açım ciddi anlamda değişime uğramıştır. Ders kapsamında incelediğimiz, Susan Sontag'ın kaleme aldığı ve Türkçe'ye "Başkalarının Acısına Bakmak" şeklinde çevrilen kitap sayesinde kırılgnlık, acı ve başkasına bakmanın ne demek olduğu üzerine düşünmeye başladığımda, kendimize ait bir kimliğimizin olması için kimliğimizin dışında olan bir başkasına, yani "öteki"ye duyduğumuz ihtiyacı fark ettim. Bir acı söz konusu olduğunda ise mühim olanın, başkalarının acısına bakmanın bir adım ötesine geçip başkalarının acısını dindirmek için mücadele etmeyi seçtiğimiz an olduğu yönündeki düşünceyi kendi hayatıma dahil etmemle birlikteyse, her şeyden önce her daim insan hakları hukukçusu olarak anılmak isteyeceğimi fark ettim.

Heteronormatif, ataerkil ve ikili cinsiyet sistemlerinin kalıplarına sıkışmış bir coğrafyada doğduğunuzda, söz konusu tahakküm sistemlerinin yarattığı normun dışındaysanız, aile hayatından başlayarak, akademik hayatta, sosyal hayatta, çalışma hayatında ve aslında hayatın her alanında ayrımcılığa maruz kalmak neredeyse bir "zorunluluk" haline gelmektedir. Bu anlamda, eşitsizler arasında kurulan ilişkiye en yaygın örnek olarak verilebilecek çalışma hayatında, daha güçlü konumda olan patronun karşısında yer alan ve bu anlamda daha dezavantajlı bir konumda kalan -toplumda farklı kültürlere aidiyetleri sebebiyle çalışma hayatından dışlanan LGBTİ'ler ya da hiyerarşik olarak birisinin tahakkümü altında emeği sömürülen işçiler olarak- herkesin, Sontag'ın deyimiyle "öteki"nin maruz kaldığı mobbing, ölümcül sonuçlar bile yaratabilen çok ciddi bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu anlamda, ötekinin acısına bakmak ve mobbinge sessiz kalmak yerine, bir adım ötesine adım atarak, harekete geçmek ve Türk Ceza Hukuku'nda bu olgunun önlenmesi adına gereken adımları atmak için biz insan hakları hukukçularına büyük

bir rol düşmektedir. Akademik yolculuğumda önemli bir dönüm noktası olan bu tez ise tüm bu sebepler doğrultusunda, mobbing olgusuna ceza hukuku perspektifinden bakmayı hedefleyerek mobbingle mücadelede atılması gereken önlemlere ışık tutmayı hedeflemiştir.

Öncelikle, deprem ve pandemi gibi toplumsal kayıplar ile mücadele ettiğimiz bu dönemde, her daim içtenlikle destek sağlayan tez danışmanım Dr. Örg. Üyesi Öznur Sevdiren'e paha biçilmez rehberliği, anlayışlı geribildirimleri için; akademik yolculuğum boyunca desteğini esirgemeyen ve her daim bana inanan sayın Dr. Öğr. Üyesi Fulya Eroğlu'na ve çalışmamın bitişinde emeği geçen sayın Doç. Dr. Koray Doğan'a;

Hedeflediğim ve hayal ettiğim her konuda ve bu stresli günlerde sorgusuz sualsiz benden hiçbir desteği esirgemeyen annem Sezer Selma Altundağ ve ablam Hasret Su Altundağ'a;

Bana adeta kanatlarımın altındaki rüzgar olan; bana sürekli olarak hayallerim için çabalamaya devam etmem gerektiğini hatırlatan ve zorlu zamanlarımda sığınabildiğim sevgili Fatma Bilem'e, bu süreçte destekleyici ve güçlendirici her türlü ortamı sağlayan değerli dostum Av. Deniz Çelikkaya'ya ve bu zorlu yolculuğum boyunca her türlü sabır, şefkat ve anlayışı gösteren Pozitif Yaşam Derneği'ndeki çalışma arkadaşlarıma ve varlıklarını her daim yanımda hissettiren, düştüğümde elimi tutan, benimle birlikte gülen can dostlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Bu tezi, yüksek lisans eğitimim sırasında kanser sebebiyle aramızdan zamansız ayrılan canım babam Emin Mitat Altundağ'ın sevgi dolu anısına ithaf ediyorum. Cesareti, dayanıklılığı, emeğe ve insanlığa gösterdiği saygı ve şefkatle beni bugünlere taşıdığı için kendisine sonsuza dek minnettar kalacağım.

Av. Tutku Gülce Altundağ

27 Mayıs 2023, İstanbul

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
MOBBİNG KAVRAMI, UNSURLARI VE TARİHSEL GELİŞİMİ.....	4
I. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG).....	5
A. Kavramsal Çerçeve ve Tarihsel Gelişimi.....	5
B. Terminoloji Sorunu	10
C. Benzer Kavramlar ile İlişkisi	12
II. MOBBİNGİN TARAFLARI	19
A. Fail (uygulayıcı, tacizci, zorba, saldırgan)	19
B. Mağdur (maruz kalan, kurban, hedef)	21
C. İzleyiciler (seyirciler, tanıklar).....	23
III. MOBBİNGİN UNSURLARI, NEDENLERİ VE SONUÇLARI.....	26
A. Mobbingin Unsurları.....	26
B. Mobbingin Nedenleri.....	40
C. Mobbingin Sonuçları (Etkileri)	43
İKİNCİ BÖLÜM.....	46
MOBBİNG KAVRAMININ (ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZEYDE) HUKUKSAL ÇERÇEVESİ.....	46
I. ULUSLARARASI MEVZUATTA MOBBİNG	46
A. Uluslararası Metinler	48
B. Genel Hukuk Kuralları ile Korunması.....	56

C. Özel Hukuk Kuralları ile Korunması	58
D. Değerlendirme	61
II. TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE MOBBİNG.....	63
A. 1982 Anayasası.....	63
B. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	66
C. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	68
D. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu	70
E. 4721 Sayılı Medeni Kanun	73
F. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	74
G. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	75
H. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu	76
İ. 278979 Sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Konulu 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi.....	78
J. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu ve “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi	80
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	81
CEZA HUKUKU BAĞLAMINDA MOBBİNG DEĞERLENDİRMESİ.....	81
I. MOBBİNG OLUŞTURAN DAVRANIŞLARIN DEĞİŞİK SUÇ TİPLERİ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ	81
A. İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84).....	83
B. Kasten Yaralama Suçu (TCK m. 86-87).....	90
C. Eziyet Suçu (TCK m. 96).....	94
D. Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105).....	98
E. Cinsel Saldırı (TCK m. 102).....	101
F. Cebir Kullanma Suçu (TCK m. 108)	104
G. Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu (TCK m. 123)	106

H. Hakaret Suçu (TCK m. 125)	108
İ. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali (TCK m. 117).....	111
II. MOBBINGIN BAĞIMSIZ BİR SUÇ TİPİ OLARAK DÜZENLENMESİ MESELESİ VE ÖNERİLER.....	116
SONUÇ.....	123
KAYNAKÇA.....	126

KISALTMALAR

AY	: Anayasa
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
C	: Cilt
CD	: Ceza Dairesi
CGK	: Ceza Genel Kurulu
Dr	: Doktor
YYLT	: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
E.	: Esas Sayısı
E.T.	: Erişim Tarihi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	: Karar Sayısı
m.	: Madde
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
RG	: Resmî Gazete
S	: Sayı
s.	: Sayfa
T.	: Tarih
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
TİHEKK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
vd.	: Ve diğerleri

ÖZET

Günümüz rekabetçi iş dünyası ve karmaşık dinamiklerinde, işyerinde insan onurunun korunması temel bir hak olarak ortaya çıkmış hem çalışanları hem de işverenleri psikolojik tacizden uzak bir ortam inşa etmeye zorlamıştır. Böylece, insan değerine saygı duyan ve iş barışını sağlamayı hedefleyen bir ortamın yaratılması zaruri hale gelmiştir. Bu anlamda mobbing olarak da ifade edebileceğimiz söz konusu psikolojik taciz olgusu genel olarak, iş yerinde hedef alınan kişiye karşı tekrarlanan düşmanca eylemler, kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılamayı içermekte, anlık çatışmalardan veya anlaşmazlıklardan daha geniş bir kapsamı ifade etmekte ve bir kişinin mobbing davranışlarının hedefi haline gelmesiyle başlayan sistematik bir süreci temsil etmektedir.

Bu araştırmanın merkezinde, mevcut yasal tedbirleri değerlendirerek ve insan onuruna yakışır çalışma koşulları ilkesinin önemini göz önünde bulundurarak, mobbingin Türk Ceza Hukuku sistemi içerisinde bağımsız bir suç türü olarak düzenlenip düzenlenmemesi gerektiği değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, yasal olarak kavranabilir bir olgu olarak kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunmayı ve Türkiye'deki bu yaygın sorunla etkili şekilde mücadele etmesinin değerlendirilmesini amaçlayan çalışma, özellikle ceza hukuku bağlamında mobbinge odaklanmakta ve kavramın hukuki boyutlarını, suç oluşumunu ve cezalarını Türk Ceza Hukuku çerçevesinde analiz etmektedir.

Tez, giriş ve sonuç bölümleri haricinde üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Türk hukukunda mobbingin teorik incelemesi yapılmakta, tarihsel arka planı, kavramsal temelleri ve ayrıntılı unsurları ele alınmaktadır. İkinci bölüm, mobbingin ulusal ve uluslararası düzeydeki yasal çerçevesini incelemekte, böylece küresel perspektife ve Türk mevzuatı için potansiyel sonuçlara ışık tutulmaktadır. Son olarak, üçüncü bölümde, mobbing farklı suç türleri merceğinden incelenmekte, faillerin cezai sorumluluğu ve karşılaşılabilecekleri potansiyel hukuki sonuçlar araştırılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ceza Hukuku, Mobbing, Çalışma Hayatı, Suç, İnsan Hakları

ABSTRACT

In today's competitive business world and complex dynamics, protecting human dignity in the workplace has emerged as a fundamental right, forcing employees and employers to build an environment free from psychological harassment. Thus, creating an environment that respects human dignity and aims to ensure work peace has become essential. In this sense, the phenomenon of psychological harassment, which we can also refer to as mobbing, generally includes repeated hostile actions, mistreatment, threats, violence and humiliation against the targeted person in the workplace, expresses a broader scope than momentary conflicts or disagreements, and represents a systematic process that begins when a person becomes the target of mobbing behaviors.

At the centre of this research is evaluating whether mobbing should be regulated as an independent type of crime within the Turkish Criminal Law system by assessing the existing legal measures and considering the importance of the principle of decent working conditions. In conclusion, the study, which aims to contribute to a comprehensive understanding of mobbing as a legally comprehensible phenomenon and to evaluate how existing legal measures effectively combat this widespread problem in the context of Turkey, focuses on mobbing, particularly in the context of criminal law, and analyses the legal dimensions of mobbing within the framework of Turkish Criminal Law.

The thesis comprises three main chapters, excluding the introduction and conclusion. The first chapter discusses the theoretical analysis of mobbing in Turkish law, its historical background, conceptual foundations and detailed elements. The second part analyses the legal framework of mobbing at the national and international levels. Existing laws, conventions and case law on mobbing are analysed to shed light on the global perspective and potential implications for Turkish legislation. Finally, in the third part, mobbing is analysed through the lens of different types of offences, and the criminal liability of the perpetrators and the potential legal consequences they may face are investigated.

Keywords: Criminal Law, Mobbing, Work Life, Crime, Human Rights.

GİRİŞ

Çalışma yaşamında gitgide artan bir tehdit olarak karşımıza çıkan mobbing, hukukun koruyucu kalkını altındaki işçilerin özellikle psikolojik bütünlüğünü zedeleyerek, iş hukukunda ve ceza hukukunda yeni arayışların zorunluluğunu gündeme getirmiştir. İşçilerin psikolojik ve fiziksel sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen sürekli ve sistematik bir taciz biçimi olmasıyla beraber, buna yönelik gerçekleştirilen davranışlar hedef alınan kişinin itibarı, iş performansı ve hatta fiziksel sağlığı üzerinde zararlı etkilere yol açabilmektedir.

"*Mobbing*" terimi etimolojik kökenini İngilizce "*to mob*" kelimesinden alır ve ilk olarak sosyal psikoloji alanında, özellikle de kalabalık psikolojisi alanında ortaya atılmıştır¹. Bu terim, yapılandırılmış ve organize bir grup içindeki en düşük sosyal hiyerarşi seviyesini sembolize etmektedir. Daha sonra ise İsveçli bir doktor olan *Heinemann* tarafından çocuklara bir grup akranları tarafından uygulanan şiddeti tanımlamak için kullanılmıştır².

Öte yandan, birçok ülkenin akademik çalışmalarında öne çıkan mobbing kavramı özellikle çok yönlülüğü sebebiyle farklı diller ve kültürler arasında farklı terminoloji kullanımına yol açmaktadır. İngilizce konuşulan bölgelerde önceleri "*işyeri zorbalığı*" şeklindeki kullanımı yaygınken; uluslararası literatürde genel itibarıyla fiziksel ve psikolojik zararlar sonuçlanan soyut şiddete işaret eden bir terim olan "*mobbing*" kullanılmaktadır. Türkçe'de ise bu olgu genellikle psikolojik taciz, manevi taciz, yıldırma gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Bununla birlikte, olgunun karmaşık doğasını ve bu tür davranışları tanımlama, kategorize etme ve özellikle Türk Ceza Hukuku çerçevesinde ele alma konusundaki zorlukları vurgulayan, evrensel olarak kabul görmüş bir tanım veya terim henüz oluşturulmamıştır. Uluslararası alanda ve genel olarak toplumsal bağlamlarda geniş kabul gören mobbing terimi, ilgili diğer kavramları da kapsar bir niteliğe sahiptir.

¹ Demir, Şamil, "*Mobbing Olgusunun Hukuksal Değerlendirmesi*", Ankara Barosu Dergisi, S: 2, 2009, s. 140.

² Elliott, Gail Pursell; Davenport Noa; Schwartz, Ruth, *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*, Civil Society Publishing, 1999.

Sonuç olarak, çalışmanın anlaşılabilirliği, kapsamlı bir çerçeve sunmak, toplumsal bilinci yükseltmek ve küresel/akademik çalışmalarla daha kolay karşılaştırma yapılmasını sağlayabilmek adına çalışma boyunca, -çoğunlukla- “mobbing” terimi ve literatür ile uyum sağlaması adına “psikolojik taciz” terimi dönüşümlü olarak kullanılacaktır.

Son yıllarda ise özellikle İskandinav ülkelerinde ve çalışma psikolojisi alanında mobbing üzerine kapsamlı araştırmalar yapılmıştır³. Günümüzde ise genellikle işverenlerin çalışanları istifaya zorlamak ve bu şekilde tazminat yükümlülüklerinden kaçınmak için uyguladıkları sistematik ve sürekli baskı ile ilişkilendirilmektedir. Bu etkilerin ciddiyetinin farkına varılmasıyla, zaman içinde özel hukuk ve ceza hukukunda mobbingi ele alan düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Çalışanların yasal haklarının giderek daha fazla farkına varması, mobbing uygulamalarının doğrudan kaba güç kullanımından çıkarak, koruyucu iş yasalarındaki boşluklardan yararlanarak, “sinsi” bir psikolojik baskı ve yıldırmaya dönüşmesine sebep olmuştur. Kültürel ve rekabetçi dinamiklerle beslenen bu artan eğilim, mobbingi işçi haklarının korunması açısından kritik bir konuma getirmiş ve özellikle Türkiye’de ceza hukuku bağlamında mobbingin ayrı bir suç olarak açıkça tanınmasını gerektirmiştir. Nitekim mobbingin sadece kişileri bireysel olarak değil tüm toplumu etkilediği göz önüne alındığında, bu konunun kovuşturulması ve ele alınması çeşitli yasal prosedürlerin ve mevzuatın uygulanmasını gerektirmektedir.

Ceza Hukuku, suçluların sorumlu tutulması ve adil bir hukuk düzeninin korunması için temel teşkil etmektedir. Mobbingin çalışanların refahını ve mesleki performansını tehlikeye atabileceği de göz önüne alındığında, ceza hukuku bağlamındaki suçlar kapsamında sınıflandırılması ve failler için potansiyel cezai sorumluluğun değerlendirilmesi elzem hale gelmektedir. Ayrıca, Türk mevzuatında ayrı bir suç olarak düzenlenmediği göz önüne alındığında, caydırıcı yaptırımların eksikliği konunun etkili bir şekilde ele alınmasında önemli engeller yaratmakta ve

³ Öztürk, Meral; Şahbudak, Ercan, “*İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma*”, Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, C: 20 S:2, 2017, s. 203.

bu tür davranışlarda bulunanları sorumlu tutacak mekanizmaları zayıflatmaktadır. Bu nedenle, mevcut ceza hukuku çerçevesinde bireysel eylemlerin kolektif süreçlerden daha öncelikli olduğu düşünüldüğünde, bu çalışma kavramın anlaşılmasında karşılaşılan zorluklara ışık tutmayı amaçlamaktadır. Nitekim, Türk Ceza Kanunu'na ayrı bir mobbing suçunun eklenmesi ise sorumluların tespit edilmesini ve yargılanmasını kolaylaştıracaktır.

Sonuç olarak, işyerinde gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışlarını ele alan bu olgunun çok yönlü yapısı göz önüne alındığında, çeşitli hukuki kategoriler altında değerlendirilmesi gerektiği için çeşitli hukuki ve/veya cezai prosedürlerin ve mevzuatın uygulanması gerekmektedir. Çalışmamızda, işyerlerinde önleyici tedbirlerin alınmasını teşvik etmek ve uygulayıcıların daha etkin bir şekilde kovuşturulmasını sağlamak amacıyla mobbingin bağımsız bir düzenlemeye kavuşturulması önerilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI, UNSURLARI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

İşyerinde psikolojik taciz olarak da bilinmekte olan “*mobbing*” olgusu, çalışma hayatında endişe verici bir paradigma yaratarak toplumun ilgisini çekmeyi başarmış, hedef alınan kişiler ve hatta kurumların üzerinde yarattığı yıkıcı etkiler sebebiyle de son yıllarda giderek artan bir ilgi görmeye başlamıştır. Gerçekten de bu kavram ilk ortaya atıldığı zamandan bu yana geniş çapta incelenmiş, tartışılmış ve işyerinde önlenmesi ve ele alınması için çeşitli teorik modellerin ve müdahalelerin geliştirilmesine yol açmıştır.

Mobbing kısaca, çalışma hayatında hedef alınan bir kişi veya grubun, mobbing uygulayıcısı⁴ olarak karşımıza çıkan iş arkadaşları veya üstleri tarafından tekrarlanan ve sistematik şekilde gördüğü kötü muamele ve zarar verici davranışları ifade etmekte olup, fiziksel ve yaygın olarak psikolojik zararlar sonuçlanmaktadır. Söz konusu zarar verici davranışlarla hedeflenen, mobbinge maruz kalan⁵ mağdurun öz değer duygusunu aşağılamayı, saygınlığını zedelemeyi ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektir.

Aslında, “mobbing” terimi onlarca yıldır işyerinde gerçekleştirilen psikolojik taciz ve istismarı tanımlamak için kullanılmaktadır. Günümüzde mobbingin doğasını ve yaygınlığını tam olarak anlamak için, tarihsel gelişimini ve zaman içinde nasıl evirildiğini incelemek önemlidir. Bu nedenle çalışmada, temel teorik temellerini açıklığa kavuşturmak ve kendine has özelliklerini ana hatlarıyla ortaya koymak amacıyla mobbingin kavramsal çerçevesinin kapsamlı bir analizini sunmak hedeflenmiştir. Ayrıca, olgunun tarihsel gelişimini incelemek, büyümesinin

⁴ Mobbingin bir süreç olması ve suç perspektifi dışında da kapsayıcı bir şekilde betimlemeye ihtiyaç duyulması sebebiyle çalışma boyunca, mobbingin faili konumundaki kişileri tanımlamak adına “mobbing uygulayıcısı” ve “mobbing faili” terimi tercih edilecektir.

⁵ Çalışmamızda, mobbing uygulayıcısının hedef aldığı kişiyi vurgulamak, mağdurun deneyimini ve yaşadığı zorlukları yansıtmak adına “mobbinge maruz kalan” ve “mobbing mağduru” terimleri çoğunlukla tercih edilmiştir.

haritasını çıkarmak ve daha geniş toplumsal ve yasal bağlamlara yerleştirmek amaçlanmaktadır.

Sonuç olarak, bu bölüm, karmaşık mobbing olgusunun ne anlama geldiğine dair bir çerçeve çizerek teorik temellerini, temel bileşenlerini ve tarihsel dönüşümünü ayrıntılı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır.

I. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)

A. Kavramsal Çerçeve ve Tarihsel Gelişimi

Mobbing terimi, işyerlerinde yaşanan bir olguyu ifade etmek için kullanılmadan önce hayvan davranışlarını inceleyen bilim insanları tarafından keşfedilmiştir⁶. İlk olarak 19. yüzyılda biyologlar tarafından yuvalarını koruyan kuşlarda gözlemlenen bir olguyu tanımlamak için kullanılan kavram, 1960'larda *Konrad Lorenz* tarafından daha küçük hayvanların daha büyük ve yalnız bir hayvana karşı ortak bir savunma mekanizması geliştirmesini ya da bir hayvan sürüsü içindeki en zayıf üyenin sistematik olarak dışlanması ve nihayetinde ortadan kaldırılmasını sembolize etmektedir⁷. *Lorenz*, bu durumu kuşların yuvalarını savunmak amacıyla kendilerinden daha güçlü bir hayvanın etrafında grup halinde saldırarak uzaklaştırmaları gibi örneklerle açıklamıştır⁸.

Mobbing terimini açıklamak için tercih edilen terimler kadar kullanılan tanımların çeşitliliği de oldukça fazladır. Bununla birlikte, mobbing hakkında herkes tarafından kabul edilmiş ve evrensel bir tanım bulunmamaktadır. Latince’de “*kararsız kalabalık*” anlamına tekabül eden “*mobile vulgus*” kelimelerinden

⁶ Ulusoy, Zeynep Duygu. "Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 105, 2013, s.131. ("Ulusoy, *Mobbing Analiz Denemesi*").

⁷ Bilge, Selahattin Samet, "Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 65, S: 4, 2016, s. 1246. ("Bilge, *Mobbing Terimi ve İncelenmesi*").

⁸ Ulusoy, *Mobbing Analiz Denemesi*, s.131.

türeyen -fiil haliyle- “mob” hukuksuz şekilde şiddet eylemleri gerçekleştiren bilinçsiz insan topluluğu anlamına gelmektedir⁹.

Kavramın insanlara atfedilmesinde önemli bir rol oynayan İsveçli hekim *Heinemann* ise mobbing kavramını, bir grup çocuğun yalnız başına olan bir çocuğa karşı şiddet içeren tutum ve davranışları olarak kullanmıştır¹⁰. Belirtildiği üzere mob sözcüğünden türeyen mobbing tam da bu zararlı eylemleri ifade etmek adına yaygınlaşmaya başlamış, 1980’li yıllardan itibaren ise işyeri ile bağlantılı bir şekilde kavram ele alınmaya başlanmıştır¹¹.

Heinz Leymann ise 1973’te çalışma hayatında psikolojik terör veya mobbing dediğimiz kavramı, bir veya daha fazla kişi tarafından zarar verici davranışlar ile sistematik olarak çaresiz ve savunmasız bir konuma sokulan bir kişiye yöneltilen düşmanca ve etik dışı iletişim biçimi olarak tanımlamıştır¹². Bu süreçte mobbing mağduru olan işçi sistematik bir şekilde diğer çalışanlar veya işverenleri tarafından basit şakalar, dalga geçme, durmaksızın eleştirme, tehdit etme, görmezden gelme ve alenen iftira atmaya kadar varan bir dizi yöntemle sistematik olarak eziyet görmekte, baskı altına alınmakta, korkutulmakta ve sindirilmektedir¹³. İşyerinde mobbingin sınırlarının net bir şekilde çizilmesi mümkün olmadığından eylemlerin maruz bırakıldaki tesirinin analizi de güçleşmekte, bu nedenle mobbingin tespiti zorlaşmakta ve nelerin mobbing teşkil eden bir davranış olabileceği konusunda çok çeşitli yorumlar yapılmaktadır, örneğin *Leymann*’a göre cinsel taciz teşkil eden davranışlar da mobbing kapsamına dahil edilmektedir¹⁴.

⁹ Çopur, Fatma, “*Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing*” (“Çopur, *Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*”), Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (“YYLT”), Isparta, 2017, s. 6.

¹⁰ Erdem, Mustafa Ruhan; Parlak, Benay, “*Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*” (“Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*”), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 88, 2010, s. 262.

¹¹ Kuzgun, İmge, “*Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing*” (“Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*”), Kırıkkale Üniversitesi YYLT, Kırıkkale, s. 4.

¹² Leymann, Heinz, “*The Content and Development of Mobbing at Work*” (“Leymann, *The Content and Development of Mobbing at Work*”), European Journal of Work and Organizational Psychology, S:2, C:5, 1996, s.168.

¹³ Palaz, Serap, “*İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği*”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C:10, S: 4, 2008, s. 44.

¹⁴ Tigrel, E. Yelgecen; Kokalan, O., “*Türkiye’de Akademik Mobbing*”, International Journal of

Norveç'te yer alan bir grup bilim insanı mobbing kavramına örnek teşkil edebilecek davranışlara işyerlerinde oldukça sık karşılaşıldığını fark etmiştir¹⁵. Bu anlamda, *Einarsen ve diğerlerine göre*¹⁶ ise bir faaliyet, etkileşim veya sürecin psikolojik taciz olarak etiketlenebilmesi için, tipik olarak yaklaşık altı ay gibi bir süre boyunca tekrar tekrar ve düzenli olarak gerçekleşmesi gerekir, ki bu hedef alınan kişiyi daha aşağı bir konuma getiren ve sistematik olarak olumsuz sosyal eylemlere maruz bırakan, tırmanan bir süreçtir. Bu tanıma göre çatışmanın münferit bir olay olması veya her iki tarafın da yaklaşık olarak eşit güçte olması durumunda zorbalık olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmek gerekmektedir. Ancak, hiyerarşi veya cinsiyetten bağımsız olarak, mobbing herhangi bir işyerinde herkesin başına gelebilecek, süresi ve yoğunluğu itibarıyla öznel ve mağdurun tolerans düzeyine bağlı bir olgu olarak kabul edilmekte; bu nedenle de mağdurun tacizle ilgili deneyimi daha büyük bir önem ifade etmektedir¹⁷.

1996 yılında İngiliz araştırmacı *Tim Field*, mobbingi bireyin özsaygısına ve özgüvenine yönelik sürekli ve ısrarlı bir saldırı olarak nitelendirmiş, *Davenport, Schwartz ve Elliott'a* (2008) tarafından ise mağdurun benlik duygusunu yok etmeye yönelik kasıtlı bir çaba şeklinde tanımlanmıştır ve sonuç olarak ise bu tür davranışların altında yatan güdüler, hakimiyet kurmak, kontrol uygulamak ve hedefi örgüt dışına itmek olarak ifade edilmiştir¹⁸. *Marie-France Hirigoyen*'in kitabında tanımladığı şekliyle ise psikolojik taciz, işyerinde bir çalışanın kişiliğini, onurunu ve fiziksel veya zihinsel sağlığını ihlal eden taciz edici davranışları ifade etmektedir. Bu davranışlar, tekrarlanan veya sistematik olarak uygulanan ve işyeri ortamını bozan sözler, yazılar, jestler veya bakışları içerebilmektedir¹⁹.

Educational and Pedagogical Sciences, S7, C3, 2009, s.1474.

¹⁵ Bilge, *Mobbing Terimi ve İncelenmesi*, s. 1251.

¹⁶ Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper, "The concept of bullying at work: the European Tradition", in "Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice", London: Taylor & Francis, 2003, s. 217.

¹⁷ İlhan, Ümit, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri" ("İlhan, *Mobbingin Tarihsel Arka Planı*"), Ege Akademik Bakış, C: 10, S: 4, 2010, s. 1176-1177.

¹⁸ İlhan, *Mobbingin Tarihsel Arka Planı*, s. 1180.

¹⁹ Arslan Ertürk, Arzu, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler" ("Ertürk, *İş Hukuku ve Mobbing*"), Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından ise mobbing, bir grup çalışanın belirli bir çalışanı hedef almasını içeren bir psikolojik taciz türü olarak tanımlanmış ve bu tanımın içerisine sürekli olarak olumsuz açıklamalar veya eleştiriler yapmak, kişiyi sosyal olarak izole etmek, yanlış bilgi veya dedikodu yaymak ve sürekli alay etmek gibi görünüşte masum ancak yıkıcı sonuçları olabilen davranışlar dahil edilmiştir²⁰.

Tınaz ise, “yıldırkaçır” şeklinde tabir ettiği mobbing olgusunu, işyerinde “*diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırıları içeren bir tür psikolojik terör*” olarak tanımlamış ve içerisinde üstler, astlar veya eşit seviyedeki iş arkadaşları tarafından çalışanlara sistematik olarak uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılamayı barındırdığını ifade etmiştir²¹. *Bayram* da benzer bir yaklaşımla, bu taciz türünü işyerinde şiddetin bir alt türü olarak değerlendirmekte ve tekrarlayan aşağılama, şiddet, tehdit, düşmanca muamele, küçük düşürme ve gözdağı verme gibi davranışlar yoluyla bir çalışana uygulanan psikolojik terör biçimi olarak tanımlamaktadır²².

Yuvalı ise, mobbingin, işyerindeki bir çalışanın iş koşullarını çalışanları işten ayrılmaya sevk edecek kadar dayanılmaz hale getirmek gibi çeşitli nedenlerle düzenli ve kasıtlı olarak yıldırıcı davranışlara maruz kalmasıyla ortaya çıkan psikolojik terörizm biçimi olduğunu belirtmektedir²³.

Savaş, mobbingi genel anlamda, “amaç ne olursa olsun, fail kim olursa olsun, işyerinde bir çalışana sistematik olarak uygulanan psiko-sosyal saldırı” olarak tanımlamayı uygun bulmuştur²⁴. Öte yandan, *Güzel ve Ertan*, mobbingi bir işyeri, işletme veya kamu kurumu gibi ortak bir alanda kolektif şekilde çalışan kişilerin

Araştırmaları Dergisi, C: 20, S:1, 2014, s. 290.

²⁰ Chappell, Duncan; Di Martino, Vittorio, *Violence at Work*, International Labour Organization, 2006, s. 22.

²¹ Tınaz, Pınar, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (“Tınaz, *İşyerinde Mobbing*”), 3. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 8.

²² Bayram, Fuat, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” (“Bayram, *Türk İş Hukuku ve Mobbing*”), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007, s. 552.

²³ Yuvalı, Ertuğrul, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2012, s.115.

²⁴ Savaş, Fatma Burcu, “*İşyerinde Manevi Taciz*” (“Savaş, *Manevi Taciz*”), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YYLT, 2006, s. 51.

birbirine dayattığı korku olarak tanımlamakta, önlemek için daha koruyucu önlemleri ve çalışanı güçlendirici bir işyeri kültürünü savunarak, bu davranışların derhal bir ele alınmasının önemini vurgulamaktadır²⁵.

Ankara 8'inci İş Mahkemesi'nin 20/12/2006 tarihli kararıyla²⁶ ise Türk mahkemelerince ilk defa mobbing kavramına yer verilmiştir. Mahkeme bu kavramı, işyerindeki kişilere karşı işverenleri, eşit düzeydeki iş arkadaşları veya daha düşük pozisyonlarda çalışan diğer kişiler tarafından gerçekleştirilen çeşitli sistematik eylemleri içerecek şekilde tanımlarken bu davranışların cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı ve ırkçı tacizi de içerebileceğine vurgu yapmıştır²⁷.

Yargıtay ise kararlarında psikolojik tacizden bahsederken; “...işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar” şeklinde bir tanımlama yoluna gitmiş; şartlarının oluşabilmesi içinse bir işçinin hedef haline getirilmesini, belirli bir sürece yayılmış olmasını ve sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesini aramış ve her somut olayda ayrıca bir değerlendirmeye gidilmesi gerektiğinin önemini vurgulamıştır²⁸. Nispeten yakın bir tarihte, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi'nin 7'nci Hukuk Dairesi ise bir kararında kavramı, bir kişiyi değersizleştirmek, zayıflatmak, küçük düşürmek ve ortak alandan uzaklaştırmak için sözel, tutumsal ve eyleme dönüştürülebilir psikolojik ve duygusal baskının sistematik olarak kullanılması olarak tanımlamıştır²⁹.

Yine, yakın tarihte vermiş olduğu bir kararında Yargıtay, mobbingi psikolojik terör olarak tanımladıktan sonra, bir işyerinde bir işçiye astları, üstleri veya eşit düzeyde yer alan diğer işçiler tarafından sistematik bir şekilde ortaya konulan her türlü aşağılayıcı, tehdit, küçük düşürücü ve şiddet içeren davranışlar olarak ifade

²⁵ Güzel, Ali; Ertan, Emre, “İşyerinde Psikolojik Tacize Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 14, 2007, s. 511.

²⁶ Ankara Sekizinci İş Mahkemesi, 2006/19 E., 2006/625 K., 20/12/2006 T.

²⁷ Lokmanoglu, Salim Yunus, “İşyerinde Psikolojik Taciz” (Lokmanoglu, İşyerinde Psikolojik Taciz”) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 2017, S: 30, s. 381.

²⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2012/9-1925, K. 2013/1407, T. 25.9.2013.

²⁹ Ankara Bölge Adliye Mahkemesi Yedinci Hukuk Dairesi, 2022/2005 E., 2022/2166 K., 22.06.2022 T.

etmiştir³⁰.

B. Terminoloji Sorunu

Günümüzde, güncelliği sebebiyle birçok ülkede alana dair akademik çalışmalar yapılmakta olup mobbing teşkil eden davranışları tanımlamaya yönelik birden fazla kavram kullanılmaktadır³¹. İngilizcenin ana dil olarak kullanıldığı ülkelerde daha ziyade zorbalık anlamına karşılık gelen “*workplace bullying*” kavramı tercih edilmekle birlikte, uluslararası literatür taramalarında bu kavramların birbirlerinin yerine geçebildiğini gözlemlemek de mümkündür³².

Daha ziyade fiziksel saldırı ve kaba şekilde davranılması ile hakaret edilmesi gibi eylemleri içeren “bullying”ten farklı olarak “mobbing”, işyerinde soyut bir şiddet şeklinde başlayarak sonucunda hem fiziksel ve çoğunlukla da psikolojik zarar alınmasıyla sosyal izolasyona sebebiyet vermesi ile diğer terimlerden ayrılmaktadır³³. *Leymann* ise okul örgütlerine ilişkin yapılan akademik çalışmalarda “bullying” teriminin, işyerlerinde gerçekleştirilen davranışların incelenmesi durumunda ise “mobbing” kavramının kullanılması gerektiğini savunmaktadır³⁴.

Türk Hukuku bakımından ise, her ne kadar literatürde mobbing kavramı üzerinde fikir birliği sağlanmamış olsa da öğreti tarafından kavramı ifade etmek için daha çok psikolojik taciz, sindirme ve yıldırma kelimelerinin tercih edildiği

³⁰ Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 2021/12218 E., 2021/16601 K., 15/12/2021 T.

³¹ Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s. 15-16. Kavramlar şu şekilde sıralanmıştır: “Bullying” (Zorbalık), “Work or Employee Abuse” (İş ya da İşgören Tacizi), “Mistreatment” (Kötü Muamele), “Emotional Abuse” (Duygusal Taciz), “Victimization” (Kurban Etme), “Intimidation” (Gözdağı Verme), “Verbal Abuse” (Sözlü Taciz), “Horizontal Violence” (Yatay Şiddet), “Psikolojik Terör”, “Psikolojik Şiddet”.

³² Vickers, Margaret H. Introduction—Bullying, Mobbing, and Violence in Public Service Workplaces: The Shifting Sands of “Acceptable” Violence, *Administrative Theory & Praxis*, vol. 32, no. 1, 2010, çevrimiçi, s. 7-9, JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/25611036>, (E.T.: 10.04.2023).; Davenport, N., Schwartz, R.D., & Elliott, G.P, *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*, Iowa, USA: Civil Society Publishing, 1999, s. 23.

³³ Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s.16.

³⁴ Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s.17.

gözlemlenmektedir³⁵. Nitekim, *Gedikkaya* taciz kelimesinin Arapça’da rahatsızlık verme, güçsüzleştirme, aciz bırakma gibi anlamlara tekabül eden “*acz*” kökünden gelmesinden hareketle, en uygun çevirinin psikolojik taciz şeklindeki çeviri olduğunu ifade etmektedir³⁶. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde yer alan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Alt Komisyonu tarafından yapılan başvuru neticesinde ise Türk Dil Kurumu tarafından mobbing olgusunu ifade etmek adına “*bezdiri*” kavramı duyurulmuştur³⁷.

İş Hukuku’nda ise gerek öğreti gerekse içtihat incelendiğinde “*mobbing*” ve “*işyerinde psikolojik taciz*” terimlerinin birlikte kullanımının tercih edildiği gözlemlenmektedir³⁸. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin 417’nci maddesinde, işçinin psikolojik tacizden korunmasının hüküm altına alınmasıyla günümüzde *mobbing* ve *psikolojik taciz* terimleri en yaygın kullanım şeklinde literatüre oturmuş durumdadır³⁹. Bunun yanında, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (“TİHEKK”) uyarınca, taciz psikolojik tacizi de kapsama alanına dahil ederek işyerinde yıldırma kavramını da ayrımcılık türleri arasında saymış ve psikolojik tacizi bu terim altında tanımlamıştır: “*Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak, kişiyi*

³⁵ Türk öğretisinde mobbing yerine bkz.: “*İşyerinde Duygusal Taciz*”, “*İşyerinde Yıldırma*”, “*İşyerinde Ruhsal Taciz*”, “*İşyerinde Psikolojik Şiddet*”, “*İşyerinde Duygusal Saldırı*”, “*İşyerinde Zorbalık*” ve “*İşyerinde Psikolojik Taciz*”.

³⁶ Gedikkaya, Muhammed Tolga, “*Kamuda Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Politikasının Değerlendirilmesi: Psikolojik Taciz Genelgesi Örneği*” (“*Gedikkaya, Kamuda Psikolojik Taciz ve Mücadele Politikası*”), Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 1, S: 2, 2019, s. 55; Tınaz ise mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak öğretide “*yıldırkaçır*” teriminin kullanılmasını önermektedir: Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s.20.

³⁷ Gümüş, Özgem Tuğçe, “*Psikolojik Taciz (Mobbing): İnsan Hakları İhlallerinin Yeni Bir Biçimi*” (“*Gümüş, Psikolojik Taciz ve İnsan Hakları*”), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, YYLT, 2015, s. 15.

³⁸ 19 Mart 2011 tarihli ve 2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile ilgili Başbakanlık Genelgesi (RG, 19 Mart 2011, Sayı 27879). Genelge’nin “Konu” kısmında bahsi geçen iki kavram birlikte kullanılırken Genelge içeriğinde “psikolojik taciz” ifadesi kullanılmıştır. Aynı yönde bkz.: Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen; Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri* (“Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*”), 31. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 343.

³⁹ Ertürk, “*İş Hukuku ve Mobbing*”, s. 289.

işinden soğutma, dışlama, bıkırma amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” (m.2/1, g)⁴⁰.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan *İşyerinde Psikolojik Şiddet Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*'ne göre ise mobbing, işyerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi veya kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten çıkarmayı amaçlayan; mağdur veya mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür⁴¹.

Sonuç olarak, sosyal yaşantımızın her alanında ama en çok da çalışma hayatına katılım söz konusu olduğunda karşılaştığımız mobbing olgusu, günümüzde psiko-sosyal ve kültürel değişimlerin hızı da göz önünde bulundurulduğunda tek bir şekilde tanımlanması ve sınırlanması mümkün olmayan bir kavram olarak halen karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, mobbingin kendine has yapısı ve terminolojik boyutları, böylesine karmaşık ve çok yönlü bir olayı tanımlamanın ve kategorize etmenin zorluklarını ve belirsizliklerini ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, söz konusu belirsizliklerin giderilmesi ve her daim kendini güncelleyecek şekilde bütüncül ve kapsayıcı bir koruma sunulması anlamında Türk Ceza Hukuku'nda mobbingin nasıl düzenleneceği konusu çok ciddi bir öneme sahiptir.

C. Benzer Kavramlar ile İlişkisi

Mobbing terimi, bir veya daha fazla kişi tarafından bir kişiye yöneltilecek etik dışı ve düşmanca davranışları içeren bir tür çatışma sürecini ifade etmekte olup, günümüz gerçekliğinde sıklıkla tartıştığımız bir olgu halini almıştır. Mobbingin net bir şekilde anlaşılmaması, kafa karışıklığına ve yanlış tanımlamaya yol açarak

⁴⁰ Kanun, ayrımcılık temellerinin sınırlı sayılması sebepleriyle yazarlar tarafından eleştirilmektedir, çünkü psikolojik taciz söz konusu olduğunda bir kişiye yönelik zarar verici pek çok davranış kavramı kapsamına dahil edilebilir niteliktedir: Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 345.

⁴¹ İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4. Baskı, Ankara, 2017, s. 9.

potansiyel olarak etkisiz müdahalelere de neden olabilmektedir. Bu nedenle, benzer kavramları analiz etmek ve mobbingin tanımlayıcı unsurlarını açıkça ifade etmek, olgunun kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamak ve etkili önleme ve müdahale stratejileri geliştirmek açısından önemli bir role sahiptir.

Bununla birlikte, karmaşık doğası nedeniyle mobbing sıklıkla aşağıda izah edilecek birtakım benzer terimlerle karıştırılmaktadır. Öğretide yapılan araştırmalar incelendiğinde, her ne kadar mobbing ile ilişkilendirilmesi mümkün olan pek çok kavram bulunsa da çalışmanın bu bölümünde ceza hukuku bağlamında mobbingi anlamak ve tanımlamak adına belirgin bir rol üstlenmiş kavramlara detaylı şekilde yer verilecektir.

Belirtmek gerekir ki, çalışmanın ilgili bölümlerinde ayrımcılık yasağı, eşitlik ilkesi, onurlu çalışma ilkesi, cinsel taciz gibi mobbing ile yakın ilişkide olan kavramlar detaylandırıldığından, burada ayrıca bahsedilmeyecektir.

1. İşyerinde Çatışma

Çatışma kısaca, sınırlı kaynaklardan kaynaklanan ve faaliyetleri aksatan ve yönetilmesi gereken anormal bir davranış sapması olarak algılanan kişiler veya gruplar arasındaki anlaşmazlıkları ifade etmek üzere kullanılmaktadır⁴².

Çalışma hayatında karşımıza çıkan örgütsel çatışma ise, kısıtlı kaynakların paylaşımı, görev dağılımı, statü, amaç, değer veya algı farklılıkları gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkan ve örgüt içinde veya örgütler arasında bireyler veya gruplar arasında anlaşmazlık, karşıtlık, anlaşma ve çelişki şeklinde tezahür eden canlı bir eylemlilik sürecidir⁴³. Bunun yanında, *Leynmann* mobbingin ortaya çıkmasında etkisi olan çatışma sürecine bakıldığında, çatışmanın öznelerinin sağlığına nasıl etki

⁴² Asunakutlu, Tuncer; Safran, Barış, “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C: 6, S: 11, 2006, s. 117.

⁴³ Palabıyık, Burak Buğra, “Türk İş Hukukunda Mobbing” (“Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*”), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YYLT, Ankara, 2018, s. 15.

ettiğine odaklanılmadığını belirtmiştir⁴⁴. Yine, çatışma ve mobbing, sıklıkları, süreçleri ve psikolojik, psikosomatik ve patolojik etkileri bakımından farklılıklar göstermekte olup belli bir düzeyde çatışma normal ve hatta faydalı iken, sistematik ve süreklilik içerisinde olan işyerinde psikolojik taciz, çatışmanın yapıcı sonuçlarından farklı olarak etik dışı ve zararlı kabul edilmektedir⁴⁵.

2. Zorbalık (Bullying)

Bir kişiye öncelikle psikolojik olarak zarar veren ve kişiliğini taciz eden davranışları tanımlamak için kullanılan terminoloji, askeri kuruluşlarda, okullarda ve çeşitli işyerlerinde çalışmalar yürüten farklı araştırma grupları arasında farklılık göstermektedir; bu anlamda örneğin, İngilizce konuşulan bazı ülkelerde mobbing olarak adlandırılan davranışları tanımlamak için yaygın olarak “zorbalık” terimi kullanılmaktadır⁴⁶. *Leymann* tarafından “mobbing” teriminin işyeri ortamlarında gözlemlenen zararlı davranışlar için; “zorbalık” teriminin ise okullarda çocuklar ve ergenler arasında meydana gelen benzer davranışlar için kullanılması önerilmiştir⁴⁷.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1998 tarihinde yayınlanan “İşyerinde Şiddet” başlıklı raporda, işyerinde şiddet kapsamında değerlendirilebilecek davranışlar olarak tanımlanan mobbing ve bullying kavramlarının kültürel farklılıklar sebebiyle tanımlanmasının zorluğundan bahsedilmiş; işyeri zorbalığı, failden daha iyi performans gösteren kişiler için kasıtlı olarak engeller yaratmak gibi intikamcı, sert ve aşağılayıcı davranışlarla açıklanmıştır⁴⁸.

Önem teşkil eden bir diğer fark ise, mobbing kavramına değinildiğinde, psikolojik bir zarardan ve kişinin sosyal izolasyona itilmesi gibi davranış şekillerinden bahsederken, zorbalık söz konusu olduğunda ise daha ziyade fiziksel

⁴⁴ Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s. 34.

⁴⁵ TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Y. No:6, TBMM Basımevi, Ankara 2011, s. 8.

⁴⁶ Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s. 17.

⁴⁷ Leymann, *The Content and Development of Mobbing at Work*, s. 167.

⁴⁸ Savaş, *Manevi Taciz*, s. 53.

bir zarar ve tehdit anlaşılmaktadır⁴⁹. Özünden hareketle zorbalık mevzu bahis olduğunda failin mağdura nazaran daha güçlü olduğundan; mobbing teşkil eden davranışlara bakıldığında ise bir nevi psikolojik savaş durumundan söz etmek mümkündür⁵⁰. Yine, zorbalık üstün asta yaptığı fiziksel davranış ve saldırılar iken, mobbing faili mobbinge maruz bırakılanın astı, üstü, ya da aynı düzeydeki bir başka çalışan olarak karşımıza çıkabilmektedir⁵¹.

Modern dünyanın, özellikle de dijital entegrasyon ve uzaktan çalışma bağlamında değişen manzarası, işyerinde gerçekleştirilen taciz biçimlerinin yeni ve karmaşık dinamiklerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu anlamda ise zorbalığın dijital dünyadaki izdüşümü olan *siber zorbalık* kavramı hayatlarımıza girmiştir⁵². Bu anlamda, elektronik cihazları kullanmak suretiyle gerçekleştirilen ve başkalarının itibarına zarar vermek gibi dürtülerle uygulayıcıları tarafından sıklıkla başvurulmuş siber zorbalık, mağdurlar üzerindeki yarattığı psikolojik hasarlar nedeniyle haysiyet, mahremiyet, ayrımcılık gibi temel insan haklarının ihlali olarak kabul edilmektedir⁵³. Pandemi ile hızlı bir şekilde geçiş yaptığımız ve bağımlı hale geldiğimiz dijital devrim siber zorbalığın görülme sıklığını arttırmış ve sunduğu anonimlik olgusu ile failer için adeta bir kalkan oluşturmuştur.

Türk Ceza Kanunu’nda düzenlenen diğer suçların çoğunun kapsamına girmesi sebebiyle hali hazırda cezai yargılamaya dahil edilebiliyor olması ve ceza hukukunun son çare olması ilkesi gereği öğretide siber zorbalığın bağımsız bir suç olarak düzenlenmesine ihtiyaç duyulmadığı; ancak normlarda güncelleme yapılması suretiyle kanuna dahil edilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁵⁴. Kanaatimizce, pek çok kavram açısından bir çatı sunan mobbingin Türk Ceza

⁴⁹ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing* s. 16.

⁵⁰ Dalgaldere, Ayşegül, *Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)* (“Dalgaldere, *Yargıtay Işığında Mobbing*”), Seçkin, Ankara, 2021, s. 6-7.

⁵¹ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 18-19.

⁵² Bozbayındır Bostancı, Gülşah, “Cyberbullying and Criminal Law”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, C: 77, S: 1, 2019, s. 426.

⁵³ Türkoğlu, Selin, “*Türk Ceza Hukuku Açısından Israrlı Takip*” (“Türkoğlu, *Israrlı Takip*”), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı YYLT, Temmuz, 2019, s. 19-20.

⁵⁴ Maviş, Volkan, “*Ceza Hukuku Boyutuyla Siber Zorbalık*” (“Maviş, *Siber Zorbalık*”), Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.29, S.3, 2021, s. 2491-2492.

Kanunu'nda suç olarak düzenlenmesi durumunda siber zorbalığın, mobbing suçunun nitelikli hali olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Zira böyle bir yaklaşım, iki kavram arasındaki ortak unsurların varlığını kabul etmekle birlikte siber zorbalığın anonimlik, 7/24 taciz edilme olasılığı ve zararlı içeriğin geniş ve hızlı yayılma potansiyeli gibi kendine has risklerinin ortadan kaldırılmasına da hizmet edecektir.

3. İşyerinde Şiddet

Mobbing ve şiddet kavramları bazen birbiriyle karıştırılmaktadır. Her ikisi de güç ve otoritenin kötüye kullanılmasını içermekle birlikte, temel ayrım, mobbingin kasıtlı olarak tekrarlanan davranışlar örüntüsünü gerektirmesiyle, şiddetin saldırgan olarak adlandırılması için tek bir davranışın yeterli olmasıdır⁵⁵.

Çalışma hayatında ve özellikle kamu kurumlarında kaba haliyle şiddetin kabul edilebilirliğinin kalmaması ile mobbingin artış gösterdiğine dikkat çeken *TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu* ise, taciz, tehdit veya mala zarar verme gibi ciddi suçları sıklıkla içeren şiddet eylemlerinin aksine, mobbing davranışlarının nadiren ciddi suçlar teşkil ettiğini belirtmektedir⁵⁶. Mobbingin her zaman şiddet içermediğini de hatırlamak önemlidir; belirli bir amaç için tekrarlanan herhangi bir eylem, fiziksel veya psikolojik saldırganlık içerip içermediğine bakılmaksızın mobbing olarak nitelendirilebilmektedir⁵⁷.

Oysa mobbing, mobbing uygulayan kişinin eylemlerinin duygusal veya psikolojik baskı uygulamayı amaçladığı ve genellikle kurumsal ortamlarda bir ilişki aracı olarak kullanılan şiddet içeren davranışlarla ilişkilidir ve fiziksel şiddet her zaman mevcut olmasa da taklit, sessizlik, çalışanları görmezden gelme, kişilikleri

⁵⁵ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 16.

⁵⁶ TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Y. No:6, TBMM Basımevi, Ankara 2011, s. 9.

⁵⁷ Taşkın, Ahmet, “*Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı*” (“Taşkın, *Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı*”), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, S: 28, s. 65-66.

aşağılama ve sonucunda psiko-sosyal stres gibi davranışlar ortaya çıkabilmektedir⁵⁸.

4. Israrlı Takip (Stalking)

İngilizce kökenli olan *stalking* terimi, bir kişinin belirli bir süre boyunca ısrarlı bir şekilde gözlemlenmesi ve takip edilmesini içermekte olup, ilk olarak 1993 yılında bir kriminolog tarafından "*bir kişinin rızası olmaksızın istenmeyen ve takıntılı bir şekilde tehdit veya taciz edilmesi*" olarak tanımlanmıştır⁵⁹. Bu davranışlar neticesinde mağdur, hayatının birçok yönünü çekilmez hale getiren failin eylemlerinden zarar görmektedir ve örneğin sürekli olarak bir telefon almaktan veya özel yerlerde bile fail ile karşılaşmaktan endişe duymaya başlamaktadır⁶⁰. İşyerinde ısrarlı takip ise literatürde⁶¹, mektup veya hediye göndermek, telefon görüşmesi yapmak veya mağdurun evinin ya da iş yerinin önünde durmak gibi doğrudan muhatap olmayanlara zararsız ve tehditkâr görünmeyen eylemleri içeren bir zorbalık türü olarak tanımlanmaktadır⁶².

Her iki kavramın birbiriyle ilişkilendirilmesi kadar aralarında bariz farklılıkların olduğundan da bahsetmek gerekmektedir. Bu anlamda, ısrarlı takip davranışı çoğunlukla mağdurun özel ortamında ve sosyal ilişkilerinde meydana gelir ve sürekli ve tekrarlayan davranışları içerirken, psikolojik taciz işyeriyle sınırlıdır, genellikle uzun sürelidir ve mağduru işyerinden uzaklaştırmayı hedefler;

⁵⁸ Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 13.

⁵⁹ Lokmanoğlu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 384.

⁶⁰ Taşkın, *Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı*, s. 67.

⁶¹ Israrlı takip hakkında detaylı bilgi edinmek için bkz.: Bozbayındır, Ali Emrah; Önok, Murat, "*Alman ve İtalyan Ceza Hukukunda Israrlı Takip Suçu*", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S: 1, 2022, s. 295-376; Doğan, Recep, "*Kadına Yönelik Şiddetin Bir Türü Olarak, Israrlı Takip (Stalking) Kavramı ve Suçu*", *Ankara Barosu Dergisi*, S: 2014-2, 2014, s. 137-154; Ünver, Yener, "*Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking, ve Cinsel Taciz Eylemleri*" ("*Ünver, Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz*"), *Ceza Hukuku Dergisi*, S: 11, 2009, s. 101-127.

⁶² Matthiesen, Stig Berge; Einarsen, Stale. "Bullying in the Workplace: Definition, Prevalence, Antecedents and Consequences", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 2010, C: 13, S: 2, s. 215.

dolayısıyla ısrarlı takip için temel amaç mağduru kontrol altında tutmakken, psikolojik taciz için uzaklaştırmaktır⁶³.

Sonuç olarak, mobbing diğer çeşitli davranışlarla benzerlikler gösterse de belirli bir amaca yönelik tutum ve davranışların sürekli ve sistematik bir şekilde ortaya çıkmasıyla karakterize edilebilmektedir. Mobbingin tanımlanmasındaki kilit faktör, davranışların psikolojik baskı içerip içermediği ve mağdurun işyerindeki konumunu ortadan kaldırmayı amaçlayıp amaçlamadığıdır. Bu nedenle de mobbingi diğer benzer davranışlardan ayırt etmek için her somut vakayı kendi özelinde dikkate almak ve analiz etmek esastır⁶⁴.

Sonuç olarak mobbingin mağduru psikolojik olarak baskı altına almayı ve nihayetinde işyerinden uzaklaştırmayı amaçlayan sistematik ve ısrarlı davranışlarla ayırt edilen bir olgu olduğunu söylemek mümkündür. İşyeri çatışması, zorbalık, işyeri şiddeti ve ısrarlı takip gibi diğer davranışlarla aynı unsurları paylaşmasına rağmen, mobbingin tutarlı ve sistematik yapısı onu diğerlerinden ayırmaktadır. Bu karşılaştırılabilir kavramların her biri, mobbing ile iç içe geçmiş olsa da onları benzersiz kılan belirli bağlamları bulunmaktadır. Ancak daha da önemlisi, hepsi de düşmanca davranışların yaygınlığının altını çizmekte ve ayrıca ve açıkça düzenlenmesi gibi temel bir ihtiyaca işaret etmektedir. Modern dünyamızın dinamik yapısı bu sorunları daha da karmaşık hale getirmekte ve yasal çerçevelerin sürekli olarak analiz edilmesini ve gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle, mobbingin ayırt edici özelliklerini ve benzer kavramlarla ilişkisini anlamak, ceza hukuku bağlamında önleme, müdahale ve düzenleme için etkili stratejiler geliştirmenin anahtarı olacaktır.

⁶³ Ermumcu, Senem, “*İşyerinde Psikolojik Taciz*” (“Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*”), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011, s. 40.

⁶⁴ Taşkın, *Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı*, s. 69.

II. MOBBİNGİN TARAFLARI

İşyerinde psikolojik taciz, mağdur, fail ve tanık dahil olmak üzere birden fazla tarafı ilgilendiren ve hemen her işyerinde ortaya çıkabilen, çalışma hayatını doğrudan etkileyen karmaşık bir sosyal olgudur. Baktığımızda, bir ortamda mobbing mağduru olarak görünen bir kişi, başka bir grup için potansiyel adaydır ve aralarındaki sınırlar kesin olarak çizilememektedir⁶⁵. Bu nedenle, işyerinde psikolojik tacize dahil olan farklı tarafların, mobbing failleri, mobbing mağdurları ve mobbing izleyicileri de dahil olmak üzere incelenmesi oldukça önemlidir.

Psikolojik tacizin aynı statüyü paylaşan kişiler arasında (yatay) veya ast-üst ilişkisi içinde olan farklı statülerdeki kişiler arasında (dikey) meydana gelebilmesi mümkündür. Mobbing sürecinin taraflarının belirlenmesinde, meydana gelen mobbingin yatay ya da dikey olması, kimlerin buna maruz kalabileceği ya da belirtileri ve sonuçlarının neler olduğunun analizi önemli bir rol oynamaktadır⁶⁶.

A. Fail (uygulayıcı, tacizci, zorba, saldırgan)

Mobbing teşkil eden fiilleri gerçekleştiren kişiye mobbing faili (mobbing uygulayıcısı, saldırgan, tacizci veya zorba) adı verilmektedir. Mobbing failinin kişilik özelliklerini tanımlamak karmaşıktır, çünkü failer kendi kurallarını örgütsel norm olarak gördükleri bir yerden hareketle gerçekleştirdikleri davranışları, yüksek düzeyde düşmanlık, gözdağı verme, eleştiriye gelememe, kendi pozisyonlarını koruma, dikkat çekme, çıkarıcılık ve aşırı övgü ihtiyacı gibi çeşitli motivasyonlardan kaynaklanabilmektedir⁶⁷. *Hobbes* tarafından ortaya atılan ve insanın doğası gereği onu çatışmaya yönelten rekabet, güvensizlik ve şöhret

⁶⁵ Işkın, Gülay, “İşyerinde Psikolojik Taciz” (“İşkın, Psikolojik Taciz”), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YLT, 2010, s. 12.

⁶⁶ Gedikkaya, Muhammed Tolga, “Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi.” (“Gedikkaya, Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz”), Gazi Üniversitesi YYLT, Ankara, 2013, s. 28.

⁶⁷ Tutar, Hasan “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları” (Tutar, *Şiddet Sarmalı*), Yönetim Bilimleri Dergisi, C:2, S:2, 2004, s. 111-112.

şeklinde sıraladığı özelliklerin her birinin mobbing aktörlerinde de yoğun şekilde görüldüğü de gözlemlenmektedir⁶⁸.

Önemle belirtmek gerekir ki, işyerinde yer alan hiyerarşik ilişkilenmeler failin tespitinde belirleyici rol oynamamaktadır. Gerçekten de her ne kadar yapılan araştırmalar ve istatistiksel veriler tacizin en yaygın biçiminin bir üst tarafından bir asta uygulandığını gösterse de kimi zaman eşit hiyerarşik seviyedeki çalışanlar arasında veya astın üste uyguladığı ve dolayısıyla da fail olarak konumlandırılacakları durumlar da söz konusu olmaktadır⁶⁹.

Bir diğer husus ise, müşteriler veya tedarikçiler gibi çalışan olmayan kişilerin mobbing faili olup olamayacağına dair yürütülen tartışmalar olup, Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür davranışları mobbing olarak kabul etmektedir. Buna karşılık, işyeri dışında üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen eylemlerin Türk Ceza Kanunu esaslarına göre değerlendirilmesi gerektiğini savunanlar da bulunsun da mobbingin failinin belirlenmesinde, işyerine belirli periyotlarla gelen kişilerin orada çalışan biriyle bağlantılı olarak işledikleri fiillerin mobbing olarak kabul edilebileceği, bir veya birkaç kez gelenlerin işledikleri fiillerin ise kabul edilmemesi gerektiği yönünde görüş belirtenler de bulunmaktadır.⁷⁰ Bu anlamda, ilgili bağlam ve ilişkilerin analiz edilmesi önemlidir⁷¹. Nihayetinde, bir tedarikçinin veya müşterinin davranışının mobbing teşkil edip etmediğinin belirlenmesi, genel dinamikler ve hedef alınan kişi üzerindeki etki dikkate alınarak vaka bazında değerlendirilmelidir. Hem işyeri ilişkilerini hem de dış etkileşimleri dikkate alan

⁶⁸ Pir, Erkan, “*Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları*” (“Pir, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*”), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı YYLT, İstanbul, 2019, s. 24.

⁶⁹ Keskin İşoğlu, Benay, “*Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz*” (“Keskin İşoğlu *Hukuki Boyutuyla Mobbing*”), Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YYLT, Mersin, 2015, s. 17.

⁷⁰ Kocabaş, Recep, “Yüksek Yargı Kararları Işığında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing” (“Kocabaş, *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing*”), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı YYLT, Diyarbakır, 2021, s. 18-19.

⁷¹ Çalışmanın birinci bölümünün izleyiciler başlığı altında bu konuya tekrar değinilecektir.

kapsamlı bir yaklaşım, mobbingin daha incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir ve etkili önleme ve müdahale tedbirlerine katkıda bulunabilecektir.

Sonuç olarak, çalışan olmayanların mobbing olaylarına fail olarak dahil olması yasal kategorizasyon açısından zorluklar yaratabilirken, bu davranışların işyerindeki kişilerin refahı üzerindeki etkisini kabul etmek çok önemlidir. Bu sorunun ele alınması, tedarikçilerin veya müşterilerin mobbing dinamiklerindeki potansiyel rolünü tanıyan ve ilgili herkes için güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlayan kapsamlı bir yaklaşım gerektirmektedir.

B. Mağdur (maruz kalan, kurban, hedef)

Mobbing üzerine yapılan araştırmalar, bu olgunun mağdurlarının ortak özelliklerinin işyerlerine bağlılıkları ve işyerleriyle özdeşleşmeleri olduğunu, yeni fikirler ve yöntemler üreten yaratıcı kişilerin, fikirleri yüksek mevkilerdekiler için bir tehdit olarak görüldüğünden sıklıkla hedef alındığını, mağdurların tipik olarak kaygı, ihtiyat ve sözlerinin çarpıtılmasından endişe duyduklarını, iyi niyetlerinin ve sabırlarının ise genellikle zayıflık ve mobbing aktörleri için güç uygulama fırsatı olarak algılandığını ortaya koymuştur⁷².

Leymann'a göre ise, tipik olarak sadece bir kişi mobbing kurbanı olarak hedef alınır ve bu kişiyi genellikle belirli kişilik özellikleri karakterize eder; bu özellikler arasında işinde son derece yetenekli ve verimli olmak, olumlu bir tutuma ve güçlü bir iş ahlakına sahip olmak, dürüst, güvenilir ve kuruma sadık olmak, bağımsız ve yaratıcı olmak ve potansiyel olarak mobbing faili için gelecekte bir tehdit oluşturmak yer almaktadır⁷³. Bu nedenle, mağdur profili bu kişilik özelliklerinin doğrudan bir sonucu olarak değil, daha ziyade kişiyi mobbing faili için hedef haline getiren özellikler olarak görülmelidir⁷⁴.

⁷² Tutar, *Şiddet Sarmalı*, s. 113.

⁷³ Ulusoy, *Mobbing Analiz Denemesi*, s. 153.

⁷⁴ Pir, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*, s. 25.

Mobbingin analizinde, mağdurun hedef alındıktan sonra fiziksel ya da psikolojik şiddet mağduru olup olmayacağına ve mobbinge karşı koyma becerisine dikkat edilmesi gerekmektedir; *Leymann* bu durumu kendisini mağdur olarak algılayan kişinin mobbingin gerçek mağduru olduğunu ifade ederek açıklamaktadır⁷⁵. Ayrıca mobbing teşkil eden zorlama, eziyet, şiddet ve aşağılama gibi fiziksel ve psikolojik acıya neden olabilecek çeşitli eylemler neticesinde mağdurun yalnızlaştırıldığı ve yardım alamadığı veyahut talep edemediği bir duruma itildiği de önem arz eden bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷⁶

Çalışma hayatında meydana gelen psikolojik şiddetin hiyerarşideki konumlarından bağımsız olarak herkesin başına gelebilmesinin mümkün olduğunu ve yine uluslararası araştırmaların mobbing mağdurlarının sayısının diğer şiddet ve taciz türlerine kıyasla daha çok olduğunu tutarlı bir şekilde gösterdiğini belirtmek gerekmektedir⁷⁷.

Ancak burada vurgulamakta fayda gördüğümüz bir husus var ki, HIV ile yaşayanlar⁷⁸, kadınlar, gebeler ve mülteciler gibi toplumsal normların dışına itilme ihtimalleri daha yüksek olan dezavantajlı grupların⁷⁹ yine aynı sebeplerle çalışma hayatında mobbinge, diğer çalışanlara oranla çok daha fazla maruz bırakılma riskleri bulunmaktadır. Bu nedenle, işyerinde mobbing ile mücadele boyutuna dönüp baktığımızda, *kesişimsel ve kapsayıcı* bir analiz ve nihayetinde savunuculuk faaliyeti yürütmenin oldukça büyük bir önem arz ettiği kanaatindeyiz.

Kökleri feminist çalışmalara dayanan "kesişimsellik"⁸⁰ terimi, ırk, sınıf ve toplumsal cinsiyet gibi sosyal kategorilerin birbiriyle nasıl ilişkili olduğunu ve

⁷⁵ Kantarcı, Nihan Gizem, "Türk İş Hukukunda Mobbing" ("Kantarcı, İş Hukukunda Mobbing"), Melikşah Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı YYLT, Kayseri, 2016, s. 87.

⁷⁶ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 42.

⁷⁷ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 23.

⁷⁸ Altundağ, Tutku Gülce, "Kişilerin Sağlık Verilerini Paylaşmaya Zorlanması Bağlamında Medula Genelgesi", Türkiye Biyoetik Dergisi, C: 9, S: 4, 2022, s. 166.

⁷⁹ Benzer yönde bkz.: Bakan, İsmail; Erşahan, Burcu; Şekkeli, Zümrüt Hatice; Kiraz, Ebray, "İş Tanımlama Endeksi Kapsamında "Meslektaşlara İlişkin Negatif Tutumlar", Davranışsal Mobbinge Yönelik Algılarda Farklılığa Yol Açar Mı?", Akademik Sosyal Araştırmalar, C: 6, S: 22, Aralık, 2022, s. 139.

⁸⁰ Crenshaw, Kimberle, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of

baskı veya dezavantaj açısından nasıl örtüşme potansiyeline sahip olduğunu açıklamakta, söz konusu “*kırılğan grupların*⁸¹” karmaşık deneyimlerini ve nasıl mobbing hedefi haline gelebileceklerini anlamak için faydalı bir temel sunmaktadır.

Bu anlamda, düzenlenen mobbing suçunda kavramın ne olduğuna dair yapılacak tanımın belirlenebilir olması ve söz konusu grupların gerçeklerini temsil eden örneklerle birlikte bu tür kurallara dahil edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, bu kesişimsel suçların ciddiyetini doğru bir şekilde temsil eden uygun cezalar içermesi demek, mobbing ile mücadele için kapsamlı bir strateji, sosyal veya kişisel özelliklerine bakılmaksızın her çalışanın haklarını ve sağlığını aktif olarak destekleyecek adımların atılması anlamına da gelecektir. Belirli sosyal grupların kendine özgü hassasiyetlerinin farkında olarak özel çözümler getirilmesi gerektiği kabul edildiğinde, herkes için güvenli ve onurlu bir çalışma kültürü de yaratılabilecektir. Nihayetinde bu şekilde öngörülen bir düzenleme, mobbinge maruz kalan mağdurların cesaretle adalet arayışına girmelerine olanak tanırken, aynı zamanda mobbing uygulayıcıları için de caydırıcı bir rol oynayacaktır.

C. İzleyiciler (seyirciler, tanıklar)

İşyerinde gerçekleşen mobbinge tanık olanlar arasında iş arkadaşları, yöneticiler, aile üyeleri ve çalışma ortamını paylaşan kişiler de yer alabilmektedir ve mobbingin farkına varmaları ile izleyici ya da seyirci olarak nitelendirilen bu tanıklar, psikolojik tacizin yansımalarını deneyimleyebilir ve hatta kimi zamansa sürece katılabilmektedir⁸². Gerçekten de bazı izleyiciler sırf misilleme veya olumsuz sonuçlardan korktukları için müdahale etmemeyi seçebilirken, diğerleri ise gerek kültürel değerleri gerekse saldırganın ve mağdurun özellikleri veya işyerindeki kendi konumu gibi farklı etmenlerin etkisiyle müdahale etmeyi seçebilmektedir⁸³.

Chicago Legal Forum, Vol: 1989, Article 8., 1989, s. 139.

⁸¹ Kavrama dair detaylı bilgi için bkz.: Çelik, Elif, “*İnsan Hakları Bakımından Kırılğan Kavramına Bir Giriş ve Kavramın AİHM Kararlarındaki Görünürlüğü*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 22, S: 1, 2020, s. 66.

⁸² Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing* 2018, s. 23.

⁸³ Gedikkaya, *Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz*, s. 32.

İzleyicilerin, mobbing olgusuna karşı çıktıkları durumlarda sürecin sonlandırılması açısından; sessiz kaldıkları durumlarda ise -kimi zaman şiddetini de arttırarak- mobbingin ciddi boyutta zararlar vermesine izin vermeleri açısından, psikolojik tacizin şekillenmesinde önemli bir rol oynadığı açıktır⁸⁴.

Mevcut araştırmalara göre, mobbing izleyicileri tutum ve davranışlarına göre üç gruba ayrılmaktadır⁸⁵:

Birinci grup, mobbinge karşı çıkan ve mobbingin devam etmesini engelleyerek mağdura destek olmak için harekete geçen izleyicilerden oluşmaktadır.

"Mobbing ortakları" veya "dolaylı mobbing ortakları" olarak bilinen ikinci grup, faili desteklemekte ve onunla iş birliği yapmakta, nihayetinde de seyirci konumundan fail konumuna geçmektedir. Hiyerarşik olarak eşit seviyedeki çalışanlar arasında gerçekleşen bir mobbing durumunu izleyen bir yönetici veya amir bu gruba örnek olarak verilebilir; ancak, *garantör*⁸⁶ olmasından hareketle failin davranışlarını durdurabilecek durumda olmasına -ve durdurması gerekmesine- rağmen, bunu yapmak yerine durumu görmezden gelmeyi tercih etmesi söz konusu olmaktadır⁸⁷. Öğretide kimi yazarlar⁸⁸ bu gruba ait izleyicilerin Türk Ceza Kanunu'nun 37'nci maddesi uyarınca "birlikte faillik" sıfatıyla cezai sorumluluğuna gidilmesi gerektiğini belirtirken, kimi yazarlar⁸⁹ ise izleyicinin davranışının altında yatan neden ne olursa olsun sessiz kalması durumunda izleyicinin *pasif tacizci* olarak adlandırılması gerektiğini ifade etmektedir.

Son olarak, üçüncü grup ise, mobbinge görünürde kayıtsız kalan -diğer bir deyişle "yardımcı mobbingci"⁹⁰- ancak esasında mağdura yönelik tacizlerde

⁸⁴ Işkın, *Psikolojik Taciz*, s. 15.

⁸⁵ Öğretide farklı şekillerde gruplandırıldığı gözlemlenmektedir: Pir, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*, s. 26-27; Kantarcı, *İş Hukukunda Mobbing*, s. 89-90. Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 23-25; Ulusoy, *Mobbing Analiz Denemesi*, s. 153-154.

⁸⁶ Çalışmanın üçüncü bölümünün ikinci başlığı altında, mobbing suç tipinin ihmal suretiyle işlenebileceğini ancak bunun söz konusu olması için garantör olunması gerekip gerekmeyeceğine dair yürütülen tartışmaya detaylı şekilde yer verilmiştir.

⁸⁷ Ulusoy, *Mobbing Analiz Denemesi*, s. 153-154.

⁸⁸ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 193.

⁸⁹ Pir, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*, s. 26.

⁹⁰ Ulusoy, *Mobbing Analiz Denemesi*, s. 153-154.

bulunarak etkili bir şekilde devam etmesine izin veren seyircilerden oluşmaktadır⁹¹. Dikey mobbing sürecinde mobbing mağdurunun iş arkadaşları veya ast konumundaki çalışanların bu yöndeki tutum ve davranışları bu gruba örnek teşkil etmektedir. Öğretide bu grubun iştirak hükümleri açısından yapılan değerlendirmede, Türk Ceza Kanunu'nun 39'uncu maddesi uyarınca "suça yardım eden" sıfatıyla yargılanmasının mümkün olduğu savunulmaktadır⁹².

Daha önce değinilen ve tartışmalı olan mobbing olaylarında tedarikçilerin rolüne ilişkin tartışmaya baktığımızda, katılım düzeylerini ve davranışlarının niteliğini değerlendirmek önem arz etmektedir. Tedarikçilerin ya da müşterilerin, işyeri ve mobbinge maruz kalan ile ilişkileri, diğer üst ve ast çalışanlardan daha farklı dinamiklere sahip olabilmektedir. Türk Ceza Kanunu kapsamında, bir tedarikçinin mağdura yönelik taciz edici davranışlarda bulunarak mobbing sürecine aktif olarak katılması halinde, Türk Ceza Kanunu'nun 39'uncu maddesi kapsamında "yardım ve yataklık eden" olarak kabul edilmesi mümkündür; ancak, değerlendirmenin tedarikçinin eylemlerini çevreleyen özel koşullara ve kanıtlara bağlı olacağının unutulmaması gerekecektir. Bununla birlikte, bir tedarikçi, faile kaynak, bilgi veya teşvik sağlayarak mobbingi bilerek destekliyor veya mümkün kılıyorsa, rolü bir suç ortağıninkine benzer olabilecektir. Sonuç olarak her vaka, tedarikçinin katılım derecesi, kasıtlılığı ve mobbing davranışını mümkün kılma veya sürdürmedeki rolü dikkate alınarak ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Bazı yazarlara göre, işyerinde mobbingi ele almanın en zorlu yönü, kanıt ve tanık elde etmenin zorluğudur ve bu süreçte izleyiciler dediğimiz tanıkların ifadeleri, mobbing mağdurları için adalet arayışında genellikle çok büyük bir önem arz etmektedir⁹³. Ancak tam da dile getirdiğimiz hususlar sebebiyle kimi zaman tanıkların aksiyon almak konusunda tereddüt ettiğini, bunun da kanıt eksikliğine yol açabileceği tehlikesini doğurduğunu söylemek mümkündür.

⁹¹ Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s. 115.

⁹² Ulusoy, *Mobbing Analiz Denemesi*, s. 154.

⁹³ Akgün, İsmail, "*Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu*", Meyad Akademi, C:1, S:2, 2020, s. 136.

III. MOBBİNGİN UNSURLARI, NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Sözlü taciz ve dışlamadan, fiziksel saldırı ve sabotaj etmeye kadar pek çok şekilde ortaya çıkabilen bir psikolojik şiddet biçimi olan mobbingin hem mağdur hem de iş yeri üzerinde önemli olumsuz etkileri olduğu görülmüştür. Mobbingin yol açtığı zararların giderek daha fazla fark edilmesiyle birlikte, bu olguyu ele almak ve failleri sorumlu tutmak için yasal çerçeveler geliştirmeye yönelik ilgi de artmıştır. Ancak, mobbinge etkin bir şekilde mücadele edebilmek için mağdurların fiziksel ve ruhsal refahı ve tüm işyerinin üretkenliği ve morali üzerindeki yıkıcı etkileriyle mobbing kavramının tanımlayıcı özelliklerini, unsurlarını, nedenlerini ve sonuçlarını anlamak gerekmektedir. Bu bölüm, mobbingin temel özelliklerini inceleyerek ve mağdurlar ile kurumlar üzerindeki etkisini araştırarak, mobbingin özelliklerine ilişkin kapsamlı bir analiz sunmayı amaçlamaktadır. Bu analiz özellikle ceza hukuku çerçevesinde ele alınacak, mobbingin hukuki sonuçları ve bu davranışı yasal bir ortamda ele almanın zorlukları vurgulanacaktır.

A. Mobbingin Unsurları

Mobbingin kişileri psikolojik olarak yıldırmak için kullanılan çeşitli eylemleri, durumları ve davranışları kapsayan karmaşık bir kavram olmasından hareketle; kavramın belirleyici özelliklerinin analiz edilmesi, çalışmanın ilerleyen aşamalarında sunulacak olan ceza hukuku bağlamında tespitin sağlanması amacına hizmet etmesi bakımından büyük bir öneme sahiptir. Çünkü işyerinde psikolojik taciz, her durumda mevcut değildir ve bu şekilde değerlendirilebilmesi için belirli unsurların mevcut olması gerekmektedir. Bu başlık, işyerinde psikolojik tacizi daha iyi anlamak ve analiz etmek için zaruri olan unsurlara odaklanacaktır.

- **Mobbingin işyerinde ya da iş ile bağlantılı başka bir yerde gerçekleştirilmesi**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesine göre işyeri, “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği” birim olarak tanımlanmıştır. Ayrıca maddenin 3'üncü fıkrasına bakıldığında, iş organizasyonunun işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçları da kapsadığı; dolayısıyla işyeri dışındaki çalışanların da iş organizasyonunun bir parçası olduğunda işyerinde çalışan işçi olarak değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte, bir çalışan başka bir işyerinde çalışmak üzere gönderildiğinde, işverenin iş sözleşmesindeki en önemli borçlarından birisi olan işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği, çalışanını dürüstlük kuralı gereği olası herhangi bir tacizden korumak için uygun önlemleri almakla yükümlü kabul edilmektedir.⁹⁴

Yine mobbing, bir patronun çalışma saatleri dışında iş vermesi gibi çeşitli şekillerde de ortaya çıkabilmektedir; işverenin çalışanı sadece mesai saatleri içinde değil, işyeri dışında da işverenin emri altındayken gözetme yükümlülüğü bulunduğundan, bu durumun yine de işyerinde psikolojik taciz olarak kabul edilmesi isabetlidir⁹⁵. Kaldı ki, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesi ile işçinin sağlığını koruma kavramının sadece maddi zararlardan ibaret olmayıp mobbingte sıklıkla rastladığımız ruhsal zararı da kapsadığı kabul edilmektedir.⁹⁶

Mobbingin gerçekleşmesi için fail ile mağdur arasında işle ilgili bir bağlantı olması gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır. Örneğin, her ne kadar çalışanların eşleri, arkadaşları veya müşterileri gibi üçüncü kişilerin mobbing teşkil

⁹⁴ Özden, Banu, “*Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)*”(“Özden, *Türk İş Hukukunda Mobbing*”), *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C: 5, S:8, 2018, s. 28-29.

⁹⁵ Işkın, *Psikolojik Taciz*, s. 19.

⁹⁶ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 339.

eden davranışları Ceza Kanunu kapsamında suç sayılsa veya işvereni Borçlar Kanunu kapsamında sorumlu kılsa da taraflar aynı iş ilişkisinin parçası olmadıkları için mobbing olarak değerlendirilmemesi gerektiği savunulmaktadır⁹⁷. Dolayısıyla, iş yaşamıyla ilgili bir ilişkiden bahsettiğimizde, failin eylemlerinin tamamen kişisel veya işle ilgisiz olmaktan ziyade mağdurun işi veya istihdamı ile bağlantılı olması gerektiği yönündeki özelliğe vurgu yapıldığı gözlemlenmektedir. Keza öğretiye göre, işverenin psikolojik taciz vakalarında, taciz ile yürütülen iş arasında uygun bir illiyet bağı kurulabildiği takdirde müdahale etmesi gerekliliği de buradan doğmaktadır⁹⁸.

Oysa, mobbingin çerçevesini yeniden tanımlarken, bu sosyal meselenin çok yönlü ve karmaşık doğasını gözden kaçırmamak, bu nedenle de keskin sınırlardan bağımsız yorumlamaya muhtaç olduğunu unutmamak gerekmektedir. Dolayısıyla işyeri bağlamını tartışırken, nedensel bir bağlantının, şüphesiz önemli olsa da mobbingin oluşumunu belirlemek için tek kriter olmayabileceğini belirtmek yerinde olacaktır. Mobbingin karmaşık dinamikleri, daha önce de belirtildiği gibi, salt istihdam ilişkilerini aşmakta ve failin barındırdığı çeşitli önyargılar nedeniyle de ortaya çıkabilmektedir. Nitekim hedef alınan mobbing mağdurunun sadece işyeri veya iş ilişkisi ile ilgili zarara uğratılması dışında dahil olduğu farklı aidiyetleri -*cinsel yönelimi veyahut etnik kökeni gibi*- üzerinden nefrete ve önyargıya uğratılması da söz konusu olacaktır ve nedensellik bağına sadece işyeri üzerinden kurduğumuzda bu gibi durumların dikkate alınmaması riski doğacaktır. Oysa bu tarz durumlara yönelik nefret neticesinde gerçekleştirilen zarar verici davranışlar da çalışanın yılmasına, kimi zaman intihar etmesine dahi neden olabilecektir.

⁹⁷ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 7-9; Öğretide çoğunluk görüş, mobbing teşkil eden davranışların çalışma hayatı dışında da hayatın her alanında karşılaşılabılır olduğu ancak buna mobbing denilirse bile şartları gerçekleştiğinde Türk Ceza Kanunu'nda öngörülen farklı bir suç kapsamında değerlendirileceğinden yanadır: Ünver, *Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz*, s. 104; Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 261; Bozbel, Savaş; Palaz, Serap, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları” (“Bozbel ve Palaz, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*”), Tisk Akademi, C: 2, S: 3, 2007/1, s. 67.

⁹⁸ Özden, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 28-29.

Geleneksel anlamda mobbing, mağdurun mesleki konumunu, ruhsal refahını ve kişisel saygınlığını zayıflatmak amacıyla işyerinde gerçekleştirilen sistematik ve tekrar eden kötü niyetli eylemler olarak tanımlanmaktadır⁹⁹. Bununla birlikte, işyeri bağlantısının kesin bir kriter olmaktan ziyade bir bileşen olduğu perspektifini entegre ettiğimizde, mobbingin kapsamı önemli ölçüde genişlemektedir. Bu da mobbingin yalnızca ofis koridorlarıyla sınırlı olmadığı, istihdamla ilgili daha geniş bağlamlarda meydana gelebileceği ve muhtemelen geleneksel olarak tek başına bir suç teşkil eden cinsel taciz, intihara yönlendirme gibi suçları da kapsayabileceği nüanslı bir anlayışa götürmektedir.

Sonuç olarak, mobbingin daha geniş bir suç yelpazesini kapsayacak şekilde yeniden tanımlanması, konunun kapsamlı ve incelikli bir şekilde anlaşılmasını gerektirmektedir. Ancak, mobbingi bu şekilde geniş bir perspektiften yorumlarken, münferit olaylar ile sistematik taciz eylemleri arasındaki ayrımın bulanıklaştırılmamasını sağlamak büyük bir önem taşıyacaktır. Gelişen toplumsal karmaşıklıklara uyum sağlarken ve kavramın dinamik doğası gereği geniş kapsamlı bir yorum yapmak kritik olsa da mobbingin özüne de -tekrar eden ve sistematik doğası- dokunmadan ve farklı suçların özelliklerine saygı gösterecek şekilde yapılması yerinde olacaktır.

- **Mobbing teşkil eden davranışların belirli süre ve aralıklarla sistematik bir biçimde tekrarlanması**

Mobbingin tanımına ilişkin tartışmalar devam etmekle birlikte, davranışın *sürekliliği ve sıklığı* araştırmacıların üzerinde hemfikir olduğu temel faktörlerden bir tanesidir; ki bu faktörlerin mağdurun yaşı ve statüsü ile eylemlere maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişki kurduğu da ileri sürülmektedir¹⁰⁰. Mobbing, mağdurun dışlanmış hissetmesine neden olan, sürekli ve birbiriyle bağlantılı tutum ve eylemlerin hedef alınmasıyla elde edilen bir davranış kalıbı ile karakterize

⁹⁹ Lokmanoğlu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 381.

¹⁰⁰ Çağlar, Bilgi, “Kamuda Mobbing” (“Çağlar, *Kamuda Mobbing*”), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, YLT, İstanbul, 2016, s. 9.

edilmektedir; bu davranışın suç olarak kabul edilebilmesi için ise kasıtlı bir süreklilik ve sistematiklik göstermesi gerekmektedir¹⁰¹.

Her ne kadar yasal yükümlülükleri ihlal eden hukuka aykırı, haksız ve istismar edici davranışları içerse de tüm haksız ve hukuka aykırı eylemler mobbing teşkil etmeyecektir¹⁰². Bu anlamda haksızlığı, hukuka ve yasal yükümlülüklerle aykırılığı psikolojik tacizden ayıran, haksızlığın belli bir süre sistematik olarak devam ettirilmesi ve amaçlanan hedefe ulaşılncaya kadar mağdurun taciz edilmesidir¹⁰³. Mobbingin bu unsuru, belirli bir çalışanın fiziksel veya ruhsal sağlığına yönelik bir tehdit oluşturmakta ve tam da bu nedenle işyerindeki kabalık gibi sıradan ve sistematik olmayan çatışmalardan ayırt edilebilmesine olanak sağlamaktadır. Yine, fiillerin sürekliliği mobbingi psikolojik baskı, hakaret, tehdit ve cinsel taciz gibi suç teşkil eden fiillerden ayırmaktadır¹⁰⁴.

İşyerinde mobbingi diğer taciz türlerinden ve ilişkilendirilebilir kavramlardan ayıran belirli bir süre devam etmesinin aranmasıdır. Bu anlamda bir eylem şiddetli, yasadışı ve zararlı olsa bile, süreklilik arz etmeden yalnızca bir veya birkaç kez gerçekleşirse mobbing olarak değerlendirilmeyecektir¹⁰⁵. Örneğin, tek bir şiddetli çatışmanın, iş pozisyonunda ani değişiklikler veya bir çalışana istifa etmesi veya bir istifa sözleşmesi imzalaması için baskı yapmak, süreklilik unsuru olmadığı için mobbing olarak nitelendirilebilmesi mümkün olmayacaktır¹⁰⁶.

Eylemlerin mobbing olarak kabul edilebilmesi için asgari süre konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. *Leymann*, mobbingin en az altı ay sürmesi gerektiğine inanmaktadır, çünkü bu süre çeşitli psikiyatrik bozuklukların değerlendirilmesinde sıkça kullanılan bir süredir. Ancak *Harald Ege*, eylemlerin şiddetine, sıklığına, sayısına ve mağdur üzerindeki etkisine bağlı olarak üç ayın da yeterli olabileceğini

¹⁰¹ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 44.

¹⁰² Laçiner, Vedat. "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)", USAK Stratejik Gündem, 2006, s.2.

¹⁰³ Saday, Okay, "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu Çerçevesinde Mobbing", Sicil Dergisi, C: 1, 2013, s. 249.

¹⁰⁴ Taşkın, *Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı*, s. 69.

¹⁰⁵ Işkın, *Psikolojik Taciz*, s. 20.

¹⁰⁶ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 11-12.

öne sürmektedir. *Namies* ise mobbingin ortalama süresinin 22 ay civarında olduğunu düşünmekte ve diğer yazarlar bir ila beş yıl arasında bir aralık önermektedir¹⁰⁷.

Ancak, öğretilerde yer alan diğer bir görüşe göre ise, mobbingin süresi sabit bir zaman kriterine göre belirlenemez, çünkü bu durum failer tarafından istismar edilebilir ve daha fazla mağduriyete yol açabilmektedir¹⁰⁸. Bunun yerine, psikolojik şiddetin ciddiyeti, başta mağdur olmak üzere ilgili tarafların kişiliği ve statüsü, mobbingin gerçekleşme şekli, sıklığı ve mağdur üzerindeki etkisi gibi faktörleri dikkate alarak her vakayı ayrı ayrı değerlendirmek önemlidir. Nitekim, mobbing bağlamında korunan hukuki yarardan bahsederken, çalışma özgürlüğü, kişi dokunulmazlığı, şeref, haysiyet ve özel hayatın gizliliği gibi değerlerin hepsi gündeme gelebilmektedir. Eylemlerin özellikle yoğun ve şiddetli olduğu durumlarda, mağdurun özellikleri dikkate alınarak söz konusu süre daha kısa olabilmektedir. Çünkü mobbingin sıklığı ve süresi mağdurları önemli ölçüde etkileyebilmekte ve taciz ne kadar uzun ve yoğun olursa kişiden kişiye değişen bu etki de bir o kadar güçlü olabilmektedir.

Bu anlamda, bir kişinin katlanabildiği ya da direnebildiği bir durum, bir başkası için dayanılmaz ve zarar verici olabilmektedir. Bu nedenlerle, eylemlerin belirli bir süre devam etmesi koşulunu göz önünde bulundurmak çok önemli olmakla birlikte, her vakanın kendine özgü koşullarını dikkate alan esnek bir yaklaşım, mobbingin gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmek için en uygun yöntem olacaktır yönündeki görüşün isabetli olduğuna inanıyoruz.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Heinz Leymann, “*The Content and Development of Mobbing at Work*”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Yıl:5, Sayı:2, 1996, s.165; Harald Ege, *Oltre il Mobbing Straining, Stalking e altre forme di Conflittualita Sul Posto di Lavoro*, Milano, 2005, s. 20- 40; Gary Namie, Ruth Namie, “*Workplace Bullying: How to Address America’s Silent Epidemic*”, *Employment Rights and Employment Policy Journal*, Cilt:8, Sayı: 43, 2004, s. 320 Nakleden, Ulusoy, *Mobbing Analiz Denemesi*, s. 158.

¹⁰⁸ İşoğlu bu durumu, kesin bir süre belirlendiğinde failin süre tamamlanmadan hemen önce gerçekleştirdiği eylemleri keserek yaptırımdan kurtulma fırsatı yakalayabileceği ile açıklamaktadır: İşoğlu, Polat, “Ceza Hukuku ve Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing” (“İşoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*”), İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:1, S:15, 2016, s. 628.

¹⁰⁹ Taşkın, *Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı*, s. 227-229; Aynı yönde bkz.: Palabıyık, *Türk İş*

Öte yandan mobbing, söz konusu planlı eylemlerin sistematik olarak uygulanmasını gerektirmektedir; ki bu da ilgili davranışların birbiriyle bağlantılı olduğu ve ortak bir hedefe ulaşmak için tutarlı bir şekilde gerçekleştirildiği anlamına gelmektedir. Bundan hareketle, kısa süreli çatışmalar veya münferit olayların mobbing olarak değerlendirilemeyeceği de açıktır. Davranışların sürekliliğine yapılan vurgu önemli olmakla birlikte bu husus, kimi zaman davranışların kesintiye uğrayabileceğini, yine de mobbing teşkil edebileceği gerçeğini göz ardı etmemektedir.¹¹⁰

Mobbing davranışlarının sıklığı ve sürekliliği, başta *Heinz Leymann* olmak üzere öğretide pek çok kişi tarafından mobbingin tanımlanmasında temel kriterler olarak kabul edilmiştir. Psikiyatrist *Marie Hirigoyen*'e göre ise, bir davranışın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için, yöneticinin genel olarak tüm çalışanları hedef almak yerine, bir çalışanın özel hayatını ve zayıflıklarını özel olarak hedef alması, aşağılayıcı sözler veya davranışlar kullanması gerekmektedir. Ayrıca, mobbing davranışları nedeniyle mağdura verilen zararın, yöneltilen davranışların sürekliliği ve sıklığı ile doğrudan bağlantılı olduğu da öğretide vurgulanmaktadır¹¹¹.

Mobbingi işyerindeki sıradan, münferit çatışmalardan ayıran da sistematiklik unsurudur¹¹². Sağlıklı bir çatışma ortamında doğrudan iletişim, iş birliği, ortak hedefler ve paylaşılan sorumluluklar mevcutken, psikolojik taciz ise belirsiz ve iş birliğinden uzak ilişkileri, net olmayan rol ve sorumlulukları ve çatışmanın gizlendiği düşmanca bir ortamı içermektedir¹¹³. Yargıtay ise süreklilik, tekrar ve sistematiklikten yoksun olan münferit haksız, kaba veya etik olmayan davranış olaylarının mobbing olarak sınıflandırılmayacağını açıklığa kavuşturmuştur¹¹⁴. Yine, bir çalışanın zaman içinde sürekli baskı, psikolojik taciz veya sistematik tacize maruz kalmadığı, bunun yerine işyerinden ayrılmasının engellenmesi ve

Hukukunda Mobbing, s. 12.

¹¹⁰ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 13.

¹¹¹ Ulusoy, *Mobbing Analiz Denemesi*, s. 157-158.

¹¹² İşoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*, s. 629.

¹¹³ Özden, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 29.

¹¹⁴ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2014/36577 E., 2016/7923 K., 15.03.2016 T.: Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 13.

aranması gibi tek seferlik bir olayla karşı karşıya kaldığı ayrı bir kararda bu durum yeniden teyit edilmiştir¹¹⁵.

Mobbingin sistematik doğasını incelerken ortak kanaatin; tekrarlayan doğası ve hedef alınan mağduru yıldırma niyeti olduğunu söylemek mümkündür. Bu, mobbingi işyerindeki münferit olaylardan veya çatışmalardan ayırmaktadır. Bununla birlikte, davranışların mobbing olarak sınıflandırılması için gerekli süre konusunda, üç aydan beş yıla kadar değişen öneriler sunulmaktadır. Bu süreler faydalı kılavuzlar sunarken, davranışın şiddetini, sıklığını ve mağdur üzerindeki etkisini de dikkate almak önem arz etmektedir. Bu kişiselleştirilmiş yaklaşım, insan deneyimlerinin öznel doğasını kabul etmekte ve olgunun zararlı etkilerinin kişiye farklılaşabileceğini vurgulamaktadır. Nitekim tekil bir olay, zamana yayılmış bir dizi küçük olay kadar zararlı olabilmektedir. Bu nedenle, süreklilik ve tekrar mobbingin kritik bileşenleri olmaya devam ederken, bunların yorumlanmasında her vakanın kendine özgü koşullarının dikkate alınması yerinde olacaktır.

- **Mobbing teşkil eden davranışların mobbing uygulama amacıyla kasıtlı olarak yapılması**

Yukarıda bahsi geçen unsurları tamamlaması bakımından önemli olan bir diğer husus ise kasıt ve amacın mobbing davranışının önemli belirleyicilerinden birisi olmasından geçmektedir. Çünkü mobbinge maruz kalan kişileri pasifize etmeye ve duygusal olarak bastırmaya yönelik bu eylemler bütünün mobbing teşkil etmesi, sistematik ve özellikle kasıtlı olması özelliklerinin somut olayda var olması gerekmektedir¹¹⁶.

Fail yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, kaygı, bunalım, bıkkınlık, sıkılma veya tedirginlik yaratacak söz, tutum veya davranışlarla mağdurda belirli bir davranış değişikliğine yol açmayı, iş yeri içinde kariyer yapmasını ve yükselmesini

¹¹⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2012/2473 E., 2014/2959 K., 04.02.2014 T.: Palabıynk, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 13.

¹¹⁶ Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 9.

engellemek, daha kötü pozisyonlarda çalışmasını, işverenin gözünde değerini yitirmesini, hor görülmesini ve nihayetinde işyerinden ayrılmasını amaçlamaktadır¹¹⁷. Kimi durumlarda ise, öğretide farklı görüşler mevcut olmakla birlikte mobbing teşkil eden kasti davranışlar ihmal bir şekilde de ortaya çıkabilmektedir¹¹⁸.

Her ne kadar failin eylem ya da davranışlarını mobbing olarak tanımlamasa bile, sözü geçen belirli amaçlara ulaşmak için belirli bir şekilde davranması yani amacının bilinmesi durumunda mobbingin varlığından söz edilmesi gerekmektedir¹¹⁹. Örneğin, mağdura zarar vermek ya da başka bir nedenle ondan intikam almak ya da kişisel kırgınlıklar sebebiyle sözlü sataşmalar mobbing olarak değerlendirilmeyecektir.¹²⁰

Yargıtay, mobbingin amacının, failin iş ilişkisi içinde olduğu mağdura zarar vermek veya ondan kurtulmak olduğunu belirtmiş ve benzer amaçlar taşımayan davranışların mobbing kapsamına girmeyeceğini vurgulamıştır¹²¹. Bu nedenle, bir işverenin çalışanlarını motive etmek, işyeri verimliliğini artırmak veya çalışanları disipline etmek için yaptığı eylemler, işverenin mobbing amacı taşıması nedeniyle mobbing olarak değerlendirilmeyecektir. Mahkeme, işverenin satışları artırmaya ve hedeflere ulaşmaya yönelik beklentilerinin ve teşvik edici beyanlarının mobbing amacı taşımadığı gerekçesiyle işverenin eylemlerinin mobbing oluşturmadığına karar vermiş; bir başka olayda ise işverenin ulaşılabilir hedefler belirlemesinin ve bu hedeflere ulaşılması için satış temsilcilerine ve yöneticilere e-postalar göndermesinin mobbinge varan bir psikolojik taciz değil, iş denetimi olduğuna karar vermiştir.¹²²

Öğretide kasıt unsurunun mobbingin tespitinde her zaman ayırt edici bir unsur olup olmadığına dair görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bir görüş, 2011/2 sayılı

¹¹⁷ İşoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*, s. 629.

¹¹⁸ Çalışmanın üçüncü başlığının birinci bölümünde bu konu detaylı şekilde incelenmiştir.

¹¹⁹ Işkın, *Psikolojik Taciz*, s. 20.

¹²⁰ Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s. 230.

¹²¹ Yargıtay Yedinci Hukuk Dairesi, 2015/3698 E., 2016/6330 K., 12.04.2018 T.

¹²² Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 9-10.

Başbakanlık Genelgesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın psikolojik tacize ilişkin bilgilendirme rehberinde de açıkça belirtilmesinden yola çıkarak, mobbingin -örneğin, yaygın işyeri stresi ve çatışmasından- ayırt edilmesinde kastın büyük bir önemi olduğunu, bu nedenle önüne gelen olaylarda hâkimin mutlaka incelemesi gerektiğini savunmaktadır¹²³.

Öte yandan, mobbing tanımlarında ise kasıt unsuru tanıma dahil edilmemekte, bu da davranışın arkasındaki motivasyondan ziyade davranışların etkilerine odaklanıldığı anlamına gelmektedir¹²⁴. Örneğin Savaş, mobbingi “*amaç ne olursa olsun, fail kim olursa olsun işyerinde bir çalışana sistematik olarak uygulanan psikososyal saldırı*” şeklinde tanımlayarak, her zaman failin davranışlarının işyerinden uzaklaştırma amacına yönelmesi gerekmediğine vurgu yapmaktadır¹²⁵.

Her ne kadar tehdit, hakaret, cinsel taciz ya da iş ve çalışma hürriyetinin ihlali gibi farklı korunan hukuksal değerlerin de mobbing kapsamında korunduğundan söz etmek mümkün olsa da mobbingin intihara kadar uzanan ciddi boyutları ve maruz kalanda yarattığı zararlar bakımından kişinin onur ve haysiyetine verilen zarar tek başına büyük bir önem teşkil etmektedir. Gerçekten de mobbing kişilerin psikolojik, fiziksel ve duygusal refahına ciddi zararlar vermekle birlikte depresyon, anksiyete, stres ve intihar gibi uzun vadeli olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir¹²⁶. Türk Ceza Hukukunda mobbing ayrı bir suç olarak düzenlenmemiş olsa da mobbingin unsurları Türk Ceza Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde yer almaktadır¹²⁷. Buna göre, Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenmiş olan işkence ve eziyet gibi suçlar korunan hukuki değer bakımından kişinin şeref

¹²³ Ertürk, “*İş Hukuku ve Mobbing*”, s. 296; Aynı yönde bkz.: Tınaz, Pınar; Bayram, Fuat; Ergin, Hediye, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (“Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikoloji ve Mobbing*”), Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2008, s. 10.; Bayram, *Türk İş Hukuku ve Mobbing*, s. 552.

¹²⁴ Karatuna, Işıl; Tınaz Pınar, “*İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel bir Araştırma*” (“Karatuna ve Tınaz, *Sağlık Sektöründe Mobbing*”), TÜRK-İŞ, 2010, s. 14.

¹²⁵ Savaş, *Manevi Taciz*, s. 138; Yazar, mobbingi belirlerken failin niyetinin önemine vurgu yapmakla birlikte, davranışın her zaman çalışanı işyerinden uzaklaştırmayı amaçlaması gerekmediğini, diğer unsurlar mevcut olduğu sürece, failin çalışanı ayrılmaya zorlama niyeti olmasa bile mobbingin meydana gelebileceğini isabetle savunmaktadır: Özden, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 20.

¹²⁶ Bozbel ve Palaz, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*, s.70.

¹²⁷ Çalışmamızın üçüncü bölümünde bu konu detaylı şekilde izah edilecektir.

ve haysiyetinin korunması ile doğrudan ilgili olup sürekli ve sistematik bir taciz biçimi olan mobbing de işkence ve eziyet gibi kişilerin onur, şeref, haysiyet ve kişiliğini ihlal etmektedir¹²⁸. Tam da bu nedenle mobbing, ceza hukuku kapsamında özel bir suç olarak düzenlenirse, korunan hukuki değer ve önem bakımından karma bir nitelik¹²⁹ taşıdığı da gözetildiğinde, kişinin şeref ve haysiyetinin korunmasına yönelik başlık altında yer alan işkence ve eziyet gibi suçlarla birlikte düzenlenmesi üzerine düşünülebileceği kanaatindeyiz.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (“AİHM”), insan hakları yasalarının yorumlanmasını ve uygulanmasını şekillendiren temel bir değer olan, her insanın doğuştan insan onuruna sahip olduğu ilkesini benimsemekte ve işkence ve zulüm gibi suçlar bağlamında, bu insanlık onuru, korunan temel bir yasal menfaat olarak kabul edilmektedir¹³⁰. Mahkeme bir dizi kararında, insan onurunun ihlalini neyin oluşturduğuna ilişkin olarak, çekilen acının derecesi, davranışın niyeti ve arkasındaki amaç da dahil olmak üzere bir dizi standart belirlemiştir¹³¹. Bu haliyle, mobbing davranışları da bir kişinin onurunun sürekli olarak ihlal edilmesi olmakla birlikte; tüm bu eylemler, bireyi değersizleştirmek ve küçük düşürmek suretiyle bireyin içsel değerini ve dolayısıyla insanlık onurunu ihlal etmektedir¹³². Mobbing bağlamında, devam eden psikolojik taciz yoluyla bir kişinin onurunu tehlikeye atmaya yönelik kasıtlı girişim ise, davranışı suç düzeyine çıkarmaktadır.

Yine, mobbing vakalarında kastın kanıtlanmasındaki zorluk, özellikle ceza hukukunda önemli bir sorun teşkil ettiğinden; açık bir niyetin olmaması, failleri davranışlarından sorumlu tutmayı da zorlaştırabilmektedir. Bu nedenle, somut bir olayda *-belirli aralıklarla sürekli ve sistematik bir şekilde mağdurun onur, şeref ve kişiliğine yönelik söz ve davranışlarda bulunma unsurlarının bir arada yer alması*

¹²⁸ Çopur, *Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*, s. 72.

¹²⁹ Cin, Onursal; Günbey, Tuba, “*Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi*” (“Cin ve Günbey, *Mobbing ve Eziyet Suçu*”), Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 4, S: 1, 2021, s. 157-158.

¹³⁰ Doğru, Osman; Nalbant, Atilla, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar*, C: 1, Ankara, Avrupa Konseyi, 2012, s. 125.

¹³¹ “*Selmouni v. France*”, Başvuru No.: 25803/94, 28.07.1999.

¹³² Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 68.

*halinde*¹³³- failin niyeti mağduru yıldırma veya işyerinden uzaklaştırmak olmasa dahi mobbingin varlığının kabul edilmesi gerekecekse de mobbing eylemlerini mobbing ile ilişkilendirilebilecek diğer suçlardan ayırt edilmesinde, kastın ve insan onuru ilkesinin büyük bir önem taşıdığını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Nitekim öğretide de isabetle, mobbing uygulayıcısı olan failin aklında belirli bir sonuca yönelen özel bir kastın olup olmamasının bir fark yaratmayacağı, insan onuruyla bağdaşmayan kötücül davranışların mağdura yöneltiliyor olmasının belirleyici bir rol taşıdığı savunulmaktadır¹³⁴.

- **Mobbing teşkil eden davranışların haksız ve zarara yol açacak nitelikte olması**

Mobbing vakalarında mağdur, zihinsel ve fiziksel sağlığına zarar verebilecek, algılama yeteneğini bozabilecek, onur, haysiyet ve saygınlığına zarar verebilecek ve nihayetinde sindirilmesine ve işyerinden uzaklaştırılmasına yol açabilecek haksız davranışlara maruz kalmaktadır¹³⁵. Bununla birlikte, failin her bir eyleminin belirli bir ağırlık veya önem taşıması gerekmez, çünkü önemsiz görünse de tek tek ihlal edici nitelikteki bu davranışlar mobbing sürecinde kümülatif bir etkiye sahip olabilmektedir¹³⁶.

Söz konusu mobbing eylemlerinin mağdurun maddi veya manevi kişiliğine doğrudan zarar vermesi gerekli olmayıp bunu yapma potansiyeline ve tehlikesine sahip olmaları yeterli kabul edilmektedir¹³⁷. *Çağlar* ise bu hususu mağdurun “şiddet algısı” olarak tanımlamış, mağdurun kendini savunma halini sekteye düşürecek kadar etkilenmesini asgari ölçüt olarak kabul etmiştir¹³⁸. Yine, mobbingin kabalık veya stalking ile karıştırılmaması için söz konusu davranışların objektif olarak zarar verici olması aranmaktadır; ancak mağdura yönelik her zararlı

¹³³ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 347.

¹³⁴ Dalgaldere, *Yargıtay Işığında Mobbing*, s. 42-43.

¹³⁵ Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s. 232.

¹³⁶ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 196.

¹³⁷ İsoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*, s. 630.

¹³⁸ Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 10.

davranış ya da eğilim de mobbing olarak değerlendirilmemelidir¹³⁹. Bu anlamda esas alınması gereken ölçüt, zarar verici davranışın her halükârda mobbingin sistematik ve sürekli biçimde gerçekleştirilmesi gibi diğer belirleyici unsurları ile bir arada bulunmasıdır¹⁴⁰.

Mağdura zarar verici bir davranış şeklinde başlayan sarmal süreci, Leymann beş aşamada tanımlamaktadır: çatışma, saldırgan davranışlar ile harekete geçme, yönetimin olumsuz yöndeki müdahilliği, damgalama ve belirli ithamlara maruz kalma ve kişinin işten çıkartılması ya da zorunlu istifa şeklinde olup her biri bir önceki aşamanın üzerine inşa edilmekte ve mağdurun işyerinin dışına itilmesiyle sonuçlanmaktadır¹⁴¹.

Öte yandan mobbing, sadece bir işveren veya iş arkadaşları tarafından yapılan herhangi bir haksızlık eylemi değil, hedef alınan bir kişiye karşı ahlaksızlık ve adaletsizlik oluşturan sistematik ve sürekli bir davranış olup, belirleyici özelliği, mesleki, normatif veya etik ihlalleri de içerebilen haksız eylemlerin belirli bir amaç için tekrarlanmasıdır¹⁴². Bununla birlikte, işverenler veya çalışanlar tarafından gerçekleştirilen her haksız davranış -suç teşkil etse dahi- mobbing olarak değerlendirilemez ve mobbingin temel özelliği, haksız muamelenin sistematik ve sürekli bir şekilde tekrarlanan bir eylemler bütünü olmasıdır¹⁴³. Önemli bir ölçüt ise işveren veya işveren vekili bir talimatı işin gereklerine ilişkin *makul gerekçelerle* açıklanabilmesi olup, bu halde çalışma koşulları çalışanı rahatsız etse ve bu tür talimatlar tekrarlanırsa bile hukuka aykırılık unsurunun ortaya çıkmasına yol açmayacaktır¹⁴⁴. Keza, yönetim hakkını kullanan işveren veya yöneticilerin bazı

¹³⁹ Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s. 232.

¹⁴⁰ İşoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*, s. 631; Lokmanoğlu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 49.

¹⁴¹ Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s. 64; Leymann, *The Content and Development of Mobbing at Work*, s.171-172.

¹⁴² Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s. 234.

¹⁴³ İşoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*, s. 632.

¹⁴⁴ Ancak, talimatların makul gerekçelerle açıklanmaması, "çalışanın maddi veya manevi bütünlüğüne yönelik, sistematik olarak tekrarlanan veya süregelen ve makul gerekçelerle açıklanamayan bir eylem veya ihmal" olarak anlaşılması gereken mobbing eylemi ile sonuçlanabilmektedir: Çelebi, Özgün, "İş İlişkisinde Manevi Taciz", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Erdem Kuntalp'e Armağan, C: 1, S: 1, 2004, s. 698.

eylemleri çalışan tarafından haksız olarak değerlendirilebilse de bu durum mutlaka mobbingin varlığına işaret etmeyecektir; çalışanın işyerinde sürekli kurar ihlali ya da performans düşüklüğü gibi bazı durumlarda çalışanın kusurlu ya da profesyonel olmayan davranışları işveren ya da temsilcisinin olumsuz davranışlarına neden olabilmektedir¹⁴⁵.

- **Mobbing eyleminde fail ile mağdur arasında güç eşitsizliğinin bulunması**

Mobbing tipik olarak eşit güce sahip taraflar arasında başlasa bile er ya da geç güç dengesinin zaman içinde saldırganın lehine değişmekte olduğu bir gerçekliktir¹⁴⁶. Mobbing esasında, fail ile mağdur arasında güç dengesizliği olduğunda ve mağdur işyerindeki olumsuz davranışlardan kendini koruyamadığında ortaya çıkmakta olup davranışların mobbing olarak sınıflandırılabilmesi için mağdurun kendisine karşı yapılan eylemlerle başa çıkamayacak durumda olması gerekmektedir¹⁴⁷.

Bu anlamda mobbingten söz ederken bahsi geçen bu güç dengesizliği, mağdurun saldırganla aynı veya daha yüksek bir konumda olsa bile, haklarından mahrum bırakılabileceği ve kendini savunmasız ve güçsüz hissedebileceği anlamına gelmektedir; bu da karşılaştıkları olumsuz davranışlara karşı kendilerini savunmalarını zorlaştırarak onları sürekli dezavantajlı duruma düşürmek olarak açıklanabilmektedir¹⁴⁸. Kaldı ki her iki taraf da kendilerini koruyacak araçlara sahipse ve bunları kullanma gücüne de sahipse, bu durum "rekabet" olarak kabul edilebilir ya da çatışma veya fikir ayrılığı kapsamında kalabilmektedir; Yargıtay ise

¹⁴⁵ Ertürk, “İş Hukuku ve Mobbing, s. 299.

¹⁴⁶ Kara, Sümeyye, “İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” (“Kara, İnsan Hakları Bağlamında Mobbing”), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı YYLT, Konya, 2022, s. 14-15.

¹⁴⁷ Neuberger ve Leymann'a göre, olumsuz davranışlar mağdurun baş edememesine neden oluyorsa ancak zorbalık olarak kabul edilebilecektir: Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s. 235-236.

¹⁴⁸ İsoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*, s. 633.

bir kararında bu hususu en can alıcı noktanın, çalışanın bir korunma aracına sahip olmaması, olsa bile bunu kullanamaması gerektiğini vurgulayarak açıklamıştır¹⁴⁹.

Güç dengesi pozisyon ya da hiyerarşik yapılanma ilgili olabileceği gibi kişilik özellikleri, psikolojik ve ruhsal yapı, ekonomik ve sosyal güç gibi diğer faktörlerle de ilgili olabilmektedir¹⁵⁰. Yatay mobbingde güç dengesi zaman içinde -örneğin diğer çalışanların da mobbinge katılmasıyla ya da işveren mağdurun şikayetlerini dikkate almazsa- fail lehine değişirken, dikey mobbingde ise fail hali hazırda güçlü bir pozisyonadadır ve yukarıdan aşağıya doğru mobbing uygulayabilmektedir¹⁵¹. Ast durumdaki çalışanın üst pozisyonundaki çalışana uyguladığı zarar verici davranışlara ise mobbing diyebilmek için birden çok çalışanın birlikte hareket ederek mağdur aleyhine geç eşitsizliği yaratmaları gerekmektedir¹⁵².

B. Mobbingin Nedenleri

Rekabet, çatışma, dedikodu gibi normal iş hayatı ilişkilerinden farklı bir olgu olarak karşımıza çıkan mobbingin nedenleri örgütsel yapı ve kültürden, fail ve mağdurların kişisel özelliklerinden, toplumsal norm ve değer yargılarından kaynaklanabilmektedir¹⁵³. İşyerinde gerçekleştirilen psikolojik taciz bu haliyle hemen her tür kuruluşta ve sektörde ortaya çıkmakla birlikte en yaygın olarak kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda, sağlık ve yükseköğretim kurumlarında görülmektedir¹⁵⁴. İster işyerinde ister akademide olsun, mobbingin asla haklı gösterilemeyecek bir istismar biçimi olduğunu kabul etmek ve mağdurların kişisel özellikleri failer tarafından istismar edilebilse de mağdurun hiçbir özelliğinin

¹⁴⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 2014/12642 E., 2015/25859 K., 16.09.2015 T.: Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 14.

¹⁵⁰ Toker Gökçe, Asiye, “İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, 2006, s. 44.

¹⁵¹ Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s. 236.

¹⁵² İsoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*, s. 633.

¹⁵³ Yavuz, Fatih, “İş Hukuku Açısından İş Yeri ve İşletmelerde Mobbing” (“Yavuz, İş Yeri ve İşletmelerde Mobbing”), İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul, 2016, s. 123.

¹⁵⁴ Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s. 121.

mobbinge neden olamayacağını veya mobbingi haklı çıkaramayacağını anlamak çok önemlidir¹⁵⁵.

Ayrıca, kişilik bozuklukları ve örgütsel faktörlere ek olarak, ataerkillik ve ikili cinsiyet sistemi gibi tahakküm sistemlerinin ülkemizde norm olarak kabul edilmesinin de mobbingin yaygınlığına katkıda bulunabildiğine vurgu yapmayı anlamlı buluyoruz. Keza *Tınaz* bu hususa toplumsal cinsiyet perspektifinden değinerek, mobbing ile ilgili yapılan neredeyse tüm araştırmalarda kadın ve erkeğe toplumsal olarak çocukluktan beri atfedilen roller ve yarattığı güç eşitsizliğinin mobbingin nedenleri ve sonuçlarına ciddi anlamda yansıdığını belirtmektedir¹⁵⁶. Bu nedenle, bu yıkıcı süreci daha iyi anlamak ve önlemeye yönelik etkili stratejiler geliştirmek için mobbingin nedenlerini incelemek gerekmektedir.

Mobbingin bazı nedenleri arasında mağdurun kişilik özellikleri, davranışları ve performansı gibi kendisiyle ilgili faktörler yer almaktadır; örneğin, aşırı kontrole direnen, hizmetçi gibi muamele görmeye itiraz eden veya üstlerinden daha yetenekli olan mağdurların mobbinge maruz kalma olasılığı daha yüksek olabilmektedir¹⁵⁷. Ayrıca, kişinin ten rengi, cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi, fiziksel özellikleri, aksanı, kültürü, inancı, doğum yeri, inançları ve değerleri ve hatta sağlık durumu olarak HIV statüsü gibi çoğu zaman değiştiremeyeceği kişisel özellikleri de onu mobbinge karşı daha savunmasız hale getirebilmektedir¹⁵⁸.

Öte yandan mobbing, genellikle failin karakter özelliklerinin bir sonucu olarak görülmektedir: duygusal zekâ eksikliği, korkaklık, nevrotik bozukluklar ve insani ve etik değerlerden yoksunluk gibi çeşitli faktörler failin eylemlerini yönlendirmektedir¹⁵⁹. Bu anlamda mobbing uygulayıcısı olan failer genellikle kişisel başarısızlıklarından tetiklenir ve yetersizliklerini başkalarına zarar vererek

¹⁵⁵ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 28.

¹⁵⁶ Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s. 121-121.

¹⁵⁷ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 32-35.

¹⁵⁸ Akbaş, Öncel Onur, “Hiv/Aids’le Yaşayan Bireylerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Ayrımcılıklar”, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü YYLT, İstanbul, 2018, s. 103.

¹⁵⁹ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 32-35.

gizlemeye çalışırlar, bu da diğerlerinden daha başarılı olma arzularıyla ilgili bir saplantıya yol açabilmektedir¹⁶⁰. Mobbing uygulayıcısı olan failler çalışanlarına ödemek zorunda oldukları kıdem tazminatı veya diğer işçilik haklarını ödememek için mağduru istifaya zorlamayı amaçlamakta olup bu doğrultuda ise mobbingi bir silah olarak kullanma eğilimi göstermektedirler¹⁶¹.

Mobbingin bireysel olmayan nedenleri arasında ise yetersiz iş tasarımı, zayıf liderlik, düşük moral standartları ve stresli bir çalışma ortamı gibi organizasyonla ilgili faktörler yer almaktadır¹⁶². Gerçekten de ekonomik koşulların zor olduğu, etkili çözümler üretmekten uzak yöneticilerin olduğu, etkili bir iletişimin ve geri bildirim mekanizmasının olmadığı, birden çok yönetim halkasının bulunması, örgütün yönetilemeyen şekilde büyüdüğü, özgürlükçü bir liderlik anlayışının benimsemediği, olumsuz örgüt kültürünün gözlemlendiği işletmelerde mobbingin çok daha fazla meydana geldiği gözlemlenmektedir¹⁶³. Tüm bu ortak nedenlerin her birinin varlığından şüphe edilmemekle birlikte mobbingin ülkemizde yaygın olarak, özellikle kıdemli çalışanları istifaya zorlamak ve yerlerine daha genç, daha düşük ücretli çalışanları getirmek suretiyle istihdamı azaltma aracı olarak kullanıldığına yönelik gözlemler isabetli bulunmuştur¹⁶⁴.

İşyerlerinde mobbingin ortaya çıkmasının nedenlerinden biri de *yasal düzenlemelerdir*. Yasaların yetersizliği ve mobbingin varlığının kanıtlanmasındaki güçlük, faillerin caydırıcılık yaratacak bir baskı hissetmemesi sebebiyle eylemlerini herhangi bir sonuç olmaksızın sürdürmelerini kolaylaştırmakta ve mağdurların normatif güvenceden mahrum kalmasına yol açmaktadır¹⁶⁵. Çalışmamızda da defaatle savunulduğu üzere ve tam da bu sebeplerden dolayı, İş Kanunu veya 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda mobbinge ilişkin özel düzenlemelerin

¹⁶⁰ Pir, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*, s. 34-35.

¹⁶¹ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 29, 31.

¹⁶² Dinçay, İsmail Hakkı, “*Mobbing Etki Analizi Yönetimi ve Hukuki Boyutları*” (“Dinçay, *Mobbing Etki Analizi*”), Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C: 13, S: 73, Ekim, 2020, s. 890-891.

¹⁶³ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 33-35; Yavuz, *İş Yeri ve İşletmelerde Mobbing*, s. 124-127.

¹⁶⁴ Erdoğan, *Mobbing Değerlendirmesi*, s. 7-8.

¹⁶⁵ Yavuz, *İş Yeri ve İşletmelerde Mobbing*, s. 127-128.

gerekliliği kadar Türk Ceza Kanunu'nda da ayrıca ve açıkça mobbingin bir suç olarak düzenlenmesi günümüz gerçekliğinde bir zorunluluk haline gelmiştir.

Çeşitli sosyal faktörlerin de -bölgeye ve topluma bağlı olarak- şiddetini ve sıklığını etkileyebildiği mobbing, işyerinde liyakate önem verilmemesi, güçlünün zayıfı yok etme arzusu ve kişilere kapasitelerini aşan iş yüklerinin dayatılması gibi nedenlere de dayanabilmektedir. Ayrıca göç, yabancılaşma, özgüven eksikliği ve kişisel etkileşimler ve/veya yeniliklerin ve değişimlerin çalışanların aleyhine kullanılması, ortak paylaşım ve duyarlılık alanlarının göz ardı edilmesi de işyerinde mobbinge katkı sağlamaktadır¹⁶⁶.

Sonuç olarak, birbirinin içine geçebilen ve birbirini besleyebilen pek çok farklı nedenin mobbinge zemin sağladığını söylemek mümkündür. Bu anlamda, örgüt kültürü ve aidiyetinin sağlandığı, ayrımcılık ve damgalamadan uzak özgürlükçü ve hak temelli bir toplumsal bilincin var olduğu ve çalışanların refahı ile üretkenliğini destekleyen olumlu bir çalışma ortamının sağlandığı bir dünya düzeninde mobbinge yer olmadığı da açıktır. Bunu sağlayabilmenin ilk adımı ise mobbingi önleyici mevzuat ve yine caydırıcı olması adına Türk Ceza Kanunu'nda özel bir suç olarak yasal düzenleme getirilmesi adına kafa yorulması olacağı kanaatindeyiz.

C. Mobbingin Sonuçları (Etkileri)

Mobbing, mağdur için fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları, ekonomik zarar ve sosyal bağlantılardan çekilme gibi ciddi sonuçları olabilen yıkıcı bir işyeri davranışdır. Bir mağdur bu etkileri yaşadığında, mobbinge karşı daha da savunmasız ve daha az dirençli hale geldiğinden bu husus ne yazık ki failin taciz edici davranışlarını sürdürmesini kolaylaştıran bir kısır döngü yaratmaktadır. Bunun yanında, mobbingin her ne kadar en çok mağdura zarar verse de aynı

¹⁶⁶ Bayat, İrep; Baykal, Beril, “*Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları*” (“Bayat ve Baykal, *Ulusal ve Uluslararası Düzenlemelerde Mobbing Olgusu*”), Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:17, S:3, 2015, s.202.; Dinçay, *Mobbing Etki Analizi*, s. 891.

zamanda kurum ve toplumun geneli için de ciddi sonuçları olan bir olgu olduğunu da unutmamak gerekmektedir¹⁶⁷.

İşyerinde psikolojik taciz mağdurları, mağdur olmayanlara kıyasla kendilerini daha kötü hissetme eğilimindedir; özgüvenleri daha düşüktür, anksiyete, depresyon hatta travma sonrası stres bozukluğu ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları gibi fiziksel ve psikolojik sonuçlar ile karışılabilenekte, hatta intihara eğilimleri dahi ortaya çıkabilmektedir¹⁶⁸. Mağdur söz konusu sağlık sorunlarını yaşadığında, hastane masrafları ve çalışamazsa aylık kazancının azalması gibi mali sonuçlar da ortaya çıkmakta, yine mağdurun sosyal hayatı da *-ailesine ve arkadaşlarına eskisi gibi bakmadığı için-* ciddi anlamda etkilenebilmektedir¹⁶⁹. Psikolojik tacizin faili de mağdur kadar olmasa da süreç boyunca olumsuz psikolojik ve ekonomik sonuçlar yaşamaktadır. Fail üzerindeki en belirgin etki kronik anksiyete olup fail bir yandan hedeflerine ulaşmak için uyanık bir haldeyken diğer yandan da mağdur tarafından tehdit edildiğini hissettiği için sürekli diken üstündedir ve kendini stres altında hisseder; bu durum ise güvensizliğe ve kaygıya yol açabilmektedir¹⁷⁰.

Yine mobbing, ekonomik ve sosyal zararlar da dahil olmak üzere kişileri olduğu kadar kurumu da ciddi şekilde etkileyebilmektedir. Bu anlamda, yüksek iş gücü devir oranlarına, uyumsuzluğa ve çalışanların moralinin bozulmasına, üretkenliğin azalmasına, sebep olunan sağlık izinleri ve yasal mücadeleler sebebiyle mali yüklere neden olabilmektedir. Tam da bu yüzden, işyerinde saygı çerçevesinde bir örgüt kültürünün oluşturulması ve politikalar, prosedürler ve eğitim programları aracılığıyla farkındalığın artırılmasının mobbinge mücadelede kritik öneme sahip olacağı görüşü oldukça isabetlidir¹⁷¹.

¹⁶⁷ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 49.

¹⁶⁸ Gök, Sibel, *"İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri"* ("Gök, Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri"), *1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı*, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 2013, 43-44.

¹⁶⁹ Pir, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*, s. 34-39.

¹⁷⁰ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, 2018, s. 52-53.

¹⁷¹ Tınaz, *İşyerinde Mobbing*, s. 161-171.

Öte yandan mobbingin mağdurun ruh sağlığı üzerindeki yıkıcı sonuçları toplumun genel refahına zarar vermesi, sağlık sorunlarına, madde bağımlılığına ya da aile içi huzursuzluklara sebep olmakta ve toplum da bundan doğrudan etkilenmektedir¹⁷². Bu anlamda "*beyin göçü*" olgusu, mobbingin toplumu nasıl olumsuz etkilediğinin en iyi örneklerinden biridir¹⁷³. Yine, mağdurun tedavi ve ilaç masrafları, çalışamama nedeniyle gelir ve vergi kayıpları, sağlık sigortası giderleri sadece mağdura değil, devlete, kuruma ve işyerine de zarar vermektedir¹⁷⁴. Ayrıca mağdurun işten ayrılma kararı alması da işsizlik oranını artırmakta, bazı durumlarda erken emekliliği tercih edebilmekte, verimliliğin ve üretimin düşmesi, ürün kalitesinin bozulması, işyeri prestijinin kaybolması ile ülke ekonomisi zarar görmektedir¹⁷⁵.

¹⁷² Lokmanoğlu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 38.

¹⁷³ Gedikkaya, *Kamuda Psikolojik Taciz ve Mücadele Politikası*, s. 60.

¹⁷⁴ Gümüş, *Psikolojik Taciz ve İnsan Hakları*, s. 50.

¹⁷⁵ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 55-56.

İKİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMININ (ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZEYDE) HUKUKSAL ÇERÇEVESİ

I. ULUSLARARASI MEVZUATTA MOBBİNG

Maruz kalanın kişiliğini, onurunu ve çalışma haklarını hedef alan mobbing olgusunun, sadece mağduru değil, sürece tanıklık eden diğer çalışanları, idarenin örgütsel yapısını ve bir bütün olarak toplumu da olumsuz etkilemesi gibi ciddi boyutlarının fark edilmesiyle birlikte, 1990'lı yıllardan itibaren, mobbinge mücadele için ulusal ve uluslararası hukuk sistemlerinde detaylı düzenlemeler yapılmıştır¹⁷⁶.

Uluslararası yasal çerçeveler bu anlamda mobbingi çeşitli düzenlemelerle ele almıştır. Örneğin, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, tüm insanların onur, özgürlük ve haklar bakımından eşit doğduğunu vurgulayarak; işkenceyi, zalimane, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleyi yasaklamakta ve özel hayat ile ve onurlu çalışma hakkı gibi önemli kavramları hukuksal bir koruma altına almayı amaçlamaktadır¹⁷⁷. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Hukuku da mobbing konusunda kapsamlı düzenlemeler getirmiş, böylece ülkemizdeki yasal düzenlemelerde de tesiri görülmeye başlamıştır.

Devletler mobbing konusunda farklı yaklaşımlara sahip olup, kavramı kendi hukuk sistemleri, bakış açıları ve kültürlerine göre şekillendirmektedir; bazı devletler mobbingi ayrımcılık başlığı altında incelemeyi tercih ederken, bazıları da taciz başlığı altında değerlendirmektedirken bir kısmı ise psikolojik taciz yani mobbing kapsamı altında düzenleme yoluna gitmiştir¹⁷⁸. Bu yüzden mobbing, devletlerin kültürel ve sosyal davranış kalıplarıyla yakından ilişkilidir ve bu da AB

¹⁷⁶ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 85.

¹⁷⁷ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 133-134.

¹⁷⁸ Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 47.

lkeleri ile AB yesi olmayan ülkeler arasındaki yapısal farklılıkları açıklamaktadır. Örneğin mobbingin boyutu analiz edilirken; Hırvatistan, Makedonya ve Türkiye gibi ülkelerde yapılan araştırmalar, tarım işçilerinin oranının yüksek, hizmet sektörü çalışanlarının oranının düşük, kendi hesabına çalışanların ve kadın işçilerin oranının yüksek, iş organizasyonlarında hiyerarşinin yüksek, sorumluluk dağılımının düşük, işsizlik oranlarının yüksek ve çalışma saatlerinin uzun olması gibi bazı önemli bulgular ortaya koyulmuřtur¹⁷⁹. Bu faktörler, işgücünde istismar edilebilecek belirli kırılganlıkları ve g dengesizliklerini yansıtmakta ve böylece mobbingin daha kolay ortaya çıkabileceği bir ortamı teşvik etmektedir. Bu anlamda her bir faktör, belirli bir toplumsal bağlamda mobbingin yaygınlığına katkıda bulunabilecek karmaşık bir etkileşimin parçasıdır.

Öte yandan, mobbingin asgari unsurlarını ortaya koyan, failleri ve bundan sorumlu kurum ve kuruluşları yaptırma bağlayarak her vakaya uyarlanabilecek bir tanım içeren, doğrudan ve bağlayıcı düzenlemelerin olmaması, mobbingle mücadelede mağdurun aleyhine olabilecek sonuçlara yol açabilecek ciddi bir sorundur¹⁸⁰. Böyle bir düzenlemenin normlar hiyerarşisine göre hem Birleşmiş Milletler hem de Avrupa Birliği tarafından kabul görmesi ve farklı devletlerin kültürel ve sosyal davranış kalıplarını dikkate alması gerekmektedir¹⁸¹. Bu sebeplerle çalışmamızın bu bölümünde mobbingin uluslararası hukuk düzenlemelerinin neresinde ve nasıl konumlandığı detaylandırılmıştır.

¹⁷⁹ Göymen, Yusuf; şöhret, Mesut, “*Mobbing Olgusu: Türk Hukuk Sistemi ve Dünyadaki Yeri*” (“Göymen ve şöhret, *Türk Hukukunda ve Dünyada Mobbing*”), International Journal of Social Science, C: 3, S: 2, 2020, s. 9-10.

¹⁸⁰ Sağun, Aslıhan, “*İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri ve Sonuçları*” (“Sağun, *Mobbingin Hukuksal Temelleri ve Sonuçları*”), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü zel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı YYLT, Haziran, 2015, s.57

¹⁸¹ Kocabaş, *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing*, s. 40.

A. Uluslararası Metinler

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

1948'de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde mobbingden doğrudan bahsedilmese de bildirgede yer alan insan onuru, fiziksel ve ruhsal sağlığın korunması ve adil çalışma hakkı gibi insan onurunu ve adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkını ihlal eden davranışları yasaklayarak bu davranışlara ön ayak olan mobbing ile ilişkilendirilmektedir¹⁸². Taraf devletler, devletler tarafından kabul edilen bağlayıcı kurallar uyarınca insan haklarını ve onurunu korumayı taahhüt etmişlerdir. Bildirge'nin tüm maddeleri insan hakları ve onuru için genel bir çerçeve oluşturmakta ve taraf devletler de kabul ettikleri bağlayıcı kurallar uyarınca insan haklarını ve onurunu korumayı taahhüt etmektedir: örneğin, 5'inci madde açıkça insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele veya cezayı yasaklayarak mobbingin neden genellikle işyerinde bir insan hakları ihlali olarak kabul edildiğini ortaya koymaktadır¹⁸³.

Bildirgedeki düzenlemeler özetle, tüm insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğduğunu, herkesin ayrımcılık yapılmaksızın tüm hak ve özgürlüklerden yararlanma hakkına sahip olduğunu ifade etmekte ve kişinin yaşam, özgürlük ve güvenlik hakkına vurguyla, işkence veya zalimane muameleyi yasaklamaktadır¹⁸⁴.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Düzenlemeleri

ILO mobbingi, işyerinde bir kişi veya grubu yıldırma ya da bu amaca hizmet adına kindar, acımasız ve aşağılayıcı girişimler yoluyla saldırgan davranışlar yaratmak olarak görmektedir¹⁸⁵. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hazırlamış

¹⁸² Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 67-68.

¹⁸³ Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 59-60.

¹⁸⁴ Kocabaş, *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing*, s. 40.

¹⁸⁵ Cengiz, İstar; Ersoy, Uğur; Küçükay, Alper, "Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing" ("Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*"), MESS Sicil İş

olduğu bir yayınında ise ILO'nun temel amacının, asgari ve evrensel uluslararası standartlar belirleyerek üye ülkelerdeki çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek olduğunu belirtmekte, ancak ilgili düzenlemelerin günümüz işyerlerinde önemli bir sorun olan mobbingi özel olarak düzenlemediğine dikkat çekmekte ve böylece çalışmada da savunulduğu üzere çalışma hayatında mobbing konusunun açıkça düzenlenmesi ihtiyacını gözler önüne sermektedir¹⁸⁶.

ILO Anayasası'nın giriş bölümünde de belirtildiği üzere, sosyal adalet ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının evrensel ve kalıcı barış için elzem olduğunu kabul etmekte; mağdurun onuruna ve kişiliğine zarar verdiği, fiziksel ve psikolojik sorunlara yol açtığı, çalışma barışını bozduğu ve ulusal ekonomiyi olumsuz etkilediği için mobbing konusuna özel bir önem vermektedir¹⁸⁷. Bu anlamda, 1998 yılında ILO, "*İşyerinde Şiddet*" konulu raporunda, işyerinde ciddi ve yıkıcı sorunlara neden olan ve artan vakalar nedeniyle küresel bir sorun olarak kabul ettiği mobbing kavramını ilk kez kullanmış ve politika girişimleri sağlayarak ortadan kaldırmayı amaçladığını deklare etmiştir¹⁸⁸.

ILO, işyeri şiddetini önlemek için 2003 yılında devletler, işverenler ve işçiler arasında iş birliği çağrısında bulunan ve çerçeve niteliği gören "*Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddetine İlişkin Davranış Kuralları*"¹⁸⁹ nı kabul etmiştir. Kurallar işyeri, işletme, organizasyon ve sektörel olmak üzere farklı düzeylerde diyalog süreçlerini teşvik etmekte ve nihai olarak işyerinde şiddete ilişkin ulusal yasal düzenlemelere, politikalara ve programlara rehberlik ederek anlaşmaları kolaylaştırmak ve işyerinde şiddet konusunda bir ses sağlamayı hedeflemektedir¹⁹⁰.

Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, s. 65.

¹⁸⁶ Yüksel, Tuğba Çelebi, "ABD, İngiltere ve Fransa'da Mobbinge Yönelik Hukuksal Düzenlemelerin Türkiye Ölçeğinde Karşılaştırılması" ("Yüksel, ABD, İngiltere ve Fransa'da Mobbing"), Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, YYLT, Samsun, 2018, s. 61-62.

¹⁸⁷ Kocabaş, *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing*, s. 40-41.

¹⁸⁸ Savaş, *Manevi Taciz*, s. 52-54.

¹⁸⁹ ILO, Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat This Phenomenon. Geneva, 2003, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107705/lang--en/index.htm, (E.T:13.05.2023, 14.00).

¹⁹⁰ Karatuna ve Tınaz, *Sağlık Sektöründe Mobbing*, s. 111.

Yine, ILO'nun 111, 155 ve 161 sayılı Sözleşmeleri dolaylı olarak mobbing ile ilgili hükümler içermekte ve mobbingin önlenmesi ihtiyacına vurgu yapmaktadır; 111 sayılı Sözleşme işyerinde mobbing de dahil olmak üzere her türlü ayrımcılığı yasaklarken, 155 sayılı Sözleşme çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve şiddetin önlenmesine odaklanmakta ve 161 sayılı Sözleşme ise, işyerinde psikolojik sağlık da dahil olmak üzere sağlık hizmetleriyle ilgili düzenlemeler içermektedir¹⁹¹.

Sonuç olarak, Türkiye de dahil olmak üzere imzacı devletler, ulusal yasalarında bir insan ve çalışma hakkı ihlali olan mobbingi önlemeye yönelik yasal düzenlemeler yapmalı, işyerinde şiddeti ele almak ve mobbingi önlemek için bütüncül ve kesişimsel bir yaklaşım benimsemelidir¹⁹². Ancak, mobbingi kanıtlamanın zorluğu nedeniyle, mobbing mağdurlarına daha hayati bir koruma sağlamak için bu konuyu ele alacak bir ILO sözleşmesine ihtiyaç duyulmaktadır; böylece taraf devletlerin iç hukuklarına müdahale etmeden mobbing durumunda ağır yaptırımlar uygulamak için alması gereken önlemler noktasında sorumluluğu gündeme gelebilecektir¹⁹³.

3. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni desteklemek ve sosyal ve ekonomik hakları güvence altına almak amacıyla 1961 yılında "Avrupa Sosyal Şartı"nı kabul etmiştir¹⁹⁴. Avrupa Sosyal Şartı en önemli insan hakları belgelerinden birisi olup, Türkiye bu sözleşmeyi 7 Ağustos 1989 tarihinde onaylamıştır. Her ne kadar Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında yürürlüğe girse de 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı yürürlükten kaldırılmadığı için her ikisi de iç hukukumuz bakımından halen yürürlüktedir¹⁹⁵.

¹⁹¹ Bayat ve Baykal, *Ulusal ve Uluslararası Düzenlemelerde Mobbing Olgusu*, s. 203-205.

¹⁹² Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 70-72.

¹⁹³ Kocabaş, *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing* s. 43.

¹⁹⁴ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 68.

¹⁹⁵ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 134-135.

Tüm taraf devletlerin Şart'ın tüm maddelerini ve asgari onay gerekliliklerini onaylaması beklenmemekte ve çekincelere izin verilmekte olup örneğin Türkiye, Şart'ın sadece asgari gerekliliklerini onaylamış ve özellikle adil çalışma koşulları, iş güvenliği ve sağlığı, adil ücret, sendikal haklar, toplu pazarlık ve kadın işçilerin haklarının korunması konularında çekinceler koymuştur¹⁹⁶.

Avrupa Sosyal Şartı'nın temel amacı, insan hakları ve temel özgürlüklerin ayrımcılık yapılmaksızın gerçekleştirilmesi ve korunması yoluyla sosyal ve ekonomik kalkınmanın sağlanmasıdır¹⁹⁷. Avrupa Sosyal Şartı ile benzer bir amaca sahip olan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise, orijinal Şart tarafından garanti altına alınan sosyal hakları genişletmekte, üye taraflar arasında birliği teşvik etmekte ve insan hakları ile temel özgürlükleri gerçekleştirip koruyarak sosyal ve ekonomik kalkınmayı kolaylaştırmaktadır¹⁹⁸.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na göre çalışanlar eşit, güvenli, sağlıklı ve onurlu koşullarda çalışma hakkına sahiptir¹⁹⁹. Şartın Türkiye tarafından çekincesiz imzalanan “*onurlu çalışma hakkı*” başlığı altındaki 26'ncı maddesi, akit taraflarının tüm çalışanların insana yakışır işlerden yararlanmalarını sağlamak için işveren ve çalışan örgütlerine danışmaları gerektiğini vurgulamakta; tarafların cinsel tacizi önlemek, çalışanları bu tür davranışlardan korumak ve işyerinde veya işle ilgili olarak bireysel işçiler tarafından gerçekleştirilen kınanacak veya suç teşkil eden ve yinelenen bu eylemleri önlemek için uygun tedbirleri almaları gerekliliğine dikkat çekmektedir²⁰⁰. Öğretide bu maddenin ikinci bendinin akit devletlerin “*Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve*

¹⁹⁶ Erdoğan, *Mobbing Değerlendirmesi*, s. 48-49.

¹⁹⁷ Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 63.

¹⁹⁸ Erdoğan, Gülnur, “*Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*”, TBB Dergisi, S: 77, 2008, s. 125.

¹⁹⁹ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 94.

²⁰⁰ Çelebi, Ece Göztepe, “*Anayasa Mahkemesi'nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*” (“Çelebi, *Anayasa Mahkemesi ve Mobbing*”), Anayasa Yargısı Dergisi, C: 31, S: 1, 2015, s. 330.

çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı...” taahhüt ettiği şeklindeki düzenlemede “*yinelenen eylemler*” biçiminde ifade edilmesinden dolayı insan onuruyla bağdaşmadığı düşünülen mobbingi düzenlediği savunulmaktadır²⁰¹. Bunlara ek olarak, Gözden Geçirilmiş Şart tüm çalışanlara istihdam ve meslekte cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit fırsatlar ve eşit muamele garanti etmektedir²⁰².

Bilindiği üzere, Anayasa’nın 90/1 maddesinde öngörülen uluslararası anlaşmaların onaylanması bağlamında, yabancı devletler ve uluslararası örgütlerle yapılan anlaşmalar için TBMM’nin bir kanun çıkararak onay vermesi zorunludur. Bu anayasal gereklilik, Türkiye’nin 3 Ekim 2006 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı onaylamasıyla örneklenmiş olup Şart’ın onaylanan maddelerinin iç mevzuatımıza dahil edilmesine ve bağlayıcı bir statü kazanmasına yol açmıştır.

Anayasa’nın 90/5. maddesinde belirtildiği üzere, usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan ve uygulanan uluslararası anlaşmalar iç hukuk statüsüne sahiptir ve temel hak ve özgürlüklere ilişkin onaylanmış uluslararası antlaşmalar ile benzer konulardaki ulusal kanunlar arasında uyumsuzluk çıkması halinde, uluslararası antlaşmaların ilkelerine öncelik verilmektedir²⁰³. Ancak, uluslararası bir normun ulusal mevzuatta doğrudan uygulanabilmesi için, kişiler adına hak ve yükümlülükler oluşturması ve açıkça uygulanabilir olması gerekmektedir; bir uluslararası antlaşmanın doğrudan uygulanabilirliği içinse yeterli netlikte olması, yeterli düzeyde yasal bütünlük sağlaması, diğer iç hukuk düzenlemeleriyle tamamlanmasını gerektirmemesi, devletin belirli bir şekilde hareket etmesi veya hareket etmekten kaçınması için açık bir yetki öngörmesi ve hak sahiplerine bu konuda talepte bulunma hakkı tanımak için yeterince kesin olması gibi ölçütler aranmaktadır²⁰⁴.

²⁰¹ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 69.

²⁰² Kocabaş, *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing*, s. 44-45.

²⁰³ Işkın, *Psikolojik Taciz*, s. 27.

²⁰⁴ Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 97.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanabilirliğine ilişkin olarak öğretiye baktığımızda bir görüş ayrılığı söz konusudur. Bir görüşe göre, Şart bir insan hakları sözleşmesi olduğu için, Anayasa'nın 90/5 maddesi uyarınca onay sürecinin tamamlanmasıyla birlikte iç hukukta açık bir düzenleme yapılmasına gerek olmaksızın hukuki bağlayıcılık kazanmaktadır²⁰⁵. Ancak, daha yaygın olan görüşe göre ise, Şart sosyal hakları kapsadığı için, kamu makamlarına sadece yükümlülükler getirmektedir ve normların mahkemede ileri sürülebilecek niteliğe sahip olmadığı belirtilmektedir²⁰⁶. Bu nedenle, iç mevzuatın Şart'ın hükümleriyle uyumlu hale getirilmesi için daha fazla düzenleme yapılmasının gerekli olduğu savunulmaktadır²⁰⁷.

Kanaatimizce, Şart'ın onay sürecinin tamamlanmasının ardından Türk Anayasası'nın 90/5 maddesi uyarınca insan haklarının önceliğini vurgulayan modern anayasa hukukunun ruhuna uygun şekilde doğrudan yasal bağlayıcılığa sahip olduğunu söylemek isabetli olacaktır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, bir insan hakları sözleşmesi olarak, kişileri sosyal ve ekonomik adaletsizliklere karşı koruma taahhüdünü temsil etmektedir ve bu taahhüdün, hükümlerini doğrudan uygulanabilir kılmak için ek yasal manevralara gerek kalmadan yerine getirilmesi gerekmektedir²⁰⁸.

Şart'ın hükümlerinin doğrudan iç hukuka dahil edilmesi, Şart'ın sunduğu korumaların derhal uygulanabileceği anlamına gelmekte; bu husus sosyal haklar ve çalışma koşullarıyla ilgili olanlar da dahil olmak üzere Şart'ın hükümlerinin ihlaline karşı önemli bir caydırıcı unsur ve mobbingin önlenmesinde etkili bir rol üstlenmektedir.

Öte yandan, Şart'ın doğrudan uygulanabilirliğinin tanınması, mobbingin Türk Ceza Hukuku kapsamında açıkça düzenlenmesi ihtiyacını ortadan

²⁰⁵ Gülmez, Mesut. "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?" ("Gülmez, Avrupa Sosyal Şartı") Çalışma ve Toplum 1.12 (2007), s. 31-32.

²⁰⁶ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 95.

²⁰⁷ Karatuna ve Tınaz, *Sağlık Sektöründe Mobbing*, s. 188-189;

²⁰⁸ Gülmez, *Avrupa Sosyal Şartı*, s. 32.

kaldıramamaktadır; aksine, bu tür bir düzenleme için güçlü bir argüman görevi görmektedir. Nitekim, Şart'ın hükümlerine doğrudan başvurulabilir olduğunun kabulüyle, iç hukukta mobbinge ilişkin açık hükümlerin bulunmamasının, yasal belirsizliklere ve içtihatlarda tutarsızlıklara yol açabilecek bir boşluk ve ihlal yarattığı kabul edilmiştir. Sonuç olarak, mobbingi ayrı bir suç olarak tanımlanması durumunda, daha etkili bir caydırıcılık, yargılama ve yaptırım süreci sağlanacak ve böylece işyerinde insan onuru ve sosyal hakların korunması sağlanabilecektir.

4. Avrupa Birliği Mevzuatı

Avrupa Birliği'nin mobbinge ilişkin önemli düzenlemelerinden biri işçilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanmasında birincil sorumluluğu işverene yükleyen 89/391/EEC sayılı *Konsey Yönergesi* olup iş sağlığı ve güvenliğinin her ne kadar daha çok fiziksel sağlıkla ilgilense de aynı zamanda ruh sağlığını da içerdiğini kabul ederek işçilerin maruz kaldığı psikolojik taciz de iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirmektedir²⁰⁹.

Avrupa Parlamentosu'nun 20 Eylül 2001 tarih ve 2001/2339/INI sayılı "*İşyerinde Taciz*" başlıklı rehber niteliğindeki tavsiye kararı ise mobbingin işyerinde ciddi bir sorun olduğunu kabul etmekte ve bunun ele alınması için acil çözüm çağrısında bulunmaktadır. Bununla birlikte, kararda psikolojik tacizin bir tanımı yapılmamıştır. Bu durum, bu şekilde sınıflandırılacak davranışların kapsamının geniş olmasından kaynaklanmakta ve AB belgelerindeki bu belirsizlik, işverenlerin sorumluluktan kaçmasına olanak tanıyabilecek bir boşluk yaratmaktadır²¹⁰.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ise insan onurunun ihlal edilmesini ve çeşitli gerekçelerle ayrımcılık yapılmasını yasaklamakta ve bireyin sağlık, güvenlik ve onuruna saygı gösteren koşullar altında çalışma hakkını vurgulamaktadır²¹¹. Devlet

²⁰⁹ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 73-74.

²¹⁰ Yüksel, *ABD, İngiltere ve Fransa'da Mobbing*, s. 60.

²¹¹ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 73-75.

başkanları tarafından 17 Aralık 2000 tarihinde imzalanarak ilan edilen bu Şart'ın hukuki bir niteliği olmamasına rağmen, AB'ye girmek isteyen aday ülkeler Şart'ın hükümlerine uymak zorundadır: Örneğin, Türkiye'nin anayasal ve yasal düzenlemelerini Temel Haklar Şartı ile uyumlu hale getirmesi gerekmektedir. Özellikle Şart'ın mobbing konusunda önemli koruyucu düzenlemeler içermesi, Şart'ı AB mevzuatının temel bir bileşeni haline getirmektedir²¹².

"İstihdam ve İş Hayatında Kadın ve Erkeklerle Eşit Fırsatlar ve Eşit Muamele Direktifi" gibi direktifler de işyerinde taciz ve cinsel tacizi yasaklamakta ve işverenleri ayrımcılıkla mücadele için önlem almaya teşvik etmektedir²¹³. Bu anlamda o dönem Türkiye, Avrupa Birliği ile müzakere sürecinde olduğundan ulusal yasalarını AB'nin yasal çerçevesiyle uyumlu hale getirme çabasının neticesinde Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesi düzenlenmiş ve uygulamaya konulmuştur²¹⁴.

Son olarak, Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan Nisan 2004 tarihli "Mobbing'e Karşı Farkındalık Artıyor" raporu, mobbing konusunu ve çalışan nüfus içindeki yaygınlığını vurgulamıştır. Rapordan önce mobbinge ilişkin Avrupa düzenlemeleri eşit muamele ve iş sağlığı ve güvenliği temelindeydi ve raporun yayınlanmasına kadar doğrudan mobbingi hedef alan etkili bir düzenleme yoktu. Ancak halen, raporun tavsiyelerine rağmen, mobbinge etkili bir şekilde mücadele etmek için yeni normların henüz oluşturulmamış olması mobbinge maruz kalanların adalet arayışını zorlaştırmaya devam etmektedir²¹⁵.

²¹² Kocabaş, *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing*, s. 46.

²¹³ Bu düzenlemeler dolaylı olarak mobbingi ele almaktadır, ancak cinsel taciz, ayrımcılık veya eşitlik ilkesine aykırı eylemleri içeren vakalarda koruyucu tedbirler doğrudan uygulanabilmektedir: Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 73-75.

²¹⁴ Bilge, *Mobbing Terimi ve İncelenmesi*, s. 1254.

²¹⁵ Kocabaş, *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing*, s. 47-48.

B. Genel Hukuk Kuralları ile Korunması

Almanya’da mobbinge karşı spesifik yasal düzenlemeler bulunmamakla birlikte, İşletme Teşkilat Yasası, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve Genel Eşit Davranma Yasaları gibi mevcut düzenlemeler aracılığıyla korunması sağlanmaktadır. Özellikle Genel Eşit Davranma Kanunu; din, dil, ırk ve cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamakta ve mahkemeler de bu yasanın kapsamını genişleterek, kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlığına yönelik düşmanca tutumlar ve zararlı davranışlar gibi mobbing ayrımcılığını da kapsam içerisinde yorumlamaktadır²¹⁶. Diğer düzenlemeler ise, işverenleri çalışma koşullarını değerlendirmek ve uygun önlemleri almakla sorumlu tutan İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu ile mobbinge maruz kalanın başvurabileceği ve işverenin soruşturmak ve tatminkâr çözümler üretmekle aksi taktirde ise tazminat ödemekle yükümlü olduğu düzenlemeler öngören İşletme Teşkilatı Yasası’dır²¹⁷.

Genel hukuk kuralları ile düzenlenen ve yine içtihat ile güncel tuttuğu ayrımcılığa ilişkin koruması sayesinde referans noktası kabul edilen Almanya, önüne gelen her vakanın kişilik haklarının ihlali ve haksız fiil çerçevesinde değerlendirmesine gitmekte, böylece açıkça düzenlenmese ve tanımlanmasa dahi mobbing kapsamına giren eylemler ayrımcılık olarak kabul edilmekte ve kanun kapsamında bu şekilde ele alınmaktadır²¹⁸. Böylece, üstü tarafından mobbinge maruz kalan işçinin tazminata hak kazandığı ve işverenin işyerinde gerçekleşen mobbingi önlemekle yükümlü olduğu görülmektedir²¹⁹. Ancak içtihat, önündeki vakanın boyutu ile mobbingin varlığı konusunda doğru orantı yapması ve her vakayı kendi özelinde değerlendirmemesi sebebiyle mobbingin meşrulaştırmasına sebebiyet vermesi yönünden haklı olarak eleştirilmektedir²²⁰.

²¹⁶ Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 65-66.

²¹⁷ Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 249.

²¹⁸ Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 65-66.

²¹⁹ Sevinç, Pınar, “İş Hukukunda Mobbing” (“Sevinç, İş Hukukunda Mobbing”), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Özel Hukuk Ana Bilim Dalı YYLT, İstanbul, 2018, s. 61.

²²⁰ Küçükkaya, Hande Gül, “Yeni Gelişmeler Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz” (“Küçükkaya,

*Hollanda'da mobbing için belirli bir yasal tanım bulunmamakla birlikte, psiko-sosyal iş baskısı bağlamında ele alınmakta; işverenin çalışana karşı özen yükümlülüğü, çalışanları mobbinge karşı korumanın birincil temelini oluşturmaktadır*²²¹.

*Yunanistan'da da mobbing eylemleri Yunan hukuk sisteminin genel yasal çerçevesi içinde değerlendirilmekte ve ele alınmaktadır. Mobbinge karşı koruma, insan haklarını, özgürlüğü, adaleti ve ahlakı ihlal eden eylemleri yasaklayan Medeni Kanun'da belirlenen ilkelere dayanmaktadır*²²². Mobbinge maruz kalanın uğradığı maddi ve manevi zararlar için, failin bir iş arkadaşı, işveren veya amir olup olmadığına bakılmaksızın tazminat talep etmesine temel teşkil etmenin yanında Kanun, kişiliğini ihlal eden hukuka aykırı davranışların durdurulması ve ayrıca maruz kalan için manevi tazminat talep etme hakkı tanımaktadır²²³.

*Birleşik Krallık'ta da mevcut düzenlemeler dolaylı olarak mobbinge karşı koruma sağlamaktadır. Örneğin, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası, işverenlere çalışanların sağlık ve refahını sağlama yükümlülüğü getirmesi ve Tacizden Korunma Yasası ve yine Eşitlik Yasası ise mobbingi açıkça hedef almasa da tacizi genel anlamda yasaklaması dolaylı koruma sağlamakta; işverenleri psikolojik taciz de dahil olmak üzere tacizi genel itibarıyla önleyememekten sorumlu tutan mahkeme kararları ile de söz konusu korumayı desteklemektedir*²²⁴.

Amerikan hukuk sisteminde ne eyalet düzeyinde ne de federal düzeyde işyerinde mobbingi doğrudan ele alan özel bir yasa bulunmamaktadır; ancak çeşitli federal ve eyalet yasaları din, ırk, cinsiyet, yaş ve engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve taciz genel olarak bir ayrımcılık biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu düzenlemeler her ne kadar mobbing için dayanak teşkil edebilecekse de

Yeni Gelişmelerde Psikolojik Taciz”), Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 2, S: 2, 2014, s. 194-195.

²²¹ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 87.

²²² Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 65-67.

²²³ Sağun, *Mobbingin Hukuksal Temelleri ve Sonuçları*, s. 73-74.

²²⁴ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 83-84.

ayrımcılık sınırlı sayılan sebeplere dayalı olmadığında mobbinge maruz kalan mağdura koruma sağlamayacaktır²²⁵.

“Mobbing mağdurları Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu” kapsamında mobbing de dahil olmak üzere işyeri tehlikelerine karşı koruma sağlamaktayken, "Sağlıklı İşyeri Yasası" ise ayrımcı olmayan psikolojik tacizi kapsamamakta ve evrensel bir mevzuat gerektirmektedir²²⁶.

Ancak hukuk sisteminin mobbingi sınırlı bir şekilde düzenlemesi, çok çeşitli kültürel ve sosyal yapısıyla her türlü ayrımcılığa açık olması ile sıkı sıkıya ilişkili olup bu husus, mobbing konusunda yapılabilecek detaylı düzenlemeleri de güçleştirmektedir. Zira konunun insani yönlerini ele almaktan ziyade öncelikle ekonomik hususlara odaklanılmakta, genellikle kişilerin iş sorumluluklarını yerine getirmelerine ve verimlilik beklentilerini karşılamalarına vurgu yapılırken, diğer hususlara daha az önem verilmektedir.²²⁷

C. Özel Hukuk Kuralları ile Korunması

İşyerinde mobbingi ele alan yasal hükümler getiren ilk ülke olma özelliğini taşıyan İsveç, "İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname" ile mobbingi, insan onurunu zedeleyen ve düşmanca bir çalışma ortamı yaratan saldırgan, kasıtlı ve tekrarlayan davranışlar olarak tanımlamaktadır²²⁸. Kararname uyarınca mobbing için uygulanan yaptırımın cezai olduğu, hukuki cezalara ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığı açıktır; ancak cezai yaptırımın hapis cezası şeklinde olması dikkat çekicidir²²⁹. Sonuç olarak, şemsiye koruma yöntemiyle kurumsal çözümleri teşvik eden Kararname ile, mobbinge karışan tüm tarafların bu tür davranışları önleme sorumluluğunu paylaştığının vurgulanması ve ihlaller için yaptırım olarak hapis ve

²²⁵ Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 85-88.

²²⁶ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 84-85.

²²⁷ Yüksel, *ABD, İngiltere ve Fransa'da Mobbing*, s. 66.

²²⁸ Bilge, *Mobbing Terimi ve İncelenmesi*, s. 1254-1255.

²²⁹ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 75-76.

para cezası imkânın sağlanması sayesinde 1993'ten bu yana mobbing vakalarında kayda değer bir düşüş yaşandığı gözlemlenmiştir²³⁰.

Fransa'da yer alan yasal kodifikasyonun gelişiminin anlaşılmasında başrolü üstlenen Fransız Yüksek Mahkemesi'nin özetle, uluslararası bir şirketin geçerli bir neden olmaksızın yetkileri azaltılan ve sonrasında işten çıkarılan bir çalışana tazminat ödemesi gerektiğine; başlangıçta sekreter olarak işe alındıktan sonra istifaya zorlanmak üzere önemsiz görevlere atanmasının ya da işverenin bir çalışanını yedi ay boyunca müşterilerin önünde sürekli olarak aşağılayıcı bir şekilde eleştirmesi davranışının mobbing teşkil ettiğine hükmettiği görülmektedir²³¹.

2002 yılında, söz mahkeme kararları ve kamuoyu baskısı neticesinde²³² Ceza ve İş Yasası'na eklenen mobbing suçu düzenlemelerinin anayasaya aykırı olduğu iddiasına karşılık Fransız Anayasa Konseyi, iki kanunun uygulama alanının farklı olduğunu, İş Kanunu'nun açıkça "işçileri" kapsadığını, Ceza Kanunu'nun ise daha geniş bir kapsama sahip olduğunu; bu nedenle bu düzenlemelerin bir arada bulunmasının orantılı olduğunu belirtmiştir. Düzenlemenin 2014 yılında son haline getirilmesi ile, bir kişinin haklarına ve onuruna zarar verebilecek, fiziksel veya ruhsal sağlığını bozabilecek, mesleki geleceğini tehlikeye atabilecek veya çalışma koşullarını kötüleştirebilecek tekrarlanan söz veya davranışları içeren tacizin iki yıl hapis ve 30.000 Avro para cezası ile cezalandırılacağı öngörülmüş; son tahlilde ise mobbinge yönelik cezaların genel olarak ağır olmadığı, para cezasının daha yaygın olduğu ve ertelenmiş hapis cezalarının nadir olduğu gözlemlenmiştir.²³³

Belçika'da yaşanan talihsiz olaylar uyarınca mobbingin oldukça yaygın görüldüğünün anlaşılması karşısında 2001 yılında toplumsal sorunların hukuki bir perspektiften ele alınması ve barış ve adaletin teşvik edilmesi amacıyla Avrupa'da

²³⁰ Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 67-68.

²³¹ Bu davaların, Hirigoyen'in mobbingi çalışana kasıtlı olarak zarar verme ve Leymann'ın mağdurun kişiliğini etkileyen davranışlar olarak tanımlamasıyla örtüştüğü ifade edilmiştir: Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 67-69.

²³² Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 69.

²³³ Akyürek, Güçlü, "France Telecom Davası Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing) Suçu" ("Akyürek, *France Telecom Davası ve Mobbing*"), Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S:1, 2022, s. 99-101.

mobbinge ilişkin en kapsamlı yasal düzenleme yürürlüğe girmiştir²³⁴. Oldukça ayrıntılı bir tanım yapan Kanun, ek olarak işverenleri, önleme politikaları geliştirmek ve risk analizi yapmak da dahil olmak üzere psikolojik tacizi önlemek ve ele almakla yükümlü kılmıştır²³⁵.

Bu anlamda işvereni önlem almadan önce risk analizi yapmakla mükellef kılan yasal düzenleme uyarınca Belçika'daki her işyerine, işyerinde şiddet, psikolojik ve cinsel taciz konularında uzmanlaşmış bir önleme danışmanı atanması ve gelen şikayetler ile ilgili yaptığı değerlendirmeler neticesinde işçileri bilgilendirerek gerekli atılımları sağlaması dikkat çeken bir uygulama örneğidir²³⁶.

Belçika'daki yasal prosedür, önleme danışmanı tarafından kolaylaştırılan arabuluculuk ve uzlaştırma yoluyla işyeri içindeki anlaşmazlıkları çözmeyi amaçlamaktadır. Uzlaşma çabaları başarısız olursa, mağdurun şikâyeti kabul edilir ve işveren tacizi ele almak için gerekli önlemleri almak zorundadır. İşverenin harekete geçmediği veya tacizin devam ettiği durumlarda, önleme danışmanı konuyu sağlık müfettişlerine ve gerekirse savcılığa taşıyarak adli bir süreç başlatabilir²³⁷. İspat yükümlülüğü ise, işyerinde psikolojik tacize uğradığına dair şüphe uyandırması ve kanıt sunması gereken çalışanın lehine değişmektedir²³⁸.

Sonuç olarak, diğer birçok ülkenin aksine işyerinde psikolojik tacizi ele almak için kapsamlı yasal tedbirler uygulayan Belçika mevzuatı uyarınca, önleme ve mağdurlara yasal çözüm yolları sunmaya odaklanmakta; buna ek olarak, çalışanlara tanınan ispat kolaylığı, mağdurları iddialarını kanıtlamak için kapsamlı yasal mücadele yükünden kurtardığı için örnek teşkil etmektedir²³⁹.

²³⁴ Arkadaşları tarafından mobbinge maruz bırakılan postacının bu sebeple psikolojik buhrana girerek 2000 yılında intihar etmesi neticesinde mobbingi konu eden bir düzenlemenin getirilmesi çalışmaları başlamıştır: Vatanoglu, Elif, “İşyerinde Duygusal Taciz ile İlgili Araştırma Perspektifleri”, Ceza Hukuku Dergisi, Yıl:4, Sayı: 11, Aralık 2009, s. 86.

²³⁵ Sağun, *Mobbingin Hukusal Temelleri ve Sonuçları*, s. 78-79.

²³⁶ Küçükaya, *Yeni Gelişmelerde Psikolojik Taciz*, s. 193.

²³⁷ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 77-78.

²³⁸ Küçükaya, *Yeni Gelişmelerde Psikolojik Taciz*, s. 193-194.

²³⁹ Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 77.

D. Değerlendirme

Genel hukuk kuralları ile düzenlenen ülkelere benzer şekilde Türkiye'deki düzenlemeler de mobbing kavramını tam olarak kapsamamaktadır. Örneğin, her ne kadar mobbing teşkil edebilecek bazı davranışlar Türk Ceza Kanunu'nda ve Alman Şiddetten Korunma Kanunu'nun ilgili hükümlerinde kötü muamele suçunun ihlali olarak kabul edilse de bu davranışlar öncelikle evli olsun ya da olmasın aynı çatı altında birlikte yaşayanlar arasında meydana gelen bir şiddet biçimi olarak ele alınmakta; işyerinde mobbinge uygulanmamaktadır²⁴⁰. Öte yandan kimi ülkeler mobbinge karşı yeterli korumanın dikkate değer örneklerini sunmakta ve sahip oldukları düzenlemeler önleme, kesin tanımlar ve mağdurlar için yasal çözüm yolları üzerinde durmaktadır.

Tam da bu sebeplerle, Türkiye'nin sosyo-kültürel yapısı ve hukuk sistemi ile ilişkisini sorgulayarak farklı ülkelerdeki düzenlemelerin dikkate alınması ve uygun olanlar ile uyumlanması neticesinde mobbinge karşı etkili bir koruma sağlanacağı kanaatindeyiz. İsveç, yasal hükümler getirerek işyerinde mobbingi ele alma konusunda ön saflarda yer almıştır. "*İşyerinde Mağduriyet Kararnamesi*" mobbingi tanımlamakta ve ihlaller için hapis cezası da dahil olmak üzere cezai yaptırımlar uygulamaktadır. Kurumsal çözümlere odaklanma ve mobbinge dahil olan tüm taraflar arasında paylaşılan sorumluluk gibi eylem planlarının ülkemizde uygulanmasının mobbing vakalarını önemli ölçüde azaltacağı düşüncesindeyiz. Yine, Belçika'da olduğu gibi işverenlere önleme politikaları geliştirmek ve risk analizleri yapmak da dahil olmak üzere mobbingi önleme yükümlülüğü getirilmesi ve iş yerlerinde uzmanlaşmış önleme danışmanlarının bulunması etkili bir koruma sağlayacaktır. Sonuç olarak;

Türk hukuk sisteminde mobbingin net bir tanımının yapılması, bu konunun ele alınması için bir temel oluşturacaktır. Mobbingin, İsveç'in yaklaşımına benzer şekilde, insan onurunu zedeleyen ve düşmanca bir çalışma ortamı yaratan saldırgan,

²⁴⁰ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 140-141.

kasıtlı ve tekrarlayan davranışlar olarak tanımlanması ortak bir anlayışın yerleşmesine yardımcı olacaktır.

İşverenlerden önleme politikaları geliştirmelerini, risk analizleri yapmalarını ve Belçika'nın yaklaşımına benzer şekilde uzman önleme danışmanları atamalarını talep etmek, işyerinde mobbingin önlenmesine yönelik etkili bir yaklaşımı teşvik edecektir.

Yine, Belçika'dakine benzer şekilde, işyerinde arabuluculuk ve uzlaştırma prosedürlerinin oluşturulması, anlaşmazlıkların çözülmesi ve mobbing vakalarının daha etkili bir şekilde ele alınması için bir mekanizma sağlayacaktır.

Mağdurları iddialarını kanıtlamak için uzun süren yasal mücadeleler vermek gibi zahmetli bir görevden kurtarmak için Belçika'da görüldüğü gibi ispat yükünün çalışan lehine değiştirilmesi de düşünülmelidir.

Cezai ve hukuki yaptırımlar da dahil olmak üzere, mobbingin ciddiyetini yansıtan yaptırımların uygulanması caydırıcılık sağlayarak mobbinge maruz kalan için uygun çözüm yolları sağlayabilecektir.

İşverenler, çalışanlar ve ilgili paydaşlar için mobbingi tanıma, önleme ve ele alma konusunda farkındalık ve eğitim programlarının teşvik edilmesi, saygı kültürüne ve sağlıklı çalışma ortamlarına hatırı sayılır derecede katkı sağlayacaktır.

Tüm bunlardan yola çıkıldığında, Türk hukuk sisteminde mobbingi ele alan özel ve etkili bir mevzuatın geliştirilmesi ve özellikle Türk Ceza Hukuku bağlamında mobbingin ayrıca ve açıkça bir suç olarak düzenlenmesi gerektiğinden, bunun için kapsamlı bir çalışma yapılması, uzmanlara danışılması ve kamuoyu görüşlerinin alınmasının elzem olduğu açıktır.

II. TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE MOBBİNG

Mobbing kavramı 1980'lerde Batı'da ortaya çıkmış ve incelenmeye başlamasının ardından çeşitli ülkelerde farkındalığın artmasına ve yasal düzenlemelerin yapılmasına başlanmıştır. İsveç, 1993 yılında mobbing uygulamalarına karşı açık yasal koruma sağlayan ilk ülke olmuşken, Türkiye'de ise işyerinde mobbing, “psikolojik taciz” tabirinin kullanılması suretiyle ilk kez Türk Borçlar Kanunu ile mevzuata girmiş ve mobbinge maruz kalan çalışanların güvence altına alınması yönünde önemli bir adım atılmıştır. Bununla birlikte, daha önce çalışanları mobbinge karşı koruyan bir düzenleme bulunmazken, Anayasa, İş Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Borçlar Kanunu ve Ceza Kanunu analiz edildiğinde mobbing mağduru çalışanlar lehine çeşitli hükümlerin yer aldığı gözlemlenmiştir.²⁴¹

Bu bölüm, Türk Hukuk Sisteminin temelini oluşturan yasalara ve bunların doğrudan ya da dolaylı olarak mobbinge olan ilişkilerine genel bir bakış sunmayı amaçlamaktadır. Mobbing ile ilgili olarak şu kanun ve yönetmelikler incelenecektir: 1982 Anayasası, Türk Medeni Kanunu, İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve Başbakanlık Genelgesi. Her bir yasal enstrüman mobbing bağlamında ayrı ayrı tanımlanacak ve yorumlanacaktır.

A. 1982 Anayasası

Her ne kadar doğrudan mobbing kavramı tanımlanmamış ve güvence altına alınmamış olsa da 1982 Anayasası'nda²⁴² yer alan düzenlemelere bakıldığında genel bir çerçeve çizmekle beraber mobbing teşkil eden davranışların dolaylı olarak yasaklandığını gözlemlemek mümkündür²⁴³. Gerek Anayasa'nın başlangıç kısmına gerekse ikinci ve beşinci maddelerine bakıldığında, herkesin maddi ve manevi

²⁴¹ Göymen ve Şöhret, *Türk Hukukunda ve Dünyada Mobbing*, s.3.

²⁴² 1982 Anayasası 09.11.1982 tarihinde 17863 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

²⁴³ Pir, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*, s. 7.

varlığını onurlu bir hayat sürdürme yönünde geliştirme hak ve yetkisine sahip olduğu gözetilerek, cumhuriyetin nitelikleri ile bağdaşmayan mobbing davranışlarının ekonomik ve de sosyal engel yarattığı belirtilmiş ve bunun önlenmesi ile yine mobbing mağdurunun temel haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi noktasında devletin pozitif bir yükümlülüğü olduğu ifade edilmiştir²⁴⁴. Dolayısıyla, mobbinge karşı koruyucu tedbirlerin uygulanmasının, kişilik haklarına ilişkin düzenlemelere dayandığını; kişisel hak ve özgürlüklerin ise mevzuatımızda ağırlıklı olarak anayasal güvencelerle korunduğunu söylemek mümkündür²⁴⁵.

Mobbing yasağı, temel hak ve özgürlüklerin özünü belirleyen 12'nci madde ve kişilerin dokunulmazlığını, maddi ve manevi varlığını güvence altına alan 17'nci madde de dahil olmak üzere Anayasa'nın çeşitli hükümlerinde sağlam bir şekilde temellendirilmiştir. Ayrıca, 24'üncü madde, din ve vicdan özgürlüğünü, 25'inci madde ise düşünce ve kanaat özgürlüğünü güvence altına almaktadır. Madde 48, 49 ve 50 de çalışma hakkını önemli ölçüde güvence altına almakta, çalışma koşullarını düzenlemekte, dinlenme ve sendika hakkını korumaktadır²⁴⁶. Anayasa'nın "*Kanun Önünde Eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesi ise, yatay ve dikey ilişkileri kapsayacak şekilde hem devlet hem de özel kişiler için geçerli olup eşitlik ilkesini güvence altına almakta ve ayrımcılığı yasaklamaktadır²⁴⁷. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik taciz kapsamına giren cinsiyet ayrımcılığı veya ücretlendirmede farklı muamele gibi fiiller eşitlik ilkesine aykırıdır ve Anayasa'yı ihlal etmektedir²⁴⁸.

Öncelikle, kişileri sindirmeye ve işlerinden etmeye yönelik eylemlerle karakterize edilen mobbing, tartışmasız bir şekilde anayasal çalışma hakkını ihlal etmektedir ve bu ihlalin giderilmesi yönünde Anayasa'nın belirli hükümleri ile devlete birtakım yükümlülükler yüklenmiştir. Devletin temel amaç ve görevlerini sıralayan Anayasa'nın 5'inci maddesinin yanında, 48'inci madde, kişinin seçtiği

²⁴⁴ Erdoğan, *Mobbing Değerlendirmesi*, s. 11.

²⁴⁵ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 167.

²⁴⁶ Özbek, Ayça Güzel; Şengül, Cansu, "Örgütlerde Mobbing, Whistleblowing ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Stajyer Avukatlar Örneği", *International Journal of Social, Political and Economic Research*, C:7, S: 3, 2020, s. 560.

²⁴⁷ Kocabaş, *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing*, s. 49.

²⁴⁸ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 98.

alandanda çalışma ve sözleşme yapma özgürlüğünü ve özel teşebbüsler kurmasını güvence altına alırken; 49'uncu madde ise, çalışmanın herkes için hem bir hak hem de bir ödev olduğunu belirtmekte ve devlete, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları ve işsizleri korumak, çalışma girişimlerini desteklemek, işsizliği önleyici ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirmektedir²⁴⁹. Böylece devlet, mobbingi önlemek, bireylerin refah, mutluluk ve gelişimini sağlamak, huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmak ve işyerinde çalışanların sağlığını korumak için politikalar oluşturmak ve tedbirler almakla yükümlü kılınmıştır²⁵⁰.

Mahremiyetin korunması, bireysel özerkliğin, saygınlığın ve kişisel gelişimin güvence altına alınması için esastır; kişilerin kişisel bilgileri üzerinde kontrol sahibi olmalarını ve yersiz müdahalelere veya ifşalara karşı korunmalarını sağlamaktadır. Anayasa'nın 20'nci maddesi bu anlamda, özel hayatın ve aile hayatının dokunulmazlığını tanıyarak psikolojik tacizin önlenmesi, saygı ve gizliliğin teşvik edilmesi için sağlam bir temel oluşturmaktadır. Yine, mobbing alanında, kişisel veriler kritik bir bileşen haline gelmekte; mobbing uygulayıcıları hedef aldıkları mağdurları küçük düşürmek ve aşağılamak amacıyla onların gizli yönlerini ve özelliklerini istismar etme ve ifşa etme eğilimindedir. Dolayısıyla bu tür mobbing eylemleri, kişisel sınırların ifşa edilmesini bir saldırı, taciz aracı ve hatta bir silah olarak kullanır ve anayasal hak ihlali teşkil etmektedir.²⁵¹

Özetle, bu anayasal hükümler toplu olarak incelendiğinde, işyerinde mobbingin ele alınması ve önlenmesi için sağlam bir yasal temel oluşturdukları açıkça görülmektedir. Bu hükümler, Anayasa'nın kişilerin haklarını ve refahını koruma, herkes için eşitlik, özgürlük ve saygınlığı teşvik etme taahhüdünü yansıtmaktadır. Dahası, bu anayasal ilkeler tamamlayıcı mevzuat ve düzenlemelerin geliştirilmesine rehberlik ederek devletin ve diğer kurumların mobbing ve zararlı

²⁴⁹ Dalgalıdere, *Yargıtay Işığında Mobbing*, s. 93-94.

²⁵⁰ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 91-92.

²⁵¹ Gedikkaya, *Kamuda Psikolojik Taciz ve Mücadele Politikası*, s. 51.

etkilerinden arınmış, güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı yaratma sorumluluğunu pekiştirmektedir.

Ancak, sağladığı doğal koruma ve kapsayıcı ilkeler ortaya koyan çerçeve hükümlerden ziyade mobbingi ele alan açık hükümler yer almadıkça bu husus mobbingin belirli vakalara doğrudan uygulanabilirliğini sınırlama potansiyeli taşımaktadır²⁵². Bu nedenle, mobbingi açıkça ele alan, biçimlerini, sonuçlarını ve hukuki sonuçlarını tanımlayan tamamlayıcı bir mevzuat geliştirilmeli ve kişilerin hakları konusunda farkındalıklarının artırılması gerekmektedir.

B. 4857 Sayılı İş Kanunu

İşyerinde mobbing konusuna 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça yer verilmemiş olsa da mobbing alanında önemli bir gelişme, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda, işverenlerin çalışanları psikolojik tacize karşı korumaları için belirli yükümlülükler getiren "*İşçinin Kişiliğinin Korunması*" başlıklı hükmü ile yaşanmıştır. Buna göre, işverenlerin, iş ilişkisi kapsamında çalışanın kişiliğini koruması ve saygı göstermesi, dürüstlikle karakterize edilen bir işyeri ortamı sağlaması ve çalışanların psikolojik ve cinsel tacize uğramasını önlemek için gerekli tedbirleri alması gerekmekte olup, ek olarak işverenlerden bu tür tacizlere maruz kalan işçilerin daha fazla zarar görmesini engellemeleri beklenmektedir²⁵³. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'üncü maddesi uyarınca düzenlenen işverenin çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, psikolojik tacizi ele almak için yasal bir dayanak oluşturmaktadır: psikolojik tacize karşı koruma da dahil olmak üzere, çalışanların yalnızca fiziksel sağlığının değil, aynı zamanda zihinsel ve psikolojik refahının da korunmasının önemini vurgulamaktadır²⁵⁴.

²⁵² Ürgenç, Candan, "İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing" ("Ürgenç, *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing*"), Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YYLT, İzmir, 2018, s. 53-54.

²⁵³ Günay, Arkın; "Yargıtay İçtihatları ve İş Hukuku Öğretisi Işığında Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing)", Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 9, S: 17, 2021, s. 221.

²⁵⁴ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 119.

Konuya 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri açısından yaklaşıldığında, iş sözleşmesi çalışana sadakat borcu yükleyerek işverenin talimatları doğrultusunda iş yapmasını gerektirirken, işveren de çalışanı korumak ve ona adil davranmakla yükümlüdür. Dolayısıyla bu husus, "taciz" ifadesinin geleneksel olarak fiziksel tacize yorulduğu ve açıkça mobbingden bahsedilmediği İş Kanunu'nda mobbing yapısının temelini oluşturmakta ve "*işçinin haklarının haksız fiil ve görev ihlali yoluyla ihlali*" odaklanmaktadır²⁵⁵.

Mobbing teşkil edebilecek bazı davranışların İş Kanunu'nda yer alan bazı hükümler uyarınca fesih gerekçesi kapsamında değerlendirilmesi de mümkün olmaktadır. Buna göre; Madde 24/II-d, çalışanlara cinsel tacize maruz kalmaları ve işverenin uygun önlemleri almaması halinde iş sözleşmelerini feshetme hakkı tanımakta, Madde 25/II-c ise, işverenin başkalarına cinsel tacizde bulunan bir çalışanın sözleşmesini feshetmesine izin vermekte ve böylece çalışanların onurunu ve özlük haklarını korumayı amaçlamaktadır²⁵⁶. Yine, işverenin söz ve eylemlerinin ya da çalışanla alay ettiği, gözünü korkuttuğu veya çalışana karşı yasadışı eylemleri teşvik ettiği durumların mobbing kapsamında değerlendirilmesi de söz konusu olacaktır²⁵⁷. Öte yandan, çalışanın işverenin veya aile üyelerinin şeref ve namusuna zarar verecek şekilde mobbing uygulaması, asılsız ihbar ve iddialarda bulunması veya cinsel tacizde bulunması halinde işverene sözleşmeyi feshetme hakkı tanımaktadır²⁵⁸.

İşveren tarafından belirli bir çalışana veya bir çalışan tarafından başka bir çalışana karşı uygulanan mobbing, işverenin çalışana karşı özen yükümlülüğünün ve 5'inci maddede açıklandığı üzere çalışanlar arasında eşit muamele ilkesinin ihlali olarak görülebilmektedir ve bu durumda, çalışan iş sözleşmesini Madde 24/II uyarınca haklı nedenle feshetme, ayrımcılık tazminatı talep edebilmekte ve mahrum bırakıldıkları hakları için tazminat isteyebilmektedir²⁵⁹. Eşitlik ilkesi, Anayasa'nın

²⁵⁵ İlhan, *Mobbingin Tarihsel Arka Planı*, s. 1181.

²⁵⁶ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 138, 141.

²⁵⁷ Çopur, *Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*, s. 62.

²⁵⁸ Özden, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 42.

²⁵⁹ İlhan, *Mobbingin Tarihsel Arka Planı*, s. 1182.

10'uncu maddesinde de yer almakta ve Anayasa'nın 55'inci maddesi eşit ücret ilkesini özel olarak tanımaktadır. Ayrıca, eşit muamele ilkesi, çalışanlar arasında sendika üyeliğine dayalı ayrımcılığı yasaklayan Sendikalar Kanunu'nun 25'inci maddesi ve greve katılmamayı tercih eden veya greve katılmayı reddeden işçilerin istihdamını ele alan Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 38'inci maddesi ile güçlendirilmiştir²⁶⁰.

Yargı kararları incelendiğinde ise, Yargıtay birçok davada bu tür davranışları psikolojik taciz olarak kabul etmiş ve mağdur tarafa manevi tazminat ödenmesine hükmetmiştir²⁶¹. Gerçekten de mahkeme vermiş olduğu pek çok karar uyarınca, psikolojik sorunların bulunmadığını teyit eden bir raporun sürekli olarak talep edilmesini²⁶²; farklı şehirler arasında sık sık yer değiştirme, çalışanın işyerini değiştirme tehdidi ve diğer çeşitli kötü muamele biçimlerini²⁶³; istenmeyen görevlerin verilmesi, temel kaynaklara erişimin engellenmesi, ardışık disiplin soruşturmalarının başlatılması ve mağdurun küçük düşürülmesinin mobbing teşkil edebileceğine hükmetmiştir²⁶⁴.

C. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Kamu ve özel işyerlerinde çalışanların sağlığının korunmasına yönelik kapsamlı düzenlemeler getirme amacı taşıyan 6331 sayılı Kanun'un mobbing ile ilgili kilit olabilecek, işçilerin kendi işyerlerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasının önemini vurgulayan 1'inci maddesi²⁶⁵ ve işverenlere çalışanlarının -fiziksel ve ruhsal- sağlık ve güvenliğini garanti altına almaları için özel bir yükümlülük getiren 4'üncü maddesi örnek olarak verilebilir niteliktedir²⁶⁶. Madde uyarınca, işverenin

²⁶⁰ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 172.

²⁶¹ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 120-122.

²⁶² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2014/2157 E., 2014/3434 K., 21.02.2014 T.

²⁶³ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 2015/8164 E., 2016/9309 K., 26.04.2016 T.

²⁶⁴ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2013/293 E., 2013/30811 K., 27.12.2013 T.

²⁶⁵ “Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.”: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012, Madde 1.

²⁶⁶ Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 74.

Çalışanların “işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla” yükümlü olduğu ve bu kapsamda; işyeri risklerini azaltma, güvenlik önlemlerine uyumu izleme, risk değerlendirmeleri yapma, çalışanların sağlık ve güvenlik yeteneklerine dayalı görevler verme ve yüksek riskli alanlara erişimi yalnızca yeterli bilgi ve eğitime sahip çalışanlarla sınırlama sorumluluğunu taşıdığı ileri srlmektedir²⁶⁷. Bu doğrultuda işveren, diğer çalışanlar tarafından uygulanan ve işgücünün genel sağlığı üzerinde zararlı bir etkiye sahip olan mobbing davranışlarını nleme sorumluluğunu taşımaktadır. Ayrıca, mobbingin ayrımcı saiklerden kaynaklandığı durumlarda, mağdurun 4587 sayılı İş Kanunu'nun “eşit davranma ilkesi” başlığı altındaki 5'inci maddesi uyarınca iş ilişkisi bağlamında “dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı” ayrımcılığı yasaklayan şekilde düzenlenmesinden hareketle rücu hakkına sahip olduğunu söylemek mmkndr²⁶⁸.

Ek olarak, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanın esenliğine yönelik ciddi ve yakın bir tehlikenin söz konusu olduğu durumlarda çalışan, tehlikenin önlenmesi veya devam eden saldırının sona erdirilmesi için yasal işlem başlatmadan önce 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13'üncü maddesinde belirtilen usule başvurabilmektedir; ancak işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bağlamında mobbing, her durumda çalışanın beden ve ruh sağlığını önemli ölçüde bozan, acil, ivedi ve hayati tehlike arz eden bir tehlike olarak nitelendirilemeyecektir²⁶⁹.

Özetle, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenlere çalışanlarının işyerinde mobbingin önlenmesi de dahil olmak üzere fiziksel güvenlik ve ruhsal refahı kapsayacak şekilde sağlık ve güvenliğine öncelik verme konusunda önemli bir yükümlülük getirmektedir. Böylelikle, işverenler kapsamlı tedbirler uygulayarak, ilgili mevzuatta belirtilen eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkelerine bağlı kalırken, çalışanlarının genel sağlığını ve onurunu destekleyen bir çalışma ortamı yaratabilecektir.

²⁶⁷ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4.

²⁶⁸ Altınbaş, Nilay, “Türkiye’de İş Ahlakı ve Mobbing Uygulamaları”, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 49.

²⁶⁹ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 77.

D. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu

İşyerinde mobbinge ilişkin 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde açık ve özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte iş sözleşmesinin getirdiği yükümlülükler ve ödevler çerçevesinde mobbingin işverenin çalışanları koruma, gözetme ve eşit davranma sorumlulukları kapsamında olduğu anlaşılmaktaydı²⁷⁰. Nitekim, işverenin 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinde belirtilen işyerinde psikolojik tacize karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü, çalışanları koruma ve gözetme yükümlülüğünün temeli olarak görülmüş ve dolaylı olarak psikolojik tacize karşı bir güvence sağlamıştır.²⁷¹ Bu anlamda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417’nci maddesinin birinci fıkrası, işyerinde psikolojik tacizin tanımını yapmamakla birlikte, işverenin çalışanları bu tür tacizlerden koruma yükümlülüğüne işaret etmektedir²⁷². Bu kanunda yer almadan önce ise, 2011 yılında yayımlanan Başbakanlık Genelgesi, mevzuatta "mobbing"den ilk kez söz edilmesini sağlamıştır: Hem kamu kurumları hem de özel sektör işyerleri için geçerli olan bu genelge, psikolojik tacizi, belirli bir süre boyunca bir çalışanı küçük düşürmeyi, aşağılamayı, dışlamayı, kişiliğini ve saygınlığını zedelemeyi amaçlayan kasıtlı ve sistematik eylemler olarak önemli bir şekilde tanımlamış, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının yanı sıra uyumlu bir çalışma ortamının teşvik edilmesi için psikolojik tacizin önlenmesinin önemini gözler önüne sermiştir²⁷³.

TBK'nın 417’nci maddesi, işverenin işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, dürüstlük ilkelerine uygun bir işyeri ortamı sağlamak ve psikolojik ve cinsel tacizi önlemek için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğunu belirtmekte, maddenin gerekçesinde ise işyerinde ahlaki bir düzenin teşvik edilmesinin önemi vurgulanmakta ve psikolojik tacizin kişisel değerleri ihlal ettiği kabul

²⁷⁰ Dalgaldere, *Yargıtay Işığında Mobbing*, s. 97.

²⁷¹ Aslan, Zeynep Tuğba, “6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz” (“Aslan, 6701 Sayılı Kanun Bağlamında Psikolojik Taciz”), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YYLT, İstanbul, 2023, s. 21.

²⁷² Akyürek, *France Telecom Davası ve Mobbing*, s. 114.

²⁷³ Genelge 2011/2, RG. 19.03.2011 Tarih, Sayı 27879: Ertürk, “İş Hukuku ve Mobbing”, s. 292.

edilmektedir²⁷⁴. Dolayısıyla, her ne kadar mobbinge ilişkin spesifik bir tanım sunmasa da söz konusu hükmün sadece 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki psikolojik tacize ilişkin boşluğu doldurmakla kalmayıp, aynı zamanda özel iş hukuku çerçevesine bakılmaksızın tüm çalışanlara uygulanmasını sağlaması dikkat çekmektedir²⁷⁵. İşverenin çalışan sağlığını koruma yükümlülükleri arasında, çalışanları hasta olduklarında çalışmaya zorlamaktan kaçınmak, tıbbi tedavi için gerekli izni vermek, gerektiğinde acil tıbbi olanaklar sağlamak ve çalışanların hayatını, sağlığını ve fiziksel refahını korumak için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak ve cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbirler de dâhil olmak üzere ahlaki açıdan uygun bir işyeri ortamı sağlamakla mükelleftir²⁷⁶.

İşyerinde mobbing vakaları meydana geldiğinde, özellikle de fail başka bir çalışan olduğunda mağdur ile fail arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmadığından, mağdur TBK'nın mobbing eylemlerine ilişkin haksız fiil hükümlerini düzenleyen 49. ve devamı maddelerinde belirtilen hükümlere başvurabilmektedir²⁷⁷. Bununla birlikte, mobbing eylemleri başka bir çalışan tarafından gerçekleştirilse bile, mağdurun faille birlikte işverene de başvurabileceğini bilmesi önemlidir. Zira bu senaryoda, mobbing davranışında bulunan çalışan haksız fiil hükümlerine göre sorumlu tutulurken, işveren TBK'nın 417'nci maddesinde açıkça belirtildiği üzere sözleşmesel sorumluluğa dayanarak mağdur çalışana karşı sorumlu tutulacaktır²⁷⁸. Oysa haksız fiil sorumluluğunda davacının hukuka aykırılığı, kusuru, zararı ve nedenselliği kanıtlamasını gerektirebilirken, sözleşmesel sorumluluk, TBK kapsamındaki kusur karinesine dayanarak ispat yükünü davalıya yüklemekte olup zamanaşımı süresi daha elverişli olduğundan maruz kalan mağdura da dava açmak için daha uzun bir süre tanımaktadır²⁷⁹.

²⁷⁴ Dalgaldere, *Yargıtay Işığında Mobbing*, s. 978-99.

²⁷⁵ Aslan, *6701 Sayılı Kanun Bağlamında Psikolojik Taciz*, s. 21-22.

²⁷⁶ Bu madde düzenlenirken gerekçesinden de anlaşılacağı üzere İsviçre Borçlar Kanunu'ndaki ilgili hükümden esinlenilmiştir: Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 170.

²⁷⁷ Dalgaldere, *Yargıtay Işığında Mobbing*, s. 101.

²⁷⁸ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 173-174.

²⁷⁹ Işkın, *Psikolojik Taciz*, s. 43.

Gerçekten de, TBK'nın 417'nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre, işverenin, sözleşmede ve kanunda öngörülen yükümlülüklerle aykırı davranması yüzünden işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya haklarının ihlal edilmesi sebebiyle uğradığı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabii olup mobbing sonucu meydana gelen ölüm, bedensel zarar veya kişilik haklarının ihlali gibi zararların tazmininde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa ilişkin hükümlerin uygulanacağına belirtilmesiyle öğretideki tartışmalara da son verilmiştir²⁸⁰. Yine, TBK'da yer alan haksız fiil sorumluluğuna ilişkin 49'uncu maddesi, ispat yükümlülüğüne ilişkin 50'nci maddesi ve manevi tazminata ilişkin 56'ncı maddesi gibi ek hükümler, işyerinde psikolojik tacize karşı korumaya katkıda bulunmakta ve başkalarına zarar veren hukuka aykırı eylemlerde bulunan kişilerin eylemlerinden sorumlu tutulmalarını sağlayarak mobbingden kaynaklanan zararlar için tazminat taleplerinin temelini oluşturmaktadır²⁸¹.

Sonuç olarak, bir işveren, belirli bir çalışana yönelik mobbing davranışlarını veya işyerindeki diğer çalışanlar tarafından uygulanan mobbing davranışlarını önlemek için gerekli önlemleri almazsa, dürüstlük ilkesini ihlal etmiş olacaktır. Benzer şekilde, bir çalışanın başka bir çalışana mobbing uygulaması da dürüstlük ilkesini ve gerekli özeni göstermekle yükümlü çalışanın sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesi anlamını taşıyacaktır²⁸².

Özetle, Türk mevzuatında işyerinde psikolojik tacizin düzenlenmesine ve tanınmasına önemli ölçüde katkıda bulunan TBK'nın 417'nci maddesi, işverenin çalışanları bu tür davranışlardan koruma yükümlülüğünü ortaya koymakta ve mobbing temelli zararların tazmini için yasal bir çerçeve sağlamaktadır. Her ne kadar mobbinge dair kesin bir tanımlama yapmasa da koruma kapsamını İş Kanunu'nun ötesine genişletmekte ve yasal yollara başvuran mağdurlar için

²⁸⁰ Limoncuoğlu, Alp, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı (Prof. Dr. M. Polat SOYER'e Armağan), 2014, s. 557.

²⁸¹ Dalgaldere, *Yargıtay Işığında Mobbing*, s. 101-102.

²⁸² Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 175-176.

elverişli hükümler sağlamakta ve haksız fiil sorumluluğu ve manevi tazminat gibi kişileri mobbing olgusundan daha fazla koruyan ek hükümler de içermektedir.

E. 4721 Sayılı Medeni Kanun

2001'de yürürlüğe giren 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda mobbing olgusuna açıkça yer verilmemiştir; ancak Kanun, bireyleri kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı saldırılardan korumanın önemini kabul etmekte ve yargı sistemi aracılığıyla telafi ve önleyici tedbirlerin alınması için yasal bir zemin sağlamaktadır²⁸³. Yasal zemin esasında, kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumayı ve kişisel özerkliklerine haksız sınırlamalar getirilmesini önlemeyi amaçlayan 23'üncü madde ve kişiliğe yönelik saldırılara karşı açılacak davaları düzenleyen 24'üncü ve 25'inci madde olmak üzere çeşitli hükümler aracılığıyla sağlanmaktadır²⁸⁴.

23'üncü madde uyarınca, kişilerin hak ehliyetinden ve fiil ehliyetinden tamamen veya kısmen vazgeçemeyeceğini vurgulamakta, özgürlüklerden feragat edilemeyeceği veya özgürlüklerin hukuka ya da ahlaka aykırı bir şekilde sınırlandırılmayacağı belirtilmektedir²⁸⁵. 24'üncü madde ise, haklarına hukuka aykırı olarak saldırılan bireylere saldırganlardan korunma talep etme hakkı tanımakta; kişilik haklarına yönelik her türlü saldırıyı, saldırıya uğrayan kişinin rızası, üstün özel veya kamusal çıkarlar ya da kanunla verilen yetkinin kullanılması gibi gerekçelerle haklı kılınmadıkça hukuka aykırı kabul etmektedir²⁸⁶. Bu hüküm, işyerinde psikolojik tacize uğrayan kişilerin, saldırı gerçekleştikten sonra da etkileri devam etse dahi, saldırının sona erdirilmesi, ve mobbinge maruz kalan mağdurların daha fazla zarar görmesinin engellenmesi, uğranılan zararın tazmini ve saldırının hukuka aykırı niteliğinin belirlenmesi gibi çözüm yollarını talep edebilmelerine

²⁸³ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 112.

²⁸⁴ Aslan, *6701 Sayılı Kanun Bağlamında Psikolojik Taciz*, s. 20-21.

²⁸⁵ Gün, Gül; Gün Evin, Burcu, "Mobbingin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi" (Gün ve Gün Evin, *Mobbing ve Türk Hukuku*), *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, C: 3, S: 4, 2019, s. 101.

²⁸⁶ Gedikkaya, *Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz*, s. 59.

olanak tanımaktadır²⁸⁷. 25'inci maddesi de kişilik haklarına yönelik saldırılar karşısında izlenebilecek hukuki usulleri düzenlemekle birlikte, mobbinge maruz kalan kişilerin haklarının ve onurlarının korunması amacıyla dava açılmasına ilişkin çerçeveyi belirlemekte, mağdurların yasal yollara başvurmalarını ve tacizcilerine karşı uygun yasal işlemleri takip etmelerini sağlamaktadır²⁸⁸.

Ayrıca, sözleşmelerin yorumlanmasında önemli bir rol oynayan iyi niyet kuralı; Kanun'un ikinci ve üçüncü maddesi uyarınca kişilerin haklarını kullanırken ve yükümlülüklerini yerine getirirken bu ilkeye bağlı kalmaları gerektiğini vurgulamakta ve hukuk sisteminin hakların açıkça kötüye kullanılmasını korumadığının da altını çizmekte olup bu ilke işverenler ve çalışanlar arasındaki iş sözleşmesine de uygulanmalıdır²⁸⁹. Bu anlamda mobbing davranışlarının dürüstlük kuralına doğrudan aykırı olacağı açıktır.

F. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, devlet memurlarının başvuru, şikâyet ve yasal yollara başvurma haklarını güvence altına alan hükümler içermektedir. Madde 21 çerçevesinde, devlet memurları kendi kurumlarıyla ilgili resmi ve kişisel konulara ilişkin başvurularda bulunma yetkisine; amirleri veya kurumları tarafından gerçekleştirilen idari eylem ve işlemlerle karşılaştıklarında şikâyetle bulunma ve yasal işlem başlatma imtiyazına sahiptirler; 13'üncü madde uyarınca ise kişiler, kamu hukuku sorumlulukları ile ilgili olarak uğradıkları zararlarda, bu görevleri yerine getiren personel yerine ilgili kurum aleyhine dava açma imtiyazına sahiptir²⁹⁰. Bununla birlikte, uygulamada psikolojik tacize maruz kalan kamu görevlilerinin uğradıkları zararın tazmini için iki yol izlenebildiği görülmektedir. Mobbingden kaynaklanan zararlar, kamu çalışanının kişisel ihmeline atfedilebiliyorsa, adli yargının görev alanına giren bir tazminat davası açılabilir.

²⁸⁷ Aslan, *6701 Sayılı Kanun Bağlamında Psikolojik Taciz*, s. 20.

²⁸⁸ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 169.

²⁸⁹ Ürgenç, *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing*, s.54-55.

²⁹⁰ Gün ve Gün Evin, *Mobbing ve Türk Hukuku*, s. 102.

Buna karşılık, zararlar kamu çalışanının mesleki ihmalinden kaynaklanıyorsa, idari yargıda kapsamlı bir idari işlem başlatılabilmektedir²⁹¹.

Öte yandan Kanun, amirlerin yetki ve sorumluluklarını Madde 10/2 uyarınca ele almakta, amirlerin yetkilerini yönetmeliklerde belirtilen ilkeler doğrultusunda, adalet ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak kullanmaları gerekmektedir. Buna bağlı olarak, *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*, mobbingi açıkça ahlak dışı bir davranış olarak tanımlamakta ve gerçekleşmesini yasaklamaktadır²⁹². Ayrıca Kanun'da, mobbing için özel bir ceza öngörülmemiş olmakla birlikte, mobbing ile ilişkili fiil ve durumların Kanun'un 125'inci maddesindeki disiplin cezaları çerçevesinde değerlendirilmesi mümkündür; ancak burada dikkat edilmesi gereken önemli bir husus, mobbing mağdurunun cezaya konu durum veya fiilin azmettiricisi mi olduğu yoksa ortada gerçekten bir psikolojik taciz vakası olup olmadığının tespitidir.²⁹³

Sonuç olarak, Devlet Memurları Kanunu mobbing için düzenleyici bir çerçeve sunarken, kurumların farkındalık kampanyaları, eğitim programları ve destekleyici çalışma ortamları oluşturmak gibi proaktif önlemleri hayata geçirmesi, devlet memurları arasında mobbingi etkili bir şekilde önlemek ve ele almak için elzemdir.

G. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

İşyerinde eşitlik ilkesi, özellikle mesleki ilerleme ve çalışanların özlük hakları ile ilgili olarak, Kanun'un 25'inci maddesi ile, işçilere özellikle sendikal haklarını kullanmaları nedeniyle eşit davranma yükümlülüğünün altı çizilmekte; sendikal faaliyetlere dayalı ayrımcılık açıkça kınanmakta ve bu tür durumlarda tazminat sağlama sorumluluğu işverene verilmektedir²⁹⁴. Bu hüküm, sendikal faaliyetlere

²⁹¹ Keskin İşoğlu *Hukuki Boyutuyla Mobbing*, s. 47.

²⁹² Ürgenç, *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing*, s.61; Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s.50.

²⁹³ Bu cezalar, suçun ağırlığına bağlı olarak uyarma, kınama, maaş kesintisi, kariyer ilerlemesinin durdurulması ve memuriyetten çıkarmayı içermektedir: Gedikkaya, *Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz*, s. 61.

²⁹⁴ Çağlar, *Kamuda Mobbing*, s. 79-79.

katılan çalışanları hedef alan ve mobbing kapsamına girebilecek ayrımcılığa karşı caydırıcı bir işlev görmekte, böylece mobbinge mücadele ve olumlu bir çalışma kültürünün teşvik edilmesine yönelik daha geniş kapsamlı çabalara da katkıda bulunmaktadır.

Gerçekten de özellikle sendika üyesi olan ve olmayan işçiler arasında meydana gelebilecek ayrımcılığa odaklanarak mobbingin önemli bir yönünü ele alan bu hüküm, sendikalı meslektaşlarına kıyasla sendikasız çalışanlara hak veya ayrıcalık tanınmaması gibi haksız ayrımlar yapıldığında, bunun bir "dışlama ve adaletsizlik" ortamı yaratabileceğini -böylece mobbing kapsamına girebileceğini- kabul etmektedir²⁹⁵.

H. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

TİHEKK'in yürürlüğe girmesiyle birlikte, taciz kavramı aynı madde içerisinde psikolojik ve cinsel taciz de dâhil olmak üzere, yıldırıcı, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya utandırıcı kötü muamelenin çeşitli biçimleri olarak tanımlanmış olup bu davranışlar, TİHEKK'te cinsiyet, ırk, din, inanç, engellilik veya yaş gibi sınırlı bir şekilde sayılan ayrımcılık temellerine dayanmakta ve bir kişinin onurunu ihlal etmeye veya böyle bir ihlale yol açmaya yöneliktir²⁹⁶. Esasında kanunun temel amacı, 1'inci maddede belirtildiği üzere, insan onuruna dayalı insan haklarını korumak ve geliştirmek, kişilere eşit muamele edilmesini sağlamak, hukuken tanınmış hak ve özgürlüklerin kullanılmasında ayrımcılığı önlemek, bu ilkelere uygun olarak faaliyet göstermek ve işkence ve kötü muamele ile etkin bir şekilde mücadele etmektir²⁹⁷. Yine Kanun, 3'üncü maddesi ile kamu kurumları, özel hukuk tüzel kişileri ve gerçek kişiler de dahil olmak üzere sorumlu kişi ve kurumları, yetki alanları dahilinde ayrımcılığı tespit etmek ve ortadan kaldırmak ve eşitliği sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılmaktadır²⁹⁸.

²⁹⁵ Yüksel, *ABD, İngiltere ve Fransa'da Mobbing*, s. 46.

²⁹⁶ Ürgenç, *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing*, s. 49.

²⁹⁷ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 101.

²⁹⁸ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 110-111.

Ayrımcılıktan zarar gördüğü iddiası ile Kurum'a yapılan başvuru hakkı hiçbir koşulda engellenemez; ancak kişilerin Kuruma başvurmadan önce ilgili taraftan Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesini talep etmesi gerekmektedir. Taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içinde cevap verilmemesi halinde başvuru yapılabilir hale gelmekle birlikte Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde bu şart aranmaksızın başvuruları kabul edebilmektedir²⁹⁹. Özellikle Kanun'un 17/5. maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatta belirtilen şikâyet usulleri sonrasında herhangi bir yaptırım kararı alınmamış olsa dahi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarının yapılabilmesine imkân tanımaktadır. Bu da İş Kanunu'nun 5'inci maddesine dayalı ihlaller için Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na doğrudan başvuru yapılamayacağı anlamına gelmektedir³⁰⁰.

Ancak İş Kanunu'nun 18'inci maddesi kapsamındaki ayrımcılık iddiaları için herhangi bir sınırlama bulunmadığından hareketle, hukukçulara göre, İş Kanunu'nun 5'inci maddesine dayalı ayrımcılık iddiaları için öncelikle yargı yoluna başvurulmalı, yargı yoluna başvurulmayan hallerde ise Kanun hükümleri uygulanmalıdır; diğer ayrımcılık iddiaları için ise yargı yoluna gerek olmaksızın doğrudan Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na başvurulabilmektedir³⁰¹.

TİHEKK, tacizin yanı sıra "işyerinde yıldırma" kavramını da bir ayrımcılık biçimi olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma, her ne kadar mobbingin ele alınmasına yönelik olumlu bir adım olsa da kanunun bu terimlerin neden ayrı ayrı tanımlandığını açıklaması gerekirdi. Bu sorunu ele almak için, hem "işyerinde yıldırma" hem de "taciz" kavramlarının unsurlarını ve ayırt edici yönlerini ortaya koyan açık tanımlar yapmak faydalı olacaktır. Bazı akademisyenler, işyerinde yıldırmanın yasadaki "mobbing" kategorisi altında bir ayrımcılık biçimi olarak değerlendirilebileceğini, zira taciz tanımının zaten yıldırıcı davranışları kapsadığını savunmaktadır. TİHEK vermiş olduğu kararlar neticesinde, işyerinde yıldırmanın

²⁹⁹ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 102-103.

³⁰⁰ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 110-111.

³⁰¹ Kantarcı, *İş Hukukunda Mobbing*, s. 163.

psikolojik taciz ile eş anlamlı olduğunu açıklamış ve farklı bağlamlarda ayrımcı temellere dayanan çeşitli psikolojik taciz biçimlerine karşı koruma sağladığını ifade etmiştir.³⁰²

Sonuç olarak, bir davranış Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerinden birine dayandığında TİHEKK'e göre ayrımcılık olarak kabul edilmektedir. Bu ayrımcılık temellerinden birine dayanmayan işyerinde psikolojik taciz vakalarında ise, TİHEKK kapsamına girmese de mağdurlar Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesi uyarınca mobbingin sona erdirilmesini ve zararlarının tazminini talep edebilmektedir³⁰³.

Yine önemli bir detay, ayrımcılık iddiasıyla yapılan başvurularda, iddiayı destekleyen güçlü emare ve olguların sunulması halinde, başvurucunun karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal ettiğini kanıtlaması gerekliliğine ilişkindir³⁰⁴. Kanun'un ayrımcılık gerekçelerinin sınırlı olması, tüm ayrımcılık vakalarını kapsamaması ve hukuki yaptırımların eksik olması nedeniyle hukuk çevrelerinde eleştiri aldığını da belirtmek gerekmektedir; örneğin Kanun, taciz durumunda çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin hükümler içermediği gibi, işverenlerin mağdurların maddi ve manevi zararlarını tazmin etmesi gerektiğini de belirtmemiştir³⁰⁵.

I. 278979 Sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Konulu 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

19 Mart 2011 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanmış olan "*İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi*" konulu Genelge, mobbing konusunu ele almak ve hem kamu hem de özel sektörde farkındalık yaratmak amacıyla

³⁰² Aslan, 6701 Sayılı Kanun Bağlamında Psikolojik Taciz, s. 28-30.

³⁰³ Kantarcı, *İş Hukukunda Mobbing*, s. 71.

³⁰⁴ Atatanır, Hicran, "Çalışma Yaşamında bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing ve Siber Boyutu", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 20, S: 42, 2021, s. 1636.

³⁰⁵ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 104.

çıkarılmıştır³⁰⁶. Bu anlamda genelge, Borçlar Kanunu'nda yer alan hükmü sadece özel sektör çalışanlarını değil, tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletmektedir³⁰⁷. Psikolojik tacizi, bir çalışanı aşağılamayı, küçümsemeyi, dışlamayı ve belirli bir süre boyunca kişiliğine ve onuruna zarar vermeyi amaçlayan kasıtlı ve sistematik eylemler olarak tanımlamakta ve psikolojik tacizin kişinin özgüvenini hedef alan ve onu sürekli olarak yıldırmayı amaçlayan saldırgan davranışları içerdiğini ifade etmektedir³⁰⁸.

Genelge, mobbingin çalışanların itibarını, verimliliğini, sağlığını ve genel çalışma ortamını olumsuz etkilediğini kabul etmekte; bu sorunu ele almak için, işverenlerin mobbingi önlemek için gerekli önlemleri alma sorumluluğu, çalışanların mobbing davranışlarından kaçınması, toplu iş sözleşmelerine önleyici hükümler eklenmesi, psikologlar aracılığıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulması, mobbing şikayetlerinin kapsamlı bir şekilde incelenmesi, mobbing soruşturmaları sırasında kişilerin mahremiyetinin korunması ve mobbing konusunda farkındalık yaratmak için eğitim ve bilgilendirme oturumları düzenlenmesi gibi çeşitli önlemleri özetlemektedir³⁰⁹.

Ancak, öğretilde haklı olarak psikolojik tacizi özel olarak ele alan kapsamlı bir düzenlemenin hem 4857 sayılı İş Kanunu'na hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dahil edilmesi ve mobbingin yasal sonuçları olan ciddi bir suç olarak ele alınması gerektiği ifade edilmektedir³¹⁰.

³⁰⁶ Gök, *Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri*, s. 139-140.

³⁰⁷ Gedikkaya, *Kamuda Psikolojik Taciz ve Mücadele Politikası*, s. 65-67.

³⁰⁸ Yavuz, *İş Yeri ve İşletmelerde Mobbing*, s. 22-23.

³⁰⁹ Kavlak, Mehmet Gökse, “*İş Yerinde Mobbing ve Türk Hukuku*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Girişimcilik Programı YYLT, İzmir, 2019, s. 80-81.

³¹⁰ Lokmanoğlu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 416.

J. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu ve “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi uyarınca 21.05.2012 tarihinde bir Bakanlar Kurulu Kararı ile Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nu kurmuştur. Kurulun görevi, çalışanların maruz kaldığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar geliştirmek olup Kurul, çalışmalarına başlamak üzere "*İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesinin Uygulanmasına İlişkin Eylem Planı* (2012-2014)"nı hazırlamış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcileri ile iş birliği yaparak çalışmalarını tamamlamıştır³¹¹.

Resmi istatistiklere göre, 2011'den 2017'ye kadar geçen altı yıllık süre zarfında, ülkemizdeki 55.046 kişinin, saygın Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi'nin özel ALO 170 yardım hattı aracılığıyla psikolojik taciz vakalarına ilişkin yardım talep ettiği ve bildirimde bulunduğu belgelenmiştir³¹². Bu üzücü olayların, bildirilen vaka sayısında yıllık bazda istikrarlı ve sürekli bir artış yaşanması gibi endişe verici bir eğilim sergilemesi, toplumumuzdaki bu acil sorunun yaygın doğasına ve acil olarak ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

³¹¹ Dalgaldere, *Yargıtay Işığında Mobbing*, s. 116.

³¹² İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4. Baskı, Ankara, 2017, s. 46.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

CEZA HUKUKU BAĞLAMINDA MOBBİNG DEĞERLENDİRMESİ

I. MOBBİNG OLUŞTURAN DAVRANIŞLARIN DEĞİŞİK SUÇ TİPLERİ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Mobbing, daha önce de açıklandığı gibi, özellikle işverenler ve çalışanlar arasındaki psikolojik yıldırma sürecinin karmaşık dinamikleri içinde çalışanları önemli ölçüde etkileyen çok çeşitli zararlı davranışları kapsamaktadır. Bu davranışlar, her ne kadar mevcut ceza hukuku hükümleri kapsamında ayrı ayrı değerlendirilse de toplu olarak mobbing sürecinin bütününe temsil etmektedir. Sonuç olarak, işyerindeki olağan çatışmalardan kaynaklanan ve mobbingin başlamasına ve ilk aşamalarına katkıda bulunan bazı davranışlar, yasal olarak gerekli değerlendirmeye tabi tutulmayabilmektedir.

Bununla birlikte, yalnızca yasal olarak tanımlanmış suç türleriyle uyumlu olarak, kasıtlı ve yasadışı bir şekilde ceza normlarını ihlal etme ağırlığına sahip davranışların ceza hukuku kapsamına girmesi gerektiğini kabul etmek çok önemlidir. Ayrıca, ceza hukukunun amacının yalnızca kişiler arası ilişkileri düzenlemek değil, aynı zamanda kınanacak davranışları cezalandırmak ve caydırmak olduğunun altını çizmek de önemlidir. Bu husus, çatışmalar mobbing sürecinin ilerleyen aşamalarında bağımsız varlıklara dönüştüğünde özellikle belirginleşmekte ve ciddi hukuki sonuçlara yol açmaktadır.

Ceza hukuku bağlamında bir inceleme yapıldığında görüldüğü gibi, Türk Ceza Kanunu kapsamında mobbing ayrıca ve açıkça bir suç olarak düzenlenmemektedir³¹³. Ancak süreç içerisinde karşılaşılan ve mobbing teşkil eden

³¹³ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 92-93.

davranışların TCK kapsamında hali hazırda var olan birtakım suçlar kapsamında cezalandırılması söz konusu olabilmektedir³¹⁴.

Mobbingi ele almaya yönelik kapsamlı bir çerçeve oluşturmak için, onu sistematiklik, süreklilik ve kasıt unsurlarını sergileyen bağımsız bir suç -ahlaki açıdan kınanacak ve kötücül bir davranış- olarak tanımak zorunludur. Mobbingin belirli yönleri Türk Ceza Kanunu'nda belirtilen mevcut suç kategorileri kapsamında yer alsa da mobbingi ele alan özel bir hükmün bulunmaması, bu yaygın sorunu etkili bir şekilde ele alma ve mücadele etme kabiliyetini sınırlamaktadır³¹⁵.

Sonuç olarak, Ceza Kanunu'nda bu zararlı davranışın çeşitli tezahürlerini ve karmaşıklıklarını kapsayan özel ve açık bir mobbing suçu ihdas edilmelidir. Bu anlamda çalışma, mobbing durumlarında ortaya çıkma olasılığı daha yüksek olan suç türlerinin sonuçlarını ve özelliklerini araştıracaktır. Bu spesifik hususları inceleyerek, mobbingi çevreleyen karmaşıklıklara ilişkin anlayışın derinleştirilmesi ve Türk Ceza Kanunu'nda bağımsız bir mobbing suçunun gerekliliğine ilişkin argümanın desteklenmesi amaçlanmaktadır. Bu çaba sayesinde, mobbingin ciddiyetini tanıyan ve ele alan, hesap verebilirlik duygusunu aşılaman ve işyerinde insan haklarının korunmasını teşvik eden daha kapsamlı bir yasal çerçeve çizilebilecektir.

Çalışmanın bu bölümünde, hangi suçların mobbing kapsamında değerlendirilerek faillerin cezalandırılabilmesinde rol oynayabileceği, bu haliyle yeterli düzeyde koruma sağlanıp sağlanamadığı ve özel bir suç olarak düzenlenmesi durumunda ideal bir düzenlemenin nasıl olabileceği üzerinde durulmaktadır.

³¹⁴ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 270.; Cin ve Günbey, *Mobbing ve Eziyet Suçu*, s. 156.

³¹⁵ Ürgenç, *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing*, s. 59.

A. İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84)

Mobbing uygulayıcısı tarafından sistematik şekilde gerçekleştirilen eylemler neticesinde mobbing mağduru psikolojik olarak yıldırılmakta ve böylece mağdurun ruhsal esenliği ciddi boyutlarda zarar görebilmektedir. Gerçekten de kasıtlı ve sistematik aşağılama, küçümseme, dışlama ve yıldırma eylemleriyle karakterize edilen mobbing, mağdurları umutsuzluğun eşiğine getirerek intihar düşüncesi ve eylemlerine karşı savunmasızlıklarını artırabilmektedir³¹⁶. Tüm bunların etkisiyle majör depresyon gibi ruhsal bozukluklar ile mücadele etmek durumunda kalan mağdurun intihar girişimlerinde bulunması ya da intihar etmesi dünya genelinde sıklıkla karşılaşılan bir sonuçtur³¹⁷. Kişinin bilerek ve isteyerek hayatını sonlandırması olarak tanımlayabileceğimiz intihar öğretide “temelinde travma veya taciz geçmişi...finansal çözümsüzlüğün yarattığı bunalımlar...hayatta karşılaşılan tüm bu ve benzeri olumsuzlukların getirdiği umutsuzluk ve depresyon hali gibi çok çeşitli” risk faktörü ile yorumlanabilen bir davranış biçimi olarak örneklendirilmektedir³¹⁸.

Bu suç tipi ile hukuk dünyasında en temel değerlerden birisi olarak kabul edilen kişilerin yaşama hakkı ve yine özgür iradesiyle karar alma serbestisi hukuksal değer olarak korunmaktadır³¹⁹. Seçimlik hareketli suç olan bu suç tipi, mağdurun özgür iradesine dayanan bir intihar eylemine yardım etme, teşvik etme veya azmettirme eylemlerini içermektedir³²⁰. Suçun oluşması için, intihar tamamen mağdurun kendi kararı ve iradesiyle gerçekleşmelidir³²¹.

Bazı durumlarda mobbingin bu suçun kapsamına girmeyebileceği göz önünde bulundurulduğunda, 84’üncü maddenin dördüncü fıkrasının, mobbingin ayrıca

³¹⁶ İşoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*, s. 633-634.

³¹⁷ Farklı ülkelerde nasıl seyrettiğine ilişkin detaylı bilgi için bkz.: Dalgaldere, *Yargıtay Işığında Mobbing*, s. 81-86.

³¹⁸ Sınar, Hasan, “İntihara Yönlendirme Suçu”, içinde Bayraktar, Köksal vd., *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 59.

³¹⁹ Özbek, Veli Özer; Kanbur, M. Nihat; Doğan, Koray; Bacaksız, Pınar; Tepe, İlker, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2022, (“Özbek vd., *Özel Hükümler*”), s. 180.

³²⁰ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 272.

³²¹ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s.83.

düzenlenmesi ihtiyacını vurgulayacak şekilde analiz edilmesi büyük önem taşımaktadır. Suçun mağduru belirlenirken TCK'nın 84/4'üncü maddesinde yer alan hükme göre, intihara yöneltilen kişinin algılama yeteneğinin gelişmemiş olması, diğer bir deyişle kusur yeteneğinin bulunmaması halinde, suç oluşmayacaktır; dolayısıyla intihara yönlendirme suçunun sadece uygulanacak hükmünü değil mağdurunu da belirleyen TCK m. 84/4, algılama yeteneği gelişmemiş kişileri TCK m. 84 kapsamı dışında bırakmıştır³²².

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, mağdurun ölmesi şeklindeki neticeyi kolaylaştırıcı davranışlarla intihara yardım etmenin, temel prensip olarak icrai hareketle işlenmesi üzerinden kurgulanmasıyla birlikte, ihmali hareketle de işlenmesinin mümkün olup olmayacağına ilişkin tartışmadır. İntihara yardım özelinde tartışmanın yürütülmesinden önce, genel ceza hukuku bağlamında ihmali suretle icrai suç kavramı ve sınırlı sayıda olup olmadığı tartışmasının üzerinde durulmasında fayda bulunmaktadır. Ceza hukukunda "suç" terimi, esasen bir suç fiilini içermesi gereken bir insan davranışını ifade ederken, ihmali eylemlerin de hukuki değerleri ihlal edebileceği ve bu tür değerlerin ceza hukuku yoluyla korunması gerekliliğine yol açabileceği unutulmamalıdır³²³. Sonuç olarak, ceza hukukunda sadece suçun işlenmesine değil, aynı zamanda ihmale de önemli sonuçlar bağlanmaktadır.

Konumuz bakımından önem arz eden "ihmal suretiyle icra suçları" olarak da bilinen gerçek olmayan ihmali suçlar, aslında icra yoluyla işlenebilmekte; ancak ihmal yoluyla işlendiğinde cezalandırılabilir. Bu gibi durumlarda, fail belirli bir neticeyi önlemekle yükümlü olduğu bir konumda olmasına rağmen, hareketsiz kalarak ihmal suçu işlemektedir³²⁴. Türk Ceza Kanunu'nun 83, 88 ve 94/5'inci maddeleri gibi özel hükümler dışında, mevzuat ihmal suretiyle icra suçlarını açıkça

³²² Tulay, Muhammed Emre, "*Türk Ceza Hukukunda İntihara Yönlendirme Suçu*", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 26, S: 2, Aralık, 2020, s. 816-817.

³²³ Özbek, Veli Özer; Doğan, Koray; Bacaksız, Pınar, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* ("Özbek vd., *Genel Hükümler*"), Seçkin Yayıncılık, Onbirinci Baskı, 2022, s. 513.

³²⁴ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s.272.

düzenlememektedir. Bununla birlikte, bu tür fiillerin meydana gelme olasılığı, bu suçların öğretide kabul edilmesine yol açmıştır³²⁵.

İhmali eylemlerin bahsedilen kanunda açıkça düzenlendiği durumlar ile sınırlı olup olmadığına yönelik tartışma ise kaynağını, ihmal iddialarının temel yasal dayanağı olan TCK'nın 83'üncü maddesinin genel değil özel hükümler altında sınıflandırılmasından almakta olup bu durum, ihmalin suç teşkil edebilmesi için kanunda açıkça öngörülmüş olması gerektiği görüşüne yol açmaktadır³²⁶. Öğretide kabul gören bu görüş uyarınca aksi durum kanunilik ilkesi ile bağdaşmayacaktır³²⁷.

Buna karşılık azınlıkta kalan bir görüş, ihmal suretiyle icra suçlarının sadece yukarıda belirtilen suçlarla sınırlı tutulmaması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, Türk Ceza Kanunu'nun genel hükümleri içerisinde her türlü suç için özel bir hüküm bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, bir fiil ihmale elverişli bir icrai nitelik sergilediği sürece ihmal suretiyle işlenebilecektir³²⁸. Dolayısıyla belirli bir yasal koruma ve/veya gözetim yükümlülüğü varsa, ihmalî davranış ve icrai hareketler doğası gereği eşdeğer kabul edilebilecektir ve bu bakış açısı ışığında, kanunda ayrı ve açık bir düzenleme yapılmasına gerek olmaksızın, uygun ve tipik koşulları taşıyan her suçun doğal olarak ihmal suretiyle işlenebileceği savunulmaktadır³²⁹. Bu görüşten hareketle intihara yönlendirme suçu bakımından hükmün gerekçesinden³³⁰ de yola çıkılarak, suçun tamamlanması neticesini önleme

³²⁵ Nitekim, ihmal suretiyle icra suçlarının kapsamının kasten öldürme veya kasten yaralama gibi suçların ötesine geçmesi ve bunlar dışındaki suçların ihmal suretiyle işlenme ihtimalinden muaf tutulmaması gerektiği dikkate alındığında bu suçların cezalandırılmasına ilişkin düzenleme sorununun, Alman Ceza Kanunu'ndaki ilgili hüküm referans alınarak, Türk Ceza Kanunu'nun genel hükümleri arasında yer alarak çözümlenebileceği de savunulmaktadır: Özbek vd., *Genel Hükümler*, s. 229.

³²⁶ Türay, Aras, “İhmal Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı. Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi”, C: 17, S: 3, 2020, s. 134-135

³²⁷ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 173.

³²⁸ Ünver, Yener, *Adliye Karşı Suçlar*, Seçkin Yayıncılık, 2011, s. 59.

³²⁹ Kanbur, Mehmet Nihat, “Türk Ceza Kanunu'nda Mevcut Hükümler Çerçevesinde İhmal Suretiyle İcra Suçlarına İlişkin Sorunlar Üzerine Değerlendirmeler”, Ceza Hukuku Dergisi, C: 7, S: 18, 2012, s. 65-66.

³³⁰ TCK, Madde 84 Gerekçesi, “...başlı başına cezalandırılabilir bir fiil olarak intihara yardım, esas itibarıyla icraî davranışla gerçekleştirilebilir. Ancak, intiharı önleme konusunda hukukî yükümlülük altında bulunan kişinin, bir intihar olgusuyla karşı kar-şıya olmasına rağmen, bu intihar girişimini engellememesi, bu girişim karşı-sında kayıtsız davranması; intihara ihmalî davranışla yardım olarak nitelendirilmek gerekir. Ancak, bunun için, kişinin intiharı önleme konusunda hukukî

yükümlülüğü³³¹ bulunan bir kişinin bu yükümlülüğü yerine getirmemesi durumunda ihmali davranışla bu suçun işlenmesinin mümkün olduğunu isabetle ifade edilmektedir³³². Bu bakış açısı, mobbing ile intihara yönlendirme suçu arasındaki bağlantıyı da öne çıkarmaktadır:

Mobbing, aslında oldukça eskiye dayanmakla birlikte gerek sosyal yaşantımızda gerekse hukuksal düzlemde gerçek bir sorun olarak kabul görmesiyle yeni yeni gündemimize oturmuş bir kavramdır. Güncelliğini koruyan bu kavram incelendiğinde, sistematik ve çoğu zaman kademeli şekilde şiddeti artan mobbing eylemlerinin henüz başlangıç aşamasındaki halinin çoğu zaman hukuki bir temelde kaldığı gözlemlenebilmektedir. Ancak, ilerleyen aşamalara gelindiğinde ise hukuki alanın da dışına çıkarak bağımsız bir niteliğe bürünmekte ve intihara yönlendirme ya da kasten yaralama gibi bahsi geçen pek çok suç tiplerinden birisini veya birçoğunu oluşturabilmektedir³³³.

Bu anlamda suç tiplerinin uygulanabilirliğinden bahsederken üzerinde durulması gereken önemli bir mesele ise mobbing uygulayıcısının Türk Ceza Hukuku bağlamında cezai sorumluluğunun kapsamının belirlenmesi olacaktır. Nitekim, mobbing teşkil eden eylemlerin cezalandırılabilmesi için, failin her zaman doğrudan bir davranış sergilemiş olması beklenmez. Gerçekten de gerçekleştirilen mobbingin farkında olan ancak engellemeye yönelik bir hareket sergilemeyerek mobbingin oluşmasına göz yuman kişilerin de cezai müeyyidelere katlanması gerekebilecektir³³⁴. Çalışmamızın birinci bölümünde detaylı şekilde izah edildiği üzere söz konusu bu kişiler, mobbingin taraflarından izleyici başlığı altında nitelendirilebilecektir³³⁵. Ancak öğretilerde bu durumda cezalandırılabilmesi için

bir yükümlülüğünün olması gerekir.”

³³¹ Mobbing bağlamında işverenin garantörlük konumu çalışmamızın üçüncü bölümünün ikinci başlığında detaylı şekilde ele alınmıştır.

³³² Centel, Nur; Zafer, Hamide; Çakmut, Özlem, *Kişilere Karşı İşlenen Suçlar Cilt: I* (“Centel ve Zafer, *Kişilere Karşı Suçlar*”), 4. Baskı, İstanbul 2017, s. 93. Aynı yönde bkz: Sınar, Hasan, *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s.77.

³³³ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 81.

³³⁴ Özdemir, Damla, “*İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme*”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, YLT, Mersin, 2015, s. 39.

³³⁵ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 193, 210-211.

kişinin garantör konumunda olması -neticenin gerçekleşmemesi adına hukuksal anlamda özel bir yükümlülük altında olması- aranmaktadır³³⁶. Failin esasında tutumunun bir eylemlilik hali değil de eylemsizlik hali olmasına rağmen cezalandırılabilir olduğunun kabulünün altında, “hareket etme yükümlülüğüne uymaması” ve kanunda suç olarak düzenlenmiş neticenin oluşumuna göz yummuş olması yatmaktadır³³⁷. Bu anlamda işveren, işveren vekili ve çalışan personelin cezai sorumluluğunun ne olacağını ayrı ayrı incelemekte fayda görüyoruz.

Hukuki dayanaklarını Türk Borçlar Kanunu’nun 417’nci maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4’üncü maddesinden alan işverenin işçiyi gözetme borcu, işverenin mobbing uygulayıcısı olmaktan kaçınma ve mobbing uygulanan işçiyi ihmal etmeme yükümlülüğünü ifade etmektedir³³⁸. Bu nedenle, işverenin veya yetki devrinde bulunduğu amirlerin mobbing teşkil eden davranışların farkında olmasına rağmen göz yumması ve eylemsiz kalması durumunda cezalandırılması söz konusu olabilecektir³³⁹. Ancak garantör olsa dahi sorumluluğuna gidilebilmesi için, mobbing teşkil eden eylemlerin bilincinde olması ve buna rağmen hareketsiz kalması gerekmektedir³⁴⁰. Bu anlamda öğretide örneğin, mobbing uygulayıcısını ikaz etmek ya da iş sözleşmesini feshetmek gibi eylemlerde bulunarak mobbing neticesini önleyebilecekleri kabul edilmektedir³⁴¹. Mobbing mağdurunun çalışma arkadaşları söz konusu olduğunda ise, sadece aynı işyerinde çalışıyor olmakla garantör sayılmayacaklarından neticeyi önleme yükümlülüğü altında olmadıkları kabul edilmelidir³⁴². Bu anlamda intiharı önleme noktasında işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında *hukuki bir yükümlülüğünün*³⁴³

³³⁶ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 81.

³³⁷ Özbek vd., *Genel Hükümler*, s. 493.

³³⁸ Sevinç, *İş Hukukunda Mobbing*, s. 43.

³³⁹ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 281.

³⁴⁰ Failin bu yükümlülüğünün “neticeye engel olma imkân ve iktidarına sahip olabilmeyi” gerektireceği aksi durumda hukukun kişiden yapamayacağı bir davranışı gerçekleştirmesinin mümkün olmayacağı ifade edilmektedir: Bozbel ve Palaz, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*, s.72.; Yine ihmal suretiyle icra suçlarının da kanunda açıkça düzenlenmiş olması gerekip gerekmeyeceğine dair görüş ayrılıkları hakkında bkz.: Özbek vd., *Genel Hükümler*, s. 513-519.

³⁴¹ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 282.

³⁴² Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 81.

³⁴³ İntiharı önleme bakımından kanundan, sözleşmeden veya ön gelen tehlikeli davranıştan kaynaklanan hukuki bir yükümlülüğün bulunduğu takdirde kişinin intihar kararını engellemek bu suçun ihmal suretiyle işlenmesi sonucunu doğuracaktır: Koca, Mahmut; Üzülmaz, İlhan, *Türk Ceza*

bulunduğu gözetildiğinde, işverenin hedef alınan mobbing mağduruna yönelik gerçekleştirilen mobbing davranışlarına sessiz kaldığı bir senaryoda, intihara yardım suçunun ihmali hareketlerle işlenmesi gündeme gelecektir.

Değnilmesi gereken bir diğer nokta ise, icrai veya ihmali davranışın gerçekleşen netice ile arasındaki nedensellik bağının ve objektif yüklenebilirliğin tespit edilmesi meselesidir. Bu noktada nedensellik bağının kurulması bakımından yeterli ve doğru bir tespit yapılabilmesi adına öğretide hâkim olan görüş ise, şart teorisinden yararlanılması gerektiğidir³⁴⁴. *Şartların eşitliği* olarak da bilinen teoriye göre, neticeyi doğuran her bir şartın varlığı, neticenin meydana gelmesi bakımından zorunludur ve hareket yapılmadığı takdirde o netice oluşmayacaktır. Dolayısıyla, hareket ile netice arasında nedensellik bağı kurulduğu kabul edilmektedir³⁴⁵. İntihara yönlendirme suçu bakımından ele alındığında ise, 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'ndan farklı olarak, suçun tamamlanması için mağdurun gerçekten intihar etmiş olması sonucu beklenmemektedir. Bu yönüyle soyut tehlike suçu olmakla birlikte azmettirme, teşvik etme ya da yardım etme gibi hareketlerin tipik olarak intihara sürükleyebilecek boyutta olması yani nedensellik bağlantısının aranması ve böylece sorumluluk alanının olması gerekenden daha geniş anlaşılmasının önüne geçilmesi önemle vurgulanmaktadır³⁴⁶.

Mobbing sürecinin doğası gereği uzun olması ve mağdurun sağlığı üzerindeki etkisinin hemen ortaya çıkmaması düşünüldüğünde, mağdurun sağlığındaki düşüş ile mobbingten sorumlu kişinin eylemleri arasında doğrudan bir nedensellik bağının kurulmasında zorluklar yaratmaktadır; bu da pratikte failin sorumluluğuna gidilmesini güçleştirmektedir³⁴⁷. Yine birbirinden bağımsız, planlı ya da aniden gelişen davranışların birçok aşaması ve sistematik bir yapısının bulunması da

Hukuku Özel Hükümler(“Koca ve İlhan, Özel Hükümler”), Adalet Yayınevi, Ankara 2022, s. 215-216. Yine, intihara engel olmamanın tek başına bu suçun işlenmesi için yeterli olmayıp, fail ile mağdur arasında mutlaka garantörlük ilişkisinin bulunması gerekliliğine ilişkin görüş için bkz: Hakeri, Hakan, *Ceza Hukukunda İhmal Kavramı ve İhmali Suçların Çeşitleri*, Ankara, 2003, s. 300.

³⁴⁴ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 82.

³⁴⁵ Özbek vd., *Genel Hükümler*, s. 239.

³⁴⁶ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 184-185.

³⁴⁷ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 105.

nedensellik bağının tespitini güçleştirmektedir³⁴⁸. Bu bağlamda yukarıda yer alan açıklamalardan hareketle mobbing bakımından düşündüğümüzde, eğer mobbing failinin eylemleri olmasaydı, mobbing mağdurunun psikolojik ve/veya ruhsal sağlığında herhangi bir bozulma meydana gelmeyeceği ve maruz kalan mağdurun yıldırlanmayacağı tespit edilebiliyorsa, şart teorisi anlamında nedensellik bağının kurulduğundan bahsetmek mümkün olacaktır.

Nedenselliğinin tespitinden sonra ise şart teorisinin tamamlayıcısı olarak, bu durumun objektif bir şekilde faile yüklenebilirliğinin incelenmesi gerekecektir³⁴⁹. Nitekim failin neticeden sorumluluğunun kapsamının ne şekilde ve ne derecede olduğunun belirlenmesi açısından diğer faktörlerin hesaba katılmasıyla isnadiyet bakımından “riske egemen olabilirlik” halinin sağlanması, dolayısıyla da neticenin faile “onun bir eseri olarak” yüklenebilirliğinin tespiti gerekmektedir³⁵⁰. Üç aşamada gerçekleştirilen ve objektif isnadiyet teorisi kullanılarak yapılan analizde, hareketin faile ait olduğu tespit edildikten sonra neticenin “*bir kimse tarafından yapılabilir olma*” durumunun belirlenmesiyle birlikte son olarak failin bizatihi bu tipik hareketi yapabileceğinin kanıtlanması ile tamamlanacaktır³⁵¹. Nihayetinde ise failin hukuken önemli tehlike ya da risk yaratmaya elverişli hareketi ile tipe uygun neticeyi gerçekleştirdiğinde faile netice isnat edilebilir kabul edilecektir³⁵². Bu bağlamda, vakanın özel koşullarına göre, mobbing mağdurunda fiziksel ve psikolojik zararın ortaya çıkmasının, ilgili suçla amaçlanmayan bir riskin gerçekleşmesi olarak kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin bir değerlendirme yapılması ve durumun özelliklerinin tipik mobbing kalıplarına uymadığı ve zararın mobbingin doğrudan bir sonucu olarak kabul edilemediği durumlarda, objektif isnadiyetten bahsedilemeyeceğini de söylemek mümkün olacaktır³⁵³.

³⁴⁸ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 283.

³⁴⁹ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 201.

³⁵⁰ Özbek vd., *Genel Hükümler*, s. 242-243.

³⁵¹ Özbek vd., *Genel Hükümler*, s. 246.

³⁵² Özbek vd., *Genel Hükümler*, s. 244.

³⁵³ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 285.

Sonuç olarak, 84'üncü maddenin mobbing bağlamında uygunluğunu değerlendirmek için; mobbingin yalnızca doğrudan kışkırtmayı değil, aynı zamanda bir dizi sürekli psikolojik istismarı da içeren çok yönlü bir olgu olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Mobbing genellikle birden fazla kişinin düşmanca ve zarar verici davranışlar ile uzun süreli bir kötü muamelede bulunma hali şeklinde karakterize edilmekte olup intihara yönlendirmeden tek bir kişiyi bu anlamda sorumlu tutmak, mobbing ile sıklıkla ilişkilendirilen karmaşık dinamikleri ve kolektif sorumluluğu tam olarak yakalamama riski taşımaktadır.

B. Kasten Yaralama Suçu (TCK m. 86-87)

Mobbing mağdurlarına uygulanan eylemlerin kimi zaman kasten yaralama suçu kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Türk Ceza Kanunu'nun 86'ncı maddesinde düzenlenmekte olan kasten yaralama suçu, bir kişinin bilerek ve isteyerek başka bir kişiye zarar vermesini suç olarak tanımlamaktadır³⁵⁴. Suçla korunan hukuki menfaat, kişinin fiziksel ve zihinsel varlığının dokunulmazlığını ve refahını korumaya yöneliktir³⁵⁵. Kişinin bedeninin bütünlüğünün korunması, kapsamlı şekilde refahının korunmasını gerektirir ve bu bütünlüğü zayıflatan herhangi bir fiziksel veya psikolojik zarar eylemi, söz konusu temel yasal menfaati doğrudan zayıflatacaktır.

Kasten yaralama suçu hem fiziksel hem de psikolojik etkileri kapsamaktadır; ancak bazı mobbing vakalarında, fiziksel şiddet içeren durumlar da görülebilir ve kasten yaralama suçu kapsamında değerlendirilebilmektedir³⁵⁶. Bu anlamda, suçun maddi unsurunu oluşturan seçimlik hareketler arasında yer alan "*vücuda acı verme*", vücut bütünlüğünü önemli ölçüde bozmayı amaçlayan her türlü eylemi ifade etmektedir. Dolayısıyla, her ne kadar birincil zarar psikolojik olsa da bazı

³⁵⁴ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 270; Cin ve Günbey, *Mobbing ve Eziyet Suçu*, s. 156.

³⁵⁵ İşoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*, s. 635.

³⁵⁶ Ürgenç, *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing*, s.61.

vakalar itme, yumruklama veya saç çekme gibi fiziksel şiddet içermekte ve bu eylemlerin failleri de kasten yaralama suçu kapsamına girmektedir³⁵⁷.

Ayrıca, bedensel zarar vermek, her zaman gerçek fiziksel temas gerektirmemektedir; örneğin birini sürekli olarak yüksek sese maruz bırakmak gibi eylemler, işitme yetisine önemli ölçüde zarar vererek korkunç acılara yol açabilecektir³⁵⁸. Bu bağlamda mobbing mağduru, mobbingin yarattığı stres nedeniyle psikolojik veya psikosomatik hastalıklara da yakalanabilmektedir³⁵⁹.

Ancak bu zararın fiziksel olduğu kadar psikolojik olabilmesi de mümkün olduğundan³⁶⁰, mobbing davalarında kasten yaralama suçu, mağdura psikolojik zarar veren eylemler ile sık sık karşılaşılan bir suçtur. Suçun maddi unsurunu oluşturan diğer seçimlik hareket ise, vücudun normal işleyişinden sapan patolojik bir durum yaratmayı veya mevcut patolojik bir durumu daha da kötüleştirmeyi ifade eden "*sağlığın bozulması*" olup, bunun yanı sıra algılama yeteneğinin bozulmasından da bahsedildiği için, uzun süreli mobbing davranışları sonucunda ortaya çıkan korku, yılgınlık, uykusuzluk, depresyon, anksiyete, ağlama nöbetleri, unutkanlık, sinirlilik, suskunluk, hareketsizlik, hayattan zevk alamama gibi çeşitli etkiler kasten yaralama suçu kapsamında cezalandırılabilir³⁶¹.

Türk Ceza Kanunu'nun 88'inci maddesi kapsamında açıkça yer alan düzenleme gereği kasten yaralama suçunun ihmal suretiyle işlenebileceği noktasında bir tartışma bulunmamaktadır. Ancak suçun oluşması bakımından, failin garantör olması aranmaktadır³⁶². Yasa koyucu, kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesine ilişkin hükmüne atıfla, ihmalkâr davranış ile belirli bir hukuki yükümlülüğün yerine getirilmemesinden kaynaklanan yaralanmalardan doğan sorumluluk arasında bir bağlantı kurmuştur. Buna göre, ihmal ve icrai davranışın

³⁵⁷ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 98.

³⁵⁸ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 104.

³⁵⁹ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 274.

³⁶⁰ Pir, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*, s. 63.

³⁶¹ Keskin Kızıroğlu, Serap, *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s.127-129.

³⁶² Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 108.

eşdeğer kabul edilebilmesi için, yasal düzenlemelerden, sözleşmelerden veya başkalarının fiziksel ve ruhsal refahı için risk oluşturan öngörülebilir tehlikeli bir durumdan kaynaklanan bir yükümlülüğün bulunması gerekmektedir³⁶³.

Öte yandan, her ne kadar ihmali harekette gerçekleştirilen haksız davranışın boyutunun icrai harekete nazaran daha hafif olmasından hareketle madde uyarınca kasten yaralama suçu bakımından cezada indirim sebebi olarak görülmüşse de bu husus mutlak bir indirim sebebi olmayıp hâkimin takdir yetkisi kapsamında doğru şekilde gerekçelendirildiği taktirde her somut olay bakımından cezayı indirme zorunluluğunun bulunmadığı ortadadır³⁶⁴. Burada özellik arz eden bir diğer husus, ölüm neticeli kasten yaralama suçunun ihmali hareketle işlenmesi durumunda failin garanti yükümlülüğüne aykırı şekilde önlenemeyen yaralamanın ölümcül olması şeklinde nedensellik bağının kurulması gerekliliğidir. Ancak bu durumda ve netice faile yüklenebiliyorsa şayet en azından taksir seviyesinde kusurun varlığı halinde fail ihmal suretiyle gerçekleşen ağır neticeden sorumlu hale gelecektir³⁶⁵.

Her halükârda gerçekleştirilen her türlü davranış neticesinde ya yaralamanın gerçekleşmesi ya da yaralamanın gerçekleşmeye elverişli nitelikte olması beklenmekte, hareket ile netice arasındaki *nedensellik bağının*³⁶⁶ bu anlamda ortaya konulması gerekmektedir³⁶⁷. Bu husus, ölüm neticeli kasten yaralama suçu bakımından ayrı bir önem arz etmektedir. TCK'nın 87'inci maddesinin 4'üncü fıkrası uyarınca düzenlenen ölüm neticeli kasten yaralama suçu bakımından ölüm neticesi ile kasten yaralama arasında genel bir nedensellik bağının kurulmasından ziyade, doğrudan bağlantı kurulması gerekmekte; gerçekleşen ölüm neticesini içeren özel tehlikenin, temel suç olan kasten yaralamanın gerçekleşmesine içkin olması aranmaktadır³⁶⁸. Bunun sonucu olarak, kasten yaralama davranışının

³⁶³ Koca ve İlhan, *Özel Hükümler*, s. 302-302.

³⁶⁴ Özbek vd., *Genel Hükümler*, s. 518-519.

³⁶⁵ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 210.

³⁶⁶ Çalışmamızın üçüncü bölümünün intihara yönlendirme suçu başlığı altında nedensellik bağı ve objektif yüklenebilirlik teorisine ilişkin yapılan açıklamalar kapsamlı şekilde ele alındığından, özel nitelik arz etmeyen hususlar bakımından atıf yapmakla yetiniyoruz.

³⁶⁷ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 209.

³⁶⁸ Özbek, *Özel Hükümler*, s. 234.

mağdurdaki etkisinin basit tıbbi müdahaleyle giderilebilecek hafiflikte olması durumunda, ölüm neticesi meydana gelmişse de faile yüklenmesi mümkün olmayacaktır³⁶⁹. Yapılacak analiz neticesinde ağır neticeden failin sorumluluğuna gidebilmek içinse, failin TCK'nın 23'üncü maddesi de dikkate alınarak en azından taksir seviyesinde kusurunun bulunması gerektiği unutulmamalıdır. Buradaki özel bağlantının mobbing bakımından da dikkate alınacak önemli bir çıktısı, ölüm neticesine götüren hareketlerin mağdur tarafından icra edildiği ancak özellikle zaman bakımından farklılaştığı durumlarda yaralamanın doğrudan bir sonucu olmadığından hareketle nedensellik bağı kurulsa dahi faile yüklenemeyeceğinden 87/son hükmündeki suça gidilemeyeceğidir³⁷⁰.

Burada önemli olan, mobbing davranışlarının gerçekleşen ölüme sebep olduğunu ve bu ölümün kasten yaralama suçunun sonucu olduğunu kanıtlamaktır. Nedensellik bağı ve objektif isnadiyet kavramlarına dayanarak, mobbing davranışlarının gerçekleşen ölüme neden olduğunu ve bu ölümün ağır kasten yaralama suçunun bir sonucu olduğunu ispat etmek gerekmektedir. Sistematiik şekilde maruz kaldığı mobbing sebebiyle depresyona girerek intihar eden mağdur bakımından, failin mobbing teşkil eden ve ayrıca kasten yaralama kapsamına girebilecek davranışlarına tepki şeklinde gerçekleşen intihara bağlı ölüm neticesi arasında nedensellik bağı kurulabilse de faile isnat edilmesi madde kapsamında mümkün olmayacaktır. Ancak, bağımsız bir mobbing suçu düzenlemesi yapılması durumunda, bu durum daha açık ve net bir şekilde ele alınabilecektir. Mobbing mağdura sürekli ve sistematik olarak zarar verme eylemlerini içerdiği için, bunların sonucunda gerçekleşen ölümün bu suçun bir sonucu olarak değerlendirilmesi de mümkün olacaktır.

Bu bağlamda etkili bir çözüm, mobbing suçunun bağımsız olarak düzenlenmesi ve neticeye elverişli davranışlar sonucunda gerçekleşen ölümün bu suçun nitelikli hali olarak kabul edilmesidir. Böylelikle, mobbing davranışları sonucunda gerçekleşen ve gündemde *işyeri intiharları* olarak sıklıkla rastladığımız ölümler,

³⁶⁹ Centel, Zafer, s. 172-173.

³⁷⁰ Koca ve İlhan, *Özel Hükümler* s. 292.

daha açık ve net bir şekilde cezalandırılabilir ve hukuki korumaya tabi tutulabilecektir.

Sonuç olarak, işyerinde mobbingin kişinin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde zararlı etkileri söz konusudur ve her ne kadar mobbing mağdurlarını korumak için yürürlükte olan yasalar olsa da söz konusu tacizin neden olduğu zararı kanıtlamak zorlaşmakta ve bu da failin cezalandırılmasını neredeyse imkansızlaştırmaktadır. Bu nedenle, mobbingin ayrı bir suç olarak tanınması, mobbing mağdurlarının haklarını korumak ve bu tür davranışları önlemek için daha güçlü bir yasal temel sağlayacaktır.

C. Eziyet Suçu (TCK m. 96)

Sistematik şekilde tekrarlanan davranışları ile belirginlik kazanan mobbing eylemleri bir anlamda kartopu etkisi yaratarak mobbing mağdurunun hayatının çekilmez bir hal almasına sebep olabilmektedir. Gerçekten de tek seferlik ya da ayrı ayrı düşünüldüğünde katlanabilir ve kabul edilebilir bir boyutta tanımlanabilecek davranışların süreç içerisinde çeşitlenmesi ve şiddetinin artması ile eziyet halini alması sık karşılaşılan bir durumdur³⁷¹.

Anayasa'nın 17'inci maddesinde hüküm altına alınmış olan ve yoğunluklarının boyutlarının değişkenlik göstermesiyle ayrışan işkence, eziyet ve kötü muamele kavramlarından eziyeti Anayasa Mahkemesi, işkence eşğine ulaşmayan, anca öncesinde tasarlanarak kasten ve uzun süreli fiziksel zarar veya önemli maddi ve psikolojik açığı çektirmeyi içeren insanlık dışı muameleleri eziyet olarak tanımlamakta; verilen zararın, herhangi bir meşru muamele veya cezanın makul veya kabul edilebilir bir parçası olarak görülebilecek olanın ötesine geçen fiziksel yaralanmalar veya önemli maddi ve manevi acılar şeklinde ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir³⁷².

³⁷¹ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 22.

³⁷² Alı Rıza Özer ve Diğerleri BB, Başvuru No: 2013/3924, 06.01.2015.: Altunç, Sinan, "Eziyet Suçu", içinde Bayraktar, Köksal vd., *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar* ("Altunç,

Türk Ceza Kanunu'nun 96'ncı maddesi ise, insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlar olarak tanımlanan eziyet çektirme fiillerini işleyen kişilerin hapis cezasına çarptırılacağını öngörmektedir. Bu anlamda dikkat çeken ise, gerçekleştirilen mobbing davranışlarının bir bütün olarak “*insan onuruyla bağdaşmayan*” ve “*bedensel veya ruhsal yönden acı veren, aşağılayan*” bir özellik taşımalarıdır³⁷³. Dolayısıyla, eziyet suçunda başta insan onuru ve kişinin haysiyeti olmak üzere kişinin maddi ve manevi bütünlüğü gibi birden fazla hukuki menfaatin korunduğunu söylemek mümkündür³⁷⁴. Ayrıca, söz konusu değerler ve hukuki menfaatler göz önünde bulundurulduğunda, mobbing suçunun eziyet ve işkence gibi suçlarla aynı yasal çerçeve altında düzenlenmesi için ikna edici bir argüman bulunmaktadır. Mobbing, fiziksel şiddet eylemlerine kıyasla farklı özellikler ve mekanizmalar sergilese de insan onuruna yönelik benzer bir psikolojik ve duygusal acı çektirmeden kaynaklanmaktadır. Nitekim, eziyet ve işkencenin yanı sıra mobbing vakalarında da korunan hukuki değer, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığının, doğuştan sahip olduğu onurun ve zarardan uzak bir yaşam sürme hakkının korunması olarak karşımıza çıkmaktadır³⁷⁵.

Bunun yanında Türk Ceza Kanunu'nun gerekçesi ve Yargıtay kararları³⁷⁶ incelendiğinde, mobbing bağlamında eziyet suçunun oluştuğundan bahsedebilmek için, bir bütün olarak değerlendirilmesi yapıldığında davranışların mutlak surette belirli bir sistematik içerisinde gerçekleştirilmeleri aranmaktadır³⁷⁷. İnsan onurunu

Eziyet Suçu”), On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 375.

³⁷³ Tezcan, Durmuş; Erdem, Mustafa Ruhan; Önok, Murat, *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*, 17. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 295.

³⁷⁴ Altunç, *Eziyet Suçu*, s. 372.

³⁷⁵ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 279-280.

³⁷⁶ Yargıtay bu durumu kararında “...tecrübesine ve iş yerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev vermeyerek sırf sıkıntı vermek, onu rencide ve pasifize etmek kastıyla binanın bodrum katında kurum şoförlerinin kullandığı telefon ve bilgisayar gibi gereçlerin bulunmadığı odada mesai yaptırmaya zorlamak suretiyle **belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, değersizleştirme, yıldırma ve işten uzaklaştırmayı amaçlayan; psikolojik saldırıya konu eylemlerinin işleniş biçimleri ve sonuçlarına göre eziyet boyutuna vardığı bu sebeple yüklenen eylemlerin bir bütün halinde 5237 sayılı tck'nun 96/1. Maddesinde düzenlenen “eziyet” suçunu oluşturduğu...**” şeklinde hüküm altına alarak örneklendirmiştir: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/9-461 E., 2017/127 K., 25/01/2017 T.

³⁷⁷ Akyürek, *France Telecom Davası ve Mobbing*, s. 117.

ihlal edecek şekilde acı çektiren veya aşağılayan sistematik eylemlerin mobbing olarak nitelendirilebilecek eylemleri de içerdığını destekler nitelikte Yargıtay da somut bir mobbing vakasını eziyet suçu kapsamında değerlendirerek bir beraat kararını bozmuştur. Yargıtay 8. Ceza Dairesi, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2017 yılında verdiği bir karara atıfta bulunarak mobbingin sistematik niteliğine vurgu yapmış ve sık sık yer değiştirme, anlamsız görevler verme, kişiyi yok sayma gibi örnekler sıralayarak somut olayda kamu görevlisini sıkıntıya sokma, rencide etme ve pasifize etme niyetiyle gerçekleştirilen bu eylemlerin eziyet düzeyine ulaştığı sonucuna varmıştır³⁷⁸. Ayrıca bir kişi iş yerinde eziyete maruz kalırsa, belirli koşullar altında mobbinge maruz kaldığını iddia edebilecek, haksız yere işten çıkartıldığı durumda ise tazminat veya işe iade davası da açabilecektir³⁷⁹.

Öte yandan, mobbing sürecinin henüz başında gerçekleştirilen davranışlar fiziksel ya da psikolojik bir zarar yaratmış olsa bile, madde ve gerekçesinde belirtilen özellikleri karşılamadığından cezalandırılması da mümkün olmayacaktır. Bu nedenle *Kuzgun* mobbing söz konusu olduğunda ceza hukukunda yer alan suçlar ile her zaman caydırıcılığın sağlanamayacağını, bu yüzden de bu durumun ayrı bir düzenlemenin gerekliliğini kanıtladığını belirtmektedir³⁸⁰. Sistematiklik unsuru ölçüt olarak kabul edileceğinden, gerçekleşmediği takdirde eziyet üzerinden hüküm kurmak mümkün olmayacaktır; gerçekleşmişse de zaten suç tamamlanmış olacağından eziyet suçu işlenmiş olacaktır³⁸¹.

Taşkın eziyet suçunu mobbing kapsamında değerlendirirken her iki suç tipi bakımından, eylemlerin sürekli ve sistematik olmasına rağmen, mağdur üzerinde ortaya çıkan psikolojik ve zihinsel baskının yeterli olmaması durumunda suç eşiğini karşılamayabileceği durumlar olabileceğini belirtmektedir. Ayrıca mağdurlar, işten çıkarılma korkusu nedeniyle hakaret ve fiziksel saldırı gibi maruz kaldıkları suçları bildirmekten genellikle çekinmektedir. Bu eksik bildirim ve mobbing olaylarının

³⁷⁸ Yargıtay 8. Ceza Dairesi, 2018/203 E., 2018/2245 K., 1.3.2018 T.: Akyürek, *France Telecom Davası ve Mobbing*, s. 116-117.

³⁷⁹ Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s. 239.

³⁸⁰ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 64.

³⁸¹ Cin ve Günbey, *Mobbing ve Eziyet Suçu*, s.163.

doğasında var olan karmaşıklıklar, bu tür vakaların genellikle 'sessiz suç' olarak etiketlenmesine neden olmaktadır. Sonuç olarak *Taşkın*, bu karmaşıklıkları ele alan, mağdurlara güçlü koruma sağlayan ve faillerin hesap verebilirliğini temin eden kapsamlı düzenlemelere acilen ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır³⁸².

Eziyet suçu bağlamında içtima hükümlerine ilişkin tartışma, farklı hukuka aykırı fiillerin bir arada değerlendirildiğinde yasal çerçevede nasıl ele alınması gerektiği sorusunu gündeme getirmektedir. Bu sorgulama, özellikle birden fazla zararlı davranışı içeren mobbing suçuyla birlikte düşünüldüğünde önem kazanmaktadır. Mağdur bu eylemlere sistematik bir tacizin parçası olarak maruz kalmakta ve eziyet veya mobbing olarak tanımlanabilecek bir senaryo oluşturmaktadır. Burada hukuki bir tartışma ortaya çıkmaktadır: Zararlı fiil, eziyetin genel karakterini yansıtacak şekilde bütünsel olarak mı değerlendirilmelidir yoksa her bir fiil ayrı ayrı mı ele alınmalıdır? Fikri içtima kavramı, tek bir suç türü için verilen cezanın fiilin haksız karakterini bir bütün olarak etkili bir şekilde ele alabildiği durumlarda uygulanır. Bu, hakaret ve fiziksel saldırının, genel mobbing senaryosunun bileşenleri olarak görüldüğünde, ayrı ayrı değil, tek bir başlık altında -örneğin, eziyet veya ayrıca düzenlendiği takdirde mobbing- cezalandırılacağı anlamına gelecektir.

Bu anlamda örneğin, bir somut olayda eziyet suçunu oluşturacak düzeyde birden çok yaralama eylemi söz konusu olduğunda; her ne kadar isabetli şekilde öğretide her bir yaralama fiiline ayrı ayrı ceza verilmesinin daha adaletli olacağı fikri hakimse de Yargıtay'ın uygulaması tek bir eziyet suçuna gidilmesinden yanadır³⁸³. Oysa, fikri içtimanın suçun mağdur üzerindeki toplam etkilerini yeterince yansıtmayabileceği durumlar da vardır. Bu gibi durumlarda mahkeme, mobbingin bir parçasını oluşturan her bir ayrı bir suç olarak değerlendirildiği ve ayrı ayrı cezalandırıldığı fiili içtima kurallarını kullanmalıdır. Bu yaklaşım, mobbing gibi sistematik suçların mağdura verebileceği yıkıcı zararı daha iyi yansıtacaktır. Burada fiilin tüm adaletsiz karakterini göz önünde bulundurmak önemli olacaktır. Yani, tek bir suç türü için verilecek cezanın fiilin adaletsiz

³⁸² Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s. 239-240.

³⁸³ Altunç, *Eziyet Suçu*, s. 385-386.

niteliğini etkili bir şekilde ele alabilmesi halinde fikri içtima kullanılmalı; ancak bu, suçun mağdur üzerindeki toplam etkilerini yeterince yansıtmıyorsa mahkeme gerçek içtima kurallarını kullanmalıdır. Bu şekilde ceza, aynı zamanda mobbing gibi mağdura yıkıcı zararlar veren suçları daha iyi şekilde yansıtacaktır.

Bir diğer tartışma yaratan husus ise, eziyet suçunun ayrımında kullanılan “*insan onuru ile bağdaşamama*” ya da “*ağırlık düzeyi*” ölçütlerinin; kanun maddesinin belirsizliği sebebiyle kanunilik ilkesine aykırılığı sorununa³⁸⁴ yeterince etkili bir çözüm getiremeyişi³⁸⁵. Daha önce de belirttiğimiz ve öğretide de yaygın olarak kabul edildiği üzere³⁸⁶, mobbing teşkil eden davranışları pek çok açıdan yakinen yansıtan eziyet suçunda tartışılan bu sorunlar, bağımsız bir mobbing suçunun oluşturulması durumunda da gündeme gelebilecektir.

Mevzuatta “insan onuru ile bağdaşmayan” ve “ağırlık seviyesi” gibi kavramlara yönelik ayrıntılı betimlemeler yapılması ve neden oluşan zararın türünü, meydana geldiği bağlamı, fail ile mağdur arasındaki ilişkiyi ve zararlı davranışın amaçlanan sonucunu anlamaya yönelik kriterlerin sınırlarını spesifik bir şekilde çizilmesi suretiyle suçların ayrımı tutarlı ve etkili şekilde sağlanabilecektir. Böylece, yasanın daha etkili bir şekilde uygulanmasını ve suçların daha kesin bir şekilde tanımlanmasını sağlayacak, böylece yasal belirsizliklere daha tatmin edici bir çözüm getirecektir.

D. Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105)

Genel olarak, Türk Ceza Kanunu’nda, kişilerin cinsel özgürlüklerini koruma altına almak adına cinsel nitelikli davranışların vücuda temas olmaksızın³⁸⁷ gerçekleştirilmesi durumunda cinsel taciz, aksi durumda ise cinsel saldırı suçu

³⁸⁴ Altunç, *Eziyet Suçu*, s. 374.

³⁸⁵ Akyürek, *France Telecom Davası ve Mobbing*, s. 117.

³⁸⁶ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 83.

³⁸⁷ Centel, Nur, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Saldırı Suçu ve Cinsel Suçlar Değişiklik Tasarısı’nın Değerlendirilmesi”. (“Centel, Cinsel Suçlar”), *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: 99, 2012, s. 273.

düzenlenmiştir. Daha basit bir ifadeyle ise, bir kişinin rızası olmaksızın cinselliğini hedef alarak sözlü, sözsüz veya bedeniyle temas etmeksizin rahatsız edilmesi olarak ifade edilmektedir³⁸⁸.

Öncelikle, öğretilerde kişinin cinselliğine yönelik bedene temas edilmeksizin sözlü veya yazılı şekilde gerçekleştirilebilen cinsel amaçlı hareketler; Anayasa Mahkemesi'nce ise cinsel saldırı ve istismar eşiğine varmayan rahatsızlık veren eylemler olarak nitelendirilen cinsel taciz suçu ile korunan hukuki değer, “*geniş anlamıyla cinsel özgürlük, kişinin ahlak anlayışı, utanma duygusu ve huzuru*” olarak kabul edilmektedir³⁸⁹.

Ceza Kanunu'nun 105. maddesinin yorumlanması, 6545 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikleri takiben, cinsel taciz suçunun temel unsuru olan cinsel açıdan saldırgan eylemlerin, sarkıntılık anlamına gelmeyen uygunsuz nitelikteki eylemler ve sözlü hakaretlerle sınırlı olduğunu açıklığa kavuşturmakta ve yasa ile bu tür bir tacizin mağduru olan kişinin doğuştan sahip olduğu cinsel onur ve bütünlük hakkı güvence altına alınmaktadır³⁹⁰.

Her ne kadar öğretilerde mobbing olgusu ile ayrımcılık ve cinsel tacizin ilişkilendirildiği ifade edilse de mobbing iş yerinde yapılan ayrımcılık sırasında başvuru araçlarından biriyken, cinsel taciz ise mobbingin bir aracı olarak gösterilmekle birlikte “*cinsel çağrışımlı psikolojik taciz*” olarak ifade edilebilmektedir³⁹¹.

Cinsel taciz suçu mobbing kapsamında incelendiğinde dikkat çeken bir diğer husus ise aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak suçun işlenmesinin, ağırlaştırıcı bir sebep olarak kabul edilmesidir³⁹². Öğretilerde bu şekilde

³⁸⁸ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s.396.

³⁸⁹ Anayasa Mahkemesi Kararı, 2008/55 E., 2010/41 K., 25.02.2010 T.: Kurt, Gülşah, “*Cinsel Taciz Suçu*”, içinde Bayraktar, Köksal vd., *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 560-565.

³⁹⁰ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s.397-399.

³⁹¹ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesi uyarınca verilen gebelik izni sonrası çalışma hayatına dönen kadının yaygın şekilde ayrımcılık teşkil eden tacize maruz kalmaları örnek olarak verilmiştir: Akyürek, *France Telecom Davası ve Mobbing*, s. 101.

³⁹² “*Taciz suçunun...aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği*

bir ağırlaştırıcı sebebin düzenlenmesinin altında, neredeyse erkeklerin tekeline olan ve ancak erkeğin onayıyla çalışma hayatına kadınların dahil edilmesi sebebiyle kadınların, genel anlamda çalışma şevkini kırarak herkesin işe katılımını düşürmesi, bu şekilde uzun vadede ulusal ekonomiye de zarar vermesi ve yine kişilerin işini kaybetme korkusuyla suçu bildirmekten çekindiği için suçun cezasız kalması gibi risklerin önüne geçmek gibi nedenlerin yattığı savunulmaktadır³⁹³.

Bu haliyle, işyerinde gerçekleştirilen cinsel taciz suçu teşkil eden davranışların her ne kadar tek başına mobbing adını koyabilmek için yeterli olmayacağı belirtilse de³⁹⁴ eyleminin özel bir görünüş biçimi olarak kabul edilmesi mümkündür³⁹⁵. Öte yandan mobbing eylemleriyle hedeflenen mağduru demoralize etmek, tehdit etmek, aşağılamak, ofisten ayrılmasını veya zarar görmesini sağlamakken; cinsel taciz ise, aleni cinsel eylemler yoluyla mağduru rahatsız etmeyi amaçlamakta ve yine tek bir ani olayla dahi ortaya çıkabilen cinsel tacizin aksine, mobbingin tespit edilebilmesi için eylemlerin süreklilik koşulunu sağlaması aranmaktadır³⁹⁶. Kimi mobbing teşkil eden davranışların yeri geldiğinde cinsel taciz eylemleri ile örtüşebileceğini ise Yargıtay bir kararında, işyerinde yönetici pozisyonundaki failin birtakım cinsel talepler yöneltmek suretiyle belirli bir süre boyunca ve sistematik bir şekilde gerçekleştirdiği tacizle mağdurda yarattığı psikolojik bozulmanın cinsel tacizin mobbinge dönüştüğüne hükmederek desteklemiştir³⁹⁷.

İşyerinde gerçekleştirilen cinsel taciz suçuna mobbing özelinde bakıldığında, mağdurun işyerinden ayrılması amacına hizmet eden bir araç niteliğinde olabileceğinden hareketle mobbing sürecinde gerçekleşen cinsel tacizin cinsel

takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında arttırılır.” (TCK m. 105/2).

³⁹³ Dalgaldere, *Yargıtay Işığında Mobbing*, s. 17-18.

³⁹⁴ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 105.

³⁹⁵ Ünver, *Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz*, s. 124.

³⁹⁶ Aslan, *6701 Sayılı Kanun Bağlamında Psikolojik Taciz*, s. 34-35.

³⁹⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2008/37500 E., 2010/31544 K., 04.11.2010 T.: Bilgili, Abbas. "*İş Hukukunda Yeni Bir Kavram Mobbing (Psikolojik Taciz)*" İstanbul Barosu Dergisi, C: 85, S: 4, 2011, s. 88-89.

dokunulmazlığa karşı suçlar kapsamında değerlendirilemeyeceği de savunulmaktadır³⁹⁸.

Ulusal mevzuat incelendiğinde, TBK'nın 417'nci maddesi, açıkça cinsel tacizi ve psikolojik tacizi düzenlerken; İş Kanunu'nda psikolojik tacize dair normatif bir düzenlemeye rastlanmamıştır³⁹⁹. Bu anlamda, Türk Ceza Kanunu kapsamında suç olarak düzenlenmesinin yanında, mobbing eylemlerinin gerçekleştirildiği aşamalardan herhangi birisinde çalışanlar arasında cinsel taciz suçu işlendiğinde mobbing davası açılabilir, suç duyurusunda bulunulabilecek ve mobbing failinin sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir⁴⁰⁰. Yine mobbing mağdurunun maruz bırakıldığı mobbing eylemlerinin bilinmesine rağmen işveren tarafından gerekli koruma sağlanamadığı takdirde iş sözleşmesi, mobbinge maruz kalan mağdur işçi tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir⁴⁰¹.

E. Cinsel Saldırı (TCK m. 102)

Cinsel arzuları tatmin etmek amacıyla mağdurun vücut bütünlüğünü ihlal eden zorlayıcı eylemleri içeren cinsel saldırı suçunda cezanın ağırlığı, fiilin sarkıntılık ya da mağdurun vücuduna organ veya cisim sokulması şeklinde sınıflandırılmasına dayanmaktadır. Bu anlamda, suçun temel biçimde, mağdurun vücuduyla fiziksel temas içermeyen ve cinsel ilişkiden yoksun süreklilik arz eden davranışlar söz konusu olup sarkıntılık ise tipik olarak ani fiziksel temas içermektedir⁴⁰². Öğretide cinsel saldırı suçuyla korunan hukuksal değer cinsel dokunulmazlığı yaratan hak ve özgürlükler olduğu isabetle savunulmakla birlikte, genel anlamda bakıldığında kişinin cinsel dokunulmazlığı, onur ve saygınlığı ve beden bütünlüğünü içeren şekilde cinsel özgürlüğün korunduğunu söylemek mümkündür⁴⁰³.

³⁹⁸ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 103-104.

³⁹⁹ Çelebi, *Anayasa Mahkemesi ve Mobbing*, s. 331.

⁴⁰⁰ Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s.246.

⁴⁰¹ Kantarcı, *İş Hukukunda Mobbing*, s. 183.

⁴⁰² İsoğlu, *Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing*, s. 636-637.

⁴⁰³ Memiş Kartal, Pınar, *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 470-471.

Cinsel saldırı suçu, öncelikle yaşayan insan bedenini, özellikle de işlenen fiille bağlantılı olarak cinsel bir çağrışım kazanan bölgeleri veya özellikleri hedef almakta olup; ilgili madde uyarınca cinsel saldırının üç farklı şekilde gerçekleşebileceği öngörülmüştür⁴⁰⁴. İlk ikisi, basit ve nitelikli cinsel saldırı, öncelikle icra şekline göre farklılık gösterir- ikincisi, mağdurun vücuduna bir organ veya nesnenin sokulmasını içermektedir. Üçüncü kategori ise "sarkıntılık" yoluyla gerçekleştirilen cinsel saldırıları kapsamaktadır. Suç için belirlenen temel ölçüt esasında istenen sonucun elde edip edilmemesine bakılmaksızın eylemlerin cinsel tatmin amacıyla gerçekleştirilmesidir; ancak, suçun oluşması için bu eylemlerin mağdurun rızası olmaksızın gerçekleştirilmesi elzemdir⁴⁰⁵. Sonuç olarak davranışların organ suretiyle yapılmış olması fark etmeksizin mağdurun vücut dokunulmazlığını bedensel temas ile ihlal ettiğinde fail cinsel saldırı suçundan, fiziksel temas olmaksızın cinsel amaçla gerçekleştirilen davranışlar ise cinsel taciz suçundan yargılanacak, hem de özel hukuk hükümleri çerçevesinde uygulanan mobbing yaptırımları ile karşı karşıya kalacaktır⁴⁰⁶.

Öte yandan, mobbing davranışlarının ilgili suçlar bakımından değerlendirilmesi noktasında önem arz eden bir tartışma ise bu anlamda, cinsel nitelikli davranışlara mağdurun rızasının olup olmadığının hukuka uygunluk sebebi bakımından bir fark yaratıp yaratmayacağına yöneliktir. İşini kaybetme korkusuyla birlikte sürekli bir şekilde baskı altında çalıştıkları ortamlarda mobbing mağdurlarının geçerli bir rızaya sahip olabileceğinin düşünülmesi mümkün olmamakla birlikte, söz konusu davranışlara karşı çıkamamış olmamaları tüm bunlara rıza gösterdikleri anlamını da taşımayacaktır⁴⁰⁷. Öğretide her ne kadar cinsel saldırı suçu bakımından direnç gösterilmediği taktirde mağdurun rızasının fesada uğramayacağını savunanlar olsa da⁴⁰⁸ kanaatimizce mobbing mağdurunun öncelikli kaygısının işini kaybetmemek

⁴⁰⁴ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 330-331.

⁴⁰⁵ Kuzgun, 94-96.

⁴⁰⁶ Kara, *İnsan Hakları Bağlamında Mobbing*, s. 108-109.

⁴⁰⁷ Sevinç, *İş Hukukunda Mobbing*, s. 97.

⁴⁰⁸ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 84

olduğu bir psikolojik ruh halinde direnç göstermemiş olması rızası olduğu anlamını taşımayacaktır.

Cinsel saldırı suçunu düzenleyen Türk Ceza Kanunu'nun 102/3-b fıkrası uyarınca “*nüfuzu kötüye kullanılması suretiyle*” fiilin işlenmesi, hiyerarşik yapılanmaların mevcut olduğu çalışma hayatında⁴⁰⁹, özellikle ise akademide maruz bırakılan mobbing davranışlarının bu haliyle daha ağır bir şekilde cezalandırılması mümkün olacaktır⁴¹⁰.

İçtima özelinde bir inceleme yaptığımızda, zincirleme suç olarak karşımıza çıkan cinsel saldırı suçunda cebir veya tehdit unsurlarının varlığı sebebiyle fail bu fiillerinden dolayı ayrıca cezalandırılmaz, ancak burada icra hareketleri başladıktan sonra meydana gelen davranışlar arasında kastın yenilendiğine dair uzlaşuya varıldığında gerçek içtima hükümleri uygulanabilecektir⁴¹¹. Yine, Türk Ceza Kanunu'nun 94/3 maddesi cinsel taciz yoluyla işkenceyi özel nitelikli hal olarak kabul ettiğinden gerçek içtima hükümleri işkence ve cinsel taciz için uygulanmayacaktır ve fail yalnızca nitelikli işkence suçundan sorumlu tutulacaktır⁴¹². Doktrinde, işkencenin cinsel saldırı yoluyla gerçekleştirilmesi halinde, her iki suçun da gerçek içtima kuralları uyarınca ayrı ayrı cezalandırılması gerektiği genel olarak kabul edilmektedir. Nitekim, cinsel tacizden farklı olarak cinsel saldırı işkence suçunun nitelikli hali olarak düzenlenmiş durumda olmadığından failin ayrıca cinsel saldırı suçundan da cezalandırılması uygun olacaktır⁴¹³. Bu anlamda, mobbing teşkil eden davranışlar, cinsel saldırı ve -eziyet ile benzerliği dikkate alındığında- işkence gibi suçları içerebildiğinden bu durumların nasıl değerlendirileceği ve suçlunun nasıl cezalandırılacağı konusu önem ifade etmektedir. Bu bakış açısı, bu tür suçlarla etkin mücadele etme

⁴⁰⁹ Yazar tarafından, mobbing suçunda fail ile mağdur arasında her ne kadar ast üst ilişkisi çoğunlukla gündeme gelse de mobbing faili, çalışanın hiyerarşik olarak eşiti olduğu bir çalışana patronun akrabası olmasından hareketle nüfuzunu kötüye kullandığında cinsel saldırı suçunun nitelikli halini oluşturacağı belirtilmiştir: Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 99.

⁴¹⁰ Bilge, *Mobbing Terimi ve İncelenmesi*, s. 1282.

⁴¹¹ Centel, *Cinsel Suçlar*, s. 273- 283.

⁴¹² Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 354.

⁴¹³ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 101.

zorunluluğu, korunan hukuki değerlerin niteliği ve hukuka aykırı eylemlerin ağırlığı ile pekişmektedir.

Mobbingin çok boyutluluğunu kabul etmek ve süreklilik, sistematik niyet ve mağdura sıkıntı veya zarar verme genel amacı unsurları açısından değerlendirmek çok önemlidir. Özellikle cinsel saldırı, mobbing ve bunların potansiyel kesişimine ilişkin yasaların işyerindeki kişileri korumak için nasıl daha etkili bir şekilde ifade edilebileceği ve uygulanabileceği konusunda derinlemesine araştırma yapılmasını gerektirmektedir. Bu konularla ilgili yasama ve uygulama mekanizmalarını iyileştirme ihtiyacı, mağdurlara verdikleri derin ve kalıcı zararlar ışığında daha da kritik hale gelmekte ve gelecekteki araştırma ve politika oluşturma için zorunlu bir alan haline gelmektedir.

F. Cebir Kullanma Suçu (TCK m. 108)

Türk Ceza Kanunu'nun "*Hürriyete Karşı Suçlar*" bölümünde yer alan cebir kullanma suçu ile, madde düzenlemesinde yaptırım bakımından atıf yapılsa da kasten yaralama suçundan farklı olarak kişinin serbest iradesi, karar verme ve hareket etme özgürlüğü korunmak istenmiştir⁴¹⁴.

Cebir ile kastedilen, herhangi bir kimsenin hür iradesiyle gerçekleştirdiği davranışları ve oluşturmuş olduğu iradeyi önlemek adına elverişli bir şekilde zor kullanma hali olarak düşünülebilir⁴¹⁵. Bu bağlamda, mağdurun direncini kırmak veya engellemek amacıyla baskı uygulayan herhangi bir eylemle karakterize edilmekte olup doğrudan uygulanması zorunludur⁴¹⁶. Tehdit suçunun aksine, cebir suçu, kişinin fiziksel güç veya psikolojik manipülasyon yoluyla iradesini zorlayarak, failin belirlediği bir biçimde davranmasını sağlamayı hedeflemektedir;

⁴¹⁴ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 115.

⁴¹⁵ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 278.

⁴¹⁶ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 432.

ancak öğretide bedana temas etmeksizin de bedene yönelik olacak şekilde cebrin gerçekleştirilebileceği kabul edilmektedir⁴¹⁷.

Mobbing ise doğası gereği, mağdurun işyerindeki direncini veya özerkliğini bastırmak amacıyla mağdura toplu olarak psikolojik veya duygusal güç uygulayabilecek bir dizi tekrarlanan eylemi içermektedir. Mobbingin, mağdurun iradesini bastırmak için psikolojik veya fiziksel olarak yeterli baskı uygulayan eylemleri içerdiği durumlarda, cebir kapsamında değerlendirilebilecektir. Konu bakımından önem arz eden bir diğer husus ise, mobbingin ayrı bir suç tipi olarak düzenlenmesi ihtimalinde cebir suçundan failin ayrıca cezalandırılması gerekmeksizin tamamlayıcı nitelikte bir suç tipi olarak önemini koruyacağını düşünülmesidir⁴¹⁸. Bu bağlamda işyerinde gerçekleştirilen psikolojik tacizin cebir ile örtüşmesi noktasındaki bağlantının anlaşılması, mağdurlar için kapsamlı koruyucu mekanizmaların oluşturulması ve faillerin sorumlu tutulması açısından önem teşkil eden bir husus olacaktır. Bu haliyle belirtmek gerekir ki, mobbing aşamalarının yaşandığı süreç içerisinde mobbing mağdurunu belirli bir şekilde hareket etmeye zorlamak cebir kullanma suçunu oluşturabilecektir.

Sonuç olarak cebir genellikle başka bir suçla birlikte değerlendirilir ve tek başına bir suç olarak görülmemektedir; ancak özellikle uygulanan şiddetin ağırlığı veya bunun sonucunda ortaya çıkan zarar durumlarına göre cebir suçundan ayrıca ceza verildiği durumlar da söz konusu olabilmektedir⁴¹⁹. Bu bağlamda mobbing suçunun nitelikli bir hali olarak düşünülmesi ihtimalinde cebirin, söz konusu olduğu durumlarda suçun ağırlığını ve bu nedenle de verilecek cezayı artırabileceği, böylece de suçun ciddiyetini vurgulayacağını söylemek yerinde olacaktır. Bununla birlikte, hangi durumların ayrı suçlar olarak değerlendirilebileceğini belirlemek, genellikle yargılama sırasında hakimlerin takdirine bağlıdır ve suçun oluş şekli, mağdura verilen zararın miktarı ve diğer bağlantılı faktörlerin her somut olay özelinde değerlendirilmesi zaruridir. Örneğin, işverenin cebir kullanarak çalışanı

⁴¹⁷ Yıldız, Ali Kemal, “Cebir Suçu”, içinde Bayraktar, Köksal vd., *Özel Ceza Hukuku Cilt III: Kişilere Karşı Suçlar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 62-63.

⁴¹⁸ Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 117.

⁴¹⁹ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 433.

bir eylemi yapmaya veya yapmamaya zorladığı durumlarda her ne kadar mobbing sürecine dahil edilebilecek ve hedef alınan mağduru yıldırmaya yönelik bir davranış biçimi olsa da cebirin ayrı bir suç olarak düşünülmesini gerektirecek kadar ciddi ve doğrudan kullanılması dikkate alındığında her iki suçtan ayrı ayrı ceza verilmesi söz konusu olabilecektir.

G. Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu (TCK m. 123)

Türk Ceza Kanunu'nun 123'üncü maddesinde düzenlenen kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu, TCK kapsamında herhangi bir suç tipinde karşılık bulmayan mobbing davranışlarını kendi kapsamı içerisine sokabilecek nitelikte olması sebebiyle çerçeve bir suç tipi olarak da analiz edilebilmektedir⁴²⁰. Öğretide psikolojik tacizin kavramsal varlığıyla özdeşleşen en yakın suç tipi olduğu da dile getirilmektedir⁴²¹. Gerçekten de madde metninde “...*hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde...*” şeklinde geçmesinden yola çıkarak baktığımızda mobbing teşkil edecek pek çok davranışın maddede geçen hukuka aykırı davranış kapsamında değerlendirilmesi yerinde bir tespit olacaktır.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 10 Mart 2015 tarihinde vermiş olduğu kararda da vurgulandığı üzere maddenin gerekçesi, hedeflenenin tekrarlanan belirli davranışlar yoluyla kişilerin huzur ve sükununu bozmayı amaçlayan eylemleri suç haline getirmek olduğunu açıkça ortaya koymaktadır⁴²². Bu tanım kapsamında suç sayılan eylemlerin kişilere fiziksel veya zorla müdahale edilmesi ile sınırlı olmadığını ve kişinin psikolojik ve ruhsal huzur içinde var olma hakkının korunmasının altını çizen daha geniş bir spektrumu kapsadığı ifade edilmektedir⁴²³.

Bunlardan hareketle suç ile korunan temel hukuki değer, kişinin huzurlu ve sorunsuz bir varoluş sürdürme hakkının korunması olduğu ve bu sayede psikolojik

⁴²⁰ Ürgenç, *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing*, s.62.

⁴²¹ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 94.

⁴²² Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 2013/14-429 E., 2015/34 K., 10.03.2015 T.

⁴²³ Artuk, Mehmet Emin; Gökçen, Ahmet; Yenidünya, Ahmet Caner, *Türk Ceza Kanunu Şerhi*. Turhan, 2009, s. 4320.

veya manevi varlığına rahatsızlık verme korkusu olmadan günlük yaşamlarını sürdürebilmelerine olanak tanıdığı açıkça ortaya çıkmaktadır. Bu durum mobbing bağlamıyla yan yana getirildiğinde, her iki kavramın eşdeğer giden önemli bir yönünü gözler önüne sermektedir⁴²⁴.

Yine, yalnızca özel kastla işlenmesi bakımından belirli suç tiplerinden ayrılan bu suçun, mobbing teşkil eden davranışların sistematik şekilde tekrarlanması gerekliliğine benzer şekilde harekete maruz kalan kişi rahatsız olmasa dahi tek seferlik gerçekleştirilmesi yeterli olmayıp ısrarlı şekilde gerçekleştirilmesi aranmaktadır⁴²⁵. Gerçekten de suçun ayrılmaz bir parçası olan süreklilik ve ısrarcılık niteliği, failin süreklilik unsuru taşıyan ısrarlı davranışlarla mağduru sistematik olarak rahatsız etmesi anlamına gelmektedir⁴²⁶.

Sonuç olarak, ilgili suçun amacı ve niteliği, mobbingin sistematik, sürekli ve rahatsızlık yaratmayı hedefleyen doğasıyla yakından örtüşmektedir, çünkü her ikisi de kişilerin psikolojik ve ruhsal huzur hakkını baltalamayı amaçlamaktadır. Halihazırda TCK'da bu olguya karşılık gelen bir suç tipinin bulunmadığı bir yasal zeminde, kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu, mobbing teşkil eden eylemleri kapsayacak kadar geniş bir yelpaze sunmaktadır. Bu çerçevede, mobbing teşkil edebilecek çeşitli davranışların '*hukuka aykırı davranış*' şemsiyesi altında cezalandırılmasına olanak tanıyarak yasal çerçevedeki boşluğu gidermektedir.

Bununla birlikte 123'üncü madde mobbinge karşı yasal mücadelede güçlü bir araç olarak hizmet etse de de her şeyi kapsayan bir çözüm olmadığını unutmamak gerekmektedir. Nihayetinde kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu mobbingin özünü yansıtmakla birlikte, mobbingin kendine has özellikleri ek veya özel düzenlemeleri gerektirecektir. Bu bağlamda mobbing anlayışı ve etkileri gelişmeye devam ettikçe, ceza kanununun bu değişen manzaraya duyarlı kalmasını ve tüm kişilerin psikolojik ve manevi huzurunu yeterince korumasını sağlamak kanun koyucuların görevi olarak karşımıza çıkmayı bırakmayacaktır.

⁴²⁴ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 95.

⁴²⁵ Maviş, *Siber Zorbalık*, s. 2479-2481.

⁴²⁶ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 497-498.

H. Hakaret Suçu (TCK m. 125)

Hakaret suçu, evrensel olarak her insana atfedilmiş değerler olan kişinin onur şeref ve saygınlığını hedef alan, böylece de iç ve dış şerefini koruma altına almak isteyen bir suç tipidir⁴²⁷. Hakaret suçu, hakaret veya rencide edici sözün ya doğrudan mağdur tarafından bilinmesi ya da mağdurun bulunmaması halinde mağdur dışında en az üç kişi tarafından bilinmesi halinde oluşmaktadır ve mesaj yoluyla işlenmesi halindeyse, mesajın mağdur veya üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesiyle suçun tamamlandığı kabul edilecektir⁴²⁸.

Suçun oluşabilmesi için her ne kadar kişinin kişilik haklarını rencide etmeye elverişli⁴²⁹ şekilde işlenmesi gerekmekte ise de neticesinde mağdurun kendisini rencide edilmiş hissetmesi aranmamaktadır⁴³⁰. Bu haliyle, zararın fiilen meydana gelmesinden ziyade potansiyel zarara odaklandığı için soyut bir tehlike suçu haline getirmektedir ve hakaret mağdura fiili zarar veya sıkıntı vermese bile suç tamamlanmış sayılacaktır⁴³¹. Bu anlamda hakarete teşebbüs olasılığının mantıksız hale geldiğini söylemek de mümkündür. Nitekim öğretide de suç teşkil edebilecek davranışlardan hangilerinin suçu oluşturmaya yeteceğine yönelik hâkimin taktir yetkisini kullanırken somut olayın nerede ve nasıl gerçekleştiğini dikkatle incelemesi gerektiği savunulmaktadır⁴³². Bu bağlamda, fiili çevreleyen benzersiz

⁴²⁷ “Şeref, bu anlayışa göre, karma bir değer olup, gerek bir insanın kendisi- ne karşı beslediği içsel değeri (iç şeref) ve gerekse başkalarının gözündeki değerini (dış şeref) ihtiva etmektedir.”: Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 279; Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 67. Aynı yönde bkz.: Yargıtay Dördüncü Ceza Dairesi, 2010/8335 E., 2010/2791 K., 19/02/2010 T.

⁴²⁸ Centel ve Zafer, *Kişilere Karşı Suçlar*, s. 243-245

⁴²⁹ Yargıtay 4. Ceza Dairesi’nin vermiş olduğu onama kararına itiraz eden Yargıtay cumhuriyet başsavcılığı: “...sanığın kullanmış olduğu sözlerin yargı otoritesini sarsmayı hedef almadığı, müştekinin onur, şeref ve saygınlığını rencide eder boyuta ulaşmadığı, iddiasını ispata yönelik olarak eleştiri niteliğinde bulunduğu (...) Atılı hakaret suçunun öğelerinin oluşmadığı gözetilerek mahkumiyet hükmü kurulamayacağı...” şeklinde görüş bildirerek eleştiri boyutunda kalmasından hareketle rencide etmeye elverişlilik ölçütünü karşılamadığını belirtmiştir: Yargıtay 4. Ceza Dairesi, 2014/48071 E., 2015/534 K., 08.01.2015 T.; Eleştiri hakkı, hakaret suçunda hukuka uygunluk sebeplerinden birisi olarak da kabul edilmektedir. Ancak eleştirinin kişiyi küçük düşürecek şekilde yapılmaması aranmaktadır: Kuzgun, *Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 70.

⁴³⁰ Kantarcı, *İş Hukukunda Mobbing*, s. 63.

⁴³¹ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 526.

⁴³² Yine, kişiye isnat edilen iddiaların ispat edilmediği taktirde doğru ya da yanlış olmalarının suçun oluşumuna etki etmeyeceği de ifade edilmektedir. Kişiye kötü bir fiil veya hastalık atfetmek, ya da küçük düşürmeye yönelik belirli bir siyasi kanaati isnat etmek de hakaret suçunu oluşturabilecek

koşullar ve şartlar, toplumsal normlar ve ilgili tarafların kültürel ortamı da dahil olmak üzere sayısız faktör dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, saldırgan olduğu iddia edilen eylem veya ifade suç olarak sınıflandırılmasa bile, yaygın toplumsal standartlar çerçevesinde hakaret olarak yorumlanabilecektir⁴³³.

Mobbingin esas olarak sistematik ve sürekli taciz içerdiği göz önüne alındığında, mağdurun hakaret olarak yorumlanabilecek eylem veya sözlerle karşılaşması alışılmadık bir durum olmayacaktır. Bu husus yargı kararlarında da gözetilmiş durumdadır⁴³⁴. İster sürekli küçümseme ister toplum içinde küçük düşürme isterse aşağılayıcı sözler olsun, bu tür davranışlar aynı anda hem hakaret suçunu hem de mobbingin unsurlarını oluşturabilecek niteliktedir. Örneğin, bir kişinin yetkinliği hakkında sürekli olarak küçümseyici sözlere veya özel yaşamıyla ilgili olarak kamuoyu önünde aşağılanmaya maruz kaldığı bir işyeri senaryosunda, eylemler sadece mağdurun huzur ve sükununu bozarak mobbing oluşturmayacaktır; aynı zamanda potansiyel olarak mağdurun şeref ve haysiyetini de rencide ederek hakaret suçu kapsamına girmesi söz konusu olacaktır. Dolayısıyla hakaret suçu ile mobbingin aynı eylemler bütünü içinde bir arada bulunabileceği ve mağdurun mağduriyetinin artmasına sebebiyet verebileceği göz ardı edilmemelidir.

Yine psikolojik tacizden bahsettiğimizde sıklıkla karşılaştığımız yıldırma davranışı olan kişinin şerefini ve saygınlığını zedelemeyi hedef alan dedikodu yayma hali de mobbing mağduru diyebileceğimiz kişinin gıyabında hakaret suçunun işlenmesine örnek oluşturabilecektir⁴³⁵. Sonuç olarak, mağdurun kendisine direkt olarak hakaret edilerek ya da mağdur dışında en az üç kişinin isnat edilen hakareti öğrendikleri şekilde işlenebilmesi mümkündür⁴³⁶.

niteliktedir: Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s..237.

⁴³³ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 523-524.

⁴³⁴ Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansını engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.: Yargıtay Yirmi İkinci Hukuk Dairesi, 2017/27054 E., 2020/1618 K., 05.02.2020 T.

⁴³⁵ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s.84.

⁴³⁶ Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 280.

Bağımsız bir mobbing suçunun kanunlaştırılması halinde, hakaret suçunun unsurlarının da bu suçun düzenleyici çerçevesine dahil edilmesinin düşünülmesi yerinde olacaktır. İki suç arasındaki doğal örtüşme göz önüne alındığında, böyle bir birleşik yaklaşım, sadece sistematik tacize değil, aynı zamanda onur ve haysiyetlerine yönelik saldırılara da maruz kalan mağdurlar için kapsamlı bir yasal başvuru yolu sağlayacaktır. Dolayısıyla, insan hakları perspektifinden bakıldığında, bu tür bir yasal tanıma ve korumanın sağlanması, kişilerin psikolojik ve ruhsal huzur haklarının, onur ve haysiyetlerinin korunmasına önemli ölçüde katkıda bulunacaktır.

Öte yandan, mobbingin ve hakaret suçu gibi diğer suç teşkil eden davranış biçimlerinin iç içe geçmiş doğasını göz önünde bulundurduğumuzda, özellikle işyeri ortamlarında mobbingi tespit etmenin ve bununla başa çıkmanın karmaşıklığı önemli ölçüde artmaktadır. Yakın tarihli hukuki davaların incelenmesi, bu ilişkiyi çözmek için önemli bir başlangıç noktası teşkil etmektedir. Örneğin, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi tarafından karara bağlanan davada⁴³⁷, davacı e-posta yoluyla "*ayın bidonu*" gibi aşağılayıcı ifadelere maruz kalmıştır ve bu durum bireyin kişilik haklarının açık bir ihlali olsa da mahkeme, bunun tek başına mobbing teşkil etmediğine hükmetmiştir. Bu karar, mobbing ve hakaret arasındaki etkileşim üzerine kritik düşünceler doğurmaktadır ve saldırgan niteliğine rağmen her hakaret vakasının mobbing teşkil etmeyeceği ilkesinin altını çizmektedir. Bu ayrım, öncelikle mağdura yönelik sistematik ve sürekli olumsuz davranışlarla tanımlanan mobbingin temel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, münferit bir hakaret olayı, incitici ve yasal olarak sonuç doğurucu olsa da kendi başına mobbing olarak nitelendirilemeyecektir.

Ancak bu durum önemli bir soruyu gündeme getirmektedir. Ayrı bir mobbing suçu oluşturulmuş olsaydı, münferit hakaret vakaları bu suçun oluşmasına katkıda bulunabilir miydi? Münferit bir hakaret eylemi mobbing oluşturmaya da mobbing davranışlarının kümülatif olarak incelenmesinde pekiştirici bir unsur olarak hizmet

⁴³⁷ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Kırk Birinci Hukuk Dairesi, 2019/885 E., 2020/666 K., 04.96.2020 T.

edebileceği iddia edilebilecektir. Bu gibi durumlarda, bu tür hakaretlerin sistematik olarak meydana gelmesi, diğer taciz biçimleriyle birleştiğinde, mağdurun deneyiminin daha geniş bir resmini çizecek ve bir mobbing iddiasını desteklemek için önemli kanıtlar sağlayacaktır.

Öte yandan, hakaretin suç olarak sınıflandırılması, ifade özgürlüğü ilkesine önemli zorluklar getirmektedir. Hakaret şüphesiz zarar verebilir ve kişilerin huzur ve sükununu bozabilirken, neyin hakaret teşkil ettiğine dair yasal sınırlar koymak, kişinin fikirlerini özgürce ifade etme hakkını sekteye uğratabilmekte ve yine eleştiri hakkını potansiyel olarak engelleyebilmektedir.

Bu nedenle, hakareti bireysel bir suç olarak ele almak yerine, mobbing davranışlarının bir bileşeni olarak görülmesi sağlandığında hakaret teşkil eden davranışların mobbing mağdurları üzerindeki bileşik etkilerini tanıyan açık ve daha kapsayıcı bir mobbing tanımı oluşturulabilecek ve hakaretin suç sayılmasının kapsamını daha geniş, sistematik bir taciz örüntüsünün parçası olduğu durumlarla daraltarak ifade özgürlüğünün korunacaktır ve böylece münferit hakaret vakaları ile daha yaygın, zararlı davranışlar arasında ayırım yapılması mümkün hale gelecektir.

Sonuç olarak, münferit hakaret vakaları tek başına mobbing teşkil etmese de toplu olarak bakıldığında mobbingin genel bağlamının tanımlanmasında ve anlaşılmasında önemli bir rol oynayabilmektedir. Ayrıca, hakaret suçunun mobbingin bir unsuru olarak yeniden tanımlanması, ifade özgürlüğünün korunması ile kişilerin zararlı, aşağılayıcı davranışlardan korunmasının sağlanması arasında bir denge kurabilecektir.

I. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali (TCK m. 117)

Türk Ceza Kanunu'nun 117'nci maddesinde düzenlenen bu suç tipi ile mobbing teşkil eden eylem arasında yakından bir benzerlik söz konusu olmakla birlikte suç ile korunan hukuksal değer kişilerin cebir, şiddet ve tehditten uzak bir şekilde

barışçıl bir ortamda çalışabilmelerini sağlamaktır⁴³⁸. Kanun içerisinde “*Hürriyete Karşı Suçlar*” başlığı altında düzenleme altına alınan bu suç tipi ile Anayasa’nın 48. Maddesinde karşılığını bulan çalışma ve sözleşme hürriyetinin korunması amaçlanmıştır⁴³⁹. Keza yine öğretilerde bu suç tipi ile bireysel olarak çalışma özgürlüğünün de koruma altına alındığı ifade edilmektedir⁴⁴⁰. Böylece, kişinin insan onuruna yaraşır şekilde çalıştırılmama hali yaptırıma tabi tutulmuştur.

Suçun birinci fıkrasında yer alan tanımına bakıldığında suçun oluşması için ihlalin cebir, tehdit ya da hukuka aykırı bir davranış ile gerçekleştirilmesi aranmaktadır. Her ne kadar *cebir*⁴⁴¹ ve *tehdit*⁴⁴² kavramları bakımından gerek öğretilerde gerekse içtihat kararlarında bir belirsizlik bulunmasa da madde metninde geçen “*hukuka aykırı başka bir davranış*” ile ne anlaşılması gerektiği üzerine durmakta fayda görüyoruz. Bakıldığında hukuka aykırı davranış, suç teşkil edip etmediği fark etmeksizin cebir ve tehdit dışında kalan her türlü davranış olarak ifade edilmektedir⁴⁴³. Bu haliyle yer alan maddi unsurun oldukça geniş bir çerçeveye çizildiğini⁴⁴⁴ ve bu nedenle de mobbing aşamalarında icra edilen pek çok davranışın bu kapsamda değerlendirilebilir olduğunu söylemenin yerinde olacağı kanaatindeyiz. Suçun tamamlanması için kişinin gerçekten de iş ve çalışma

⁴³⁸ Ürgenç, *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing*, s.63.

⁴³⁹ Saday, Okay, “*İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu Çerçevesinde Mobbing*”, Sicil Dergisi, S. 29, C. 1, 2013, S. 250.

⁴⁴⁰ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 469.

⁴⁴¹ Yaralama boyutuna ulaşmayan maddi bir zorlama olan cebirin iş ve çalışma hürriyetini ihlal etmek amacıyla gerçekleştirilmesi aranmaktadır: Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 471.; Yine, kişiyi bir şeyi yapmaya ya da yapmamaya zorlama anlamında üzerinde yoğun baskı kurulması olarak da tanımlanmaktadır. Mobbing anlamında düşündüğümüzde yazar cebire örnek olarak “*bir kimsenin işyerine gitmesini engelleme, başka bir kişinin işyerindeki çalışanını engelleme ve yol kesme...*” gibi davranış biçimlerinden söz etmiştir.: Centel ve Zafer, *Kişilere Karşı Suçlar*, s. 253-254.

⁴⁴² Tehdit, kişiler üzerinde psikolojiyi etkileyerek kişinin irade serbestisini ortadan kaldırmaya yönelik, mutlaka ileriye dönük gerçekleştirilen ve tehdit içeren davranışların mağduru etkilemeye elverişli olmasının yeterli görüldüğü bir davranış biçimi olarak betimlenmiştir.: Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 472.

⁴⁴³ Bayraktar, Köksal, “*Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu*” (“Bayraktar, *Çalışma Özgürlüğü*”), Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 20, S: 1, 2014, s.1032.

⁴⁴⁴ Yazara göre hukuka aykırı başka bir davranışın suç tipinin uygulama alanını orantısız bir şekilde genişletmesi sebebiyle madde metninden çıkartılması gerekmektedir: Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 473-474.

hürriyetinin ihlal edilmiş olması gerekir ki, bu ihlal “güçleştirme, engelleme, sınırlama, yasaklama ya da ortadan kaldırmakla⁴⁴⁵” gerçekleştirilmiş olacaktır⁴⁴⁶.

Söz konusu maddeye bakıldığında esasında her fıkrasında farklı bir suç düzenlendiğini söylemek mümkündür. Bu anlamda, öğretide “sömürü suçu” olarak adlandırılan⁴⁴⁷ ve ikinci fıkra da düzenlenen suç tipi ile kişilerin insan onuruna yakışır koşullarda çalışmalarının sömürülmesini engellemek amaçlanmaktadır⁴⁴⁸. Madde metninde geçen seçimlik hareketlerden “*kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılma*” davranışı ile ilgili olarak mobbing ile ilişkilendirilebilir olmasının yanında öğretide çalışma ve konaklamanın birlikte gerçekleşmesinin aranıp aranmayacağı tartışmalıdır. Bir görüşe göre, birlikte gerçekleşmesi aranacağından mobbing teşkil eden davranışlarının büyük çoğunluğunun bu suç tipine cevaz vermeyeceği açıktır⁴⁴⁹. Aynı yazar, davranışların mağdurun kanunilik bakımından sorun teşkil eden çaresizliği, kimsesizliği ya da bağıllığı sömürülerek yapılması beklendiğinde mobbing ile ilişkilendirilmesi daha da güçleşeceğini ifade etmektedir⁴⁵⁰. Bizim de katıldığımız ve doktrince de benimsenmiş olan görüşe göre ise, böyle bir koşul aranmasının maddenin düzenleme amacının gerçekleşmesinin zorluğu nedeniyle ortadan kaldırılacağı, bu nedenle birlikte gerçekleşmesinin beklenmeyeceği kabul edilmektedir⁴⁵¹.

Kontrol edilmeyen psikolojik tacizin trajik bir sonucu olan işyeri intiharı, birçok kişi tarafından fark edilen ve araştırılan giderek daha vahim bir sorun haline gelmiştir. Bu sorunla mücadele etmek için ceza hukuku araçlarına başvurmanın suç ve ceza politikası ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Sonuç olarak, Türk

⁴⁴⁵ Kimi yazarlara göre ise ihlal kelimesinin tamamen engelleme olarak değil, kısıtlama ya da zorlaştırma olarak anlaşılması gerekmektedir. Sokullu Akıncı, Füsün; Aytaç, Serpil; Aytaç Mustafa, Bayram, Nuran; Bilgel, Nazan; Bozkurt, Veyssel; Yıldız, Server; “*İşyerinde Şiddet*”, İstanbul, 2011.

⁴⁴⁶ Centel ve Zafer, *Kişilere Karşı Suçlar*, s. 259.

⁴⁴⁷ Özbek vd., *Özel Hükümler*, s. 479.; Bayraktar, Köksal, “*İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali*”, içinde Bayraktar, Köksal vd., *Özel Ceza Hukuku Cilt III: Kişilere Karşı Suçlar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 263.

⁴⁴⁸ Bayraktar, *Çalışma Özgürlüğü*, s. 1024.

⁴⁴⁹ Akyürek, *France Telecom Davası ve Mobbing*, s. 118.

⁴⁵⁰ Akyürek, *France Telecom Davası ve Mobbing*, s. 111.

⁴⁵¹ Bayraktar, *Çalışma Özgürlüğü*, s.1040.

Ceza Kanunu'nda düzenlenen çeşitli suçların analizi, mobbingin yasal çerçeve içinde farklı ve acil bir konu olarak önemini ortaya koymaktadır. Ele alınan suçlar bakımından, mobbing ile ilişkili örtüşen unsurlara ve karmaşıklıklara ışık tutması bakımından önem teşkil eden nedensellik bağı, objektif isnat, ihmal suretiyle işlenen suçlar, neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış suçlar, içtima ve ispat yükü gibi konular bu anlamda, mobbingi bu suçlar bağlamında değerlendirirken ortaya çıkan kilit konular olarak değerlendirilebilmektedir.

Tüm bu değerlendirmelerin ceza hukuku bağlamında mobbingin incelenmesi çalışmalarına önemli çıktılar verdiğini de söylemek gerekmektedir. Örneğin, ihmal suretiyle icra suçları bakımından yapılan açıklamalara atıfla, ayrıca bir mobbing suçunun düzenlenmesi durumunda oluşabilecek tartışmaların önüne geçebilmek adına kanun maddesinde açıkça ihmalen işlenebileceğinin de belirtilmesi gerekmektedir. Yine faili cezai sonuçtan sorumlu tutmak için, fiil ile netice arasında "nedensellik bağı" olarak bilinen bir neden-sonuç ilişkisinin varlığı zaruri olup psikolojik tacizin mağdura fiziksel ve/veya psikolojik zarar verebileceği göz önünde bulundurulduğunda, failin iş ilişkisi içerisindeki eylemlerinin bu sonuçlara yol açtığını göstermek oldukça önemli hale gelmektedir. Bunun yanında, doğası gereği yarattığı manevi zararın anlaşılması bakımından ağırlaştırılmış neticenin var olduğu durumlar olması, mobbing davranışlarının kümülatif etkisini yakalamak anlamında suçların çokluğunun analiz edilmesi, mobbing söz konusu olduğunda en uygun şekilde cezalandırabilmek ve eylemin genel adaletsiz karakterini yansıtmak açısından önemli hale gelmektedir.

Mobbingin suç olarak düzenlendiği durumda faile özgü bir suç olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği sorusu da çalışma bakımından önem arz etmekle birlikte, çeşitli faktörlerin karmaşık bir incelemesini içerir. Öncelikle, mağdur için düşmanca bir ortam yaratan, toplu veya bağımsız hareket eden birden fazla kişiyi içerebilmesi sebebiyle yalnızca bireysel faillere odaklanmak, kavramın daha geniş dinamiklerini ve altında yatan nedenleri gözden kaçırmaya sebep olabilecektir. Bireysel faillerin tespit edilmesi ve sorumlu tutulması esastır; ancak yalnızca bireysel sorumluluğa odaklanmak, çalışma ortamının kolektif

sorumluluğunu ve zarar verici davranışa katkıda bulunan veya bunu mümkün kılan izleyicilerin rolünü göz ardı edebilme riski barındırmaktadır. Sonuç olarak, bireysel fail hesap verebilirliği olguyu ele almanın kritik bir yönü olsa da faile özgü bir suç yaklaşımı mobbingin sistemik ve kolektif doğasını tam olarak yakalayamayabilecektir.

Her ne kadar mobbing teşkil eden davranışların Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen farklı suçlar kapsamında değerlendirilmesi ya da söz konusu suçlar ile ilişkilendirilebilmesi mümkün olsa da uzun süren sistematik ve karmaşık doğasına uygun ve caydırıcılık anlamında etkili bir cezanın verilmesi bakımından, hiçbir suç içerisinde tam anlamıyla bir uyum yakalayamadığı açıktır. Nitekim, halihazırda var olan birçok suç türü arasında doğası, özellikleri, failin motivasyonu ve gerçekleşme biçimi açısından bir örtüşme yakalamak oldukça güçtür.

Bireysel davranışlar bir örüntü oluşturmak üzere bir araya geldiğinde, genellikle mobbing olgusu ile sonuçlanır ve ceza hukuku alanı genellikle belirli bir süre boyunca gerçekleştirilen farklı davranışları kolektif bir bütün olarak görmek yerine, her bir davranış bağımsız olarak değerlendirilir ve daha geniş bir dizi eylemin parçası olarak değil, kendi başına ele alınmaktadır⁴⁵². Mobbingin ceza hukuku alanında tanımlanmasındaki zorluk da öncelikle ilgili davranışların bu şekilde bölümlere ayrılarak değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır ve bu tür bir yaklaşım, mobbingin genel resmini potansiyel olarak gizlediği için önemli bir zorluk teşkil etmektedir⁴⁵³. Tüm bu nedenlerle, kavramın çeşitli tezahürleri ve etkilerinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasının yanı sıra kanıt elde etmek ve adaleti sağlayabilmek adına ise sağlam yasal mekanizmaların ve soruşturma süreçlerinin oluşturulması gerekmektedir. Bu da Türk Ceza Kanunu kapsamında ayrıca ve açıkça düzenlenmesi ile mümkün gözükmemektedir.

⁴⁵² Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 263.

⁴⁵³ Cin ve Günbey, *Mobbing ve Eziyet Suçu*, s. 149.

II. MOBBINGİN BAĞIMSIZ BİR SUÇ TİPİ OLARAK DÜZENLENMESİ MESELESİ VE ÖNERİLER

Bilindiği üzere, mobbingin bağımsız bir suç olarak düzenlenip düzenlenmemesi gerektiği sorusu oldukça karmaşık ve öğretilerde tartışmalı bir konu olmakla birlikte her iki taraf bakımından birtakım argümanlar bulunsa da kanaatimizce mobbingin mağdurlar için ehemmiyeti büyük ve uzun süreli sonuçlar doğurabilecek ciddi bir sorun teşkil etmesi ve bu sorunu ele almak için etkili yasal korumalara ve çözüm yollarına ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Bu anlamda öğretilerde bağımsız bir suç olarak düzenlenmesini savunan yazarların ve sahip oldukları görüşlerinin detaylı şekilde incelenmesini anlamlı buluyoruz:

Gedikkaya, psikolojik tacizin bağımsız bir suç olarak düzenlenmediği takdirde ancak davranışın cezalandırıldığını, mobbingin bütünsel bir yerden cezaya tabi tutulmadığını ve bu nedenle önlenmesi noktasında verilen mücadele içerisinde mutlaka mobbingi yasaklayan ve yaptırıma bağlayan bağımsız bir suç olarak düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir⁴⁵⁴. Yine 2019 yılında yayımlanmış olduğu bir başka makalesinde ise aynı görüşü korumakla birlikte, tacizin teşhis edilmesi ve yarattığı olumsuzluklar ile mücadele edilmesinin işlevselliği bakımından mutlaka ayrıca yaptırıma bağlanması gerektiğini, bu anlamda da İsveç'in örnek teşkil eden mobbinge özel mevzuatını referans olarak kullanmıştır⁴⁵⁵.

Taşkın ise, mobbing faillerinin çoğu zaman icra ettikleri fiillerin Türk Ceza Kanunu kapsamında herhangi bir suç tipine girmediğinden, failin amacına suç işlemekten, rahatlıkla varabileceği tehlikesini vurgulayarak ayrı bir suç olarak düzenlenmesi gerektiğini ve bu şekilde mobbing mağdurlarının da cezai yaptırımlar aracılığıyla korunabileceğini ifade etmektedir⁴⁵⁶.

⁴⁵⁴ Gedikkaya, *Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz*", s. 58.

⁴⁵⁵ Gedikkaya, *Kamuda Psikolojik Taciz ve Mücadele Politikası*, s. 66.

⁴⁵⁶ Taşkın, *Mobbingin Ceza Bakımından Değerlendirilmesi*, s. 249-250.

Cin ve Günbey ise, genel anlamda çalışma barışının ve özel anlamda çalışanın iyilik halinin gözetilmesi adına *Fransız Ceza Kanunu*’nda olduğu gibi mobbingin bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmesi gerektiğini ve bu düzenleme sayesinde Ceza Hukuku’nda kabul edilen belirlilik ilkesi ile de bağdaşır bir niteliğe kavuşacağını savunmaktadır⁴⁵⁷.

Ulusoy’a göre ise, çeşitli boyutları olan mobbing ile mücadelede geliştirilebilecek politika ve farkındalık çalışmalarının yanında mobbingin sonuçlarının yarattığı vahametini giderilmesi için özel bir suç olarak düzenlenerek cezai yaptırıma tabi olması gerektiğini belirtmiş ve Türk Ceza Kanunu’na eklenebilecek bir mobbing suçu denemesi yaparak analizlerini sunmuřtur⁴⁵⁸. *Kuzgun* ise, *Ulusoy*’un görüşüne ve yapmış olduğu denemeye katılmakla birlikte, fiziksel saldırıların da mobbing kapsamına dahil edilmesi gerektiğini ve işyerinde olmasının yanında iş ile bağlantılı başka bir yerde gerçekleşen davranışların da suç kapsamına dahil edilmesi gerektiğini ifade etmiş ve kendi denemesini de bizatihi sunmuřtur⁴⁵⁹.

Yine, *TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu*’nun hazırladığı rapora bakıldığında, mobbingin tanımının da yapılarak Türk Ceza Kanunu kapsamında ayrı bir suç olarak düzenlenmesi gerekliliğinden bahsetmiş ve düzenlemeye dair önerisini açıklamıştır. Buna göre, mobbing failleri, garantör konumunda olmasına rağmen önlemeyen ve katkıda bulunan kişilerin hapis ve adli para cezasına çarptırılması gerektiği sonucuna varmıřtır⁴⁶⁰.

⁴⁵⁷ Yazarlar, *Fransız Ceza Kanunu*’nda “alışma koşullarının kötüleşmesini amaçlayan ya da bu sonucu doğuran, bir başkasının haklarını veya onurunu zedelemeye, fiziksel veya psikolojik sağlığını bozmaya veya mesleki geleceğini tehlikeye koymaya elverişli birden çok davranışla bir başkasının taciz edilmesi bir yıla kadar hapis veya 15.000 Euro para cezası ile cezalandırılır” şeklinde düzenlenmiş olan suç tipini örnek göstermektedir: *Cin ve Günbey, Mobbing ve Eziyet Suçu*, s. 165-166.

⁴⁵⁸ *Ulusoy, Mobbing Analiz Denemesi*, s. 167.

⁴⁵⁹ *Kuzgun, Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, s. 185.

⁴⁶⁰ *TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu*, Y. No:6, TBMM Basımevi, Ankara 2011, s. 40.

Öğretide bu yönde görüş belirten başkaca yazarlar da bulunmaktadır⁴⁶¹. Diğer yandan, mobbing için bağımsız bir suç tipine ihtiyaç olmadığı yönünde görüşler de söz konusudur:

Erdem ve Parlak, mobbingi daha ziyade özel hukuk içerisinde değerlendirerek uygulamada karşılaşılan bir olgu olduğundan bahisle ceza hukuku içerisinde ayrıca yaptırma tabi tutulmasına ihtiyaç olmadığını, halihazırda kanunda yer alan suç tiplerinin mobbing teşkil eden davranışların cezalandırılması noktasında yeterli olduğunu ifade etmişlerdir⁴⁶².

Cengiz, Ersoy ve Küçükay ise, mobbing olgusunu insanlar arası ilişkilere dair belirsiz bir olgu olarak gören *Petri*'nin görüşüne katılmaktadır⁴⁶³. Gerçekten de ceza hukukunun araçlarına ihtiyaç duyulacak nitelikte bir haksızlık oluşturmadığından bahisle, mobbingin özel bir suç tipi olarak düzenlenmesi gerekmediğini, düzenlendiği takdirde ise esasında belirlilik ilkesine aykırılık teşkil edeceğini düşünmektedir⁴⁶⁴.

Bozbel ve Palaz ise her ne kadar ülkemizde yeterince çalışma yapılmadığını ve mobbing kavramının aktörleri tarafından yeterince kavranmadığını düşünse de Türkiye’de mobbinge karşı sahip olunan hukuk mekanizmalarının yeterli olduğunu savunmaktadır⁴⁶⁵.

Türkoğlu ise Ceza Hukuku’nun son çare olma özelliğine vurgu yaparak kişilerin çalışma hayatındaki esenliğinin özel hukukun konusu olduğunu, bu yüzden de gereken korunmanın İş Kanunu mevzuatı aracılığıyla sağlanması gerektiğini savunmaktadır⁴⁶⁶.

⁴⁶¹ Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 164; Dinçay, *Mobbing Etki Analizi*, s. 643-645.

⁴⁶² Erdem ve Parlak, *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, s. 286; Aynı yönde bkz.: Bilge, *Mobbing Terimi ve İncelenmesi*, s. 1284.

⁴⁶³ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 79

⁴⁶⁴ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 81.

⁴⁶⁵ Bozbel ve Palaz, *Mobbing ve Hukuki Sonuçları*, s.79;

⁴⁶⁶ Türkoğlu, *İsrarlı Takip*, s. 16.

Her ne kadar birtakım cezai yaptırımlar içermesi sebebiyle ceza hukuk araçları genellikle son çare olarak başvurulmuş bir önlem olarak kabul edilse de bu durum ceza hukukuna ihtiyaç duyulmayacağı ve her şeyin iş hukuku mekanizmaları ile çözülebileceği anlamına gelmemektedir. Nitekim, diğer yasal araçların belirli davranışların neden olduğu zararı gidermekte yetersiz kaldığı durumlarda, ceza hukukuna başvurulması gerekli ve etkili bir yöntem olarak kabul edilecektir. Bu anlamda, iş hukuku kapsamında var olan mekanizmalar mobbingin bazı yönlerini ele alabilse de kişilerin mobbing sonucunda uğradıkları zararlardan tam anlamıyla korunması için yeterli olmadığını söylemek yerinde olacaktır.

Mobbingin Türk Ceza Kanunu'nda ayrı bir suç olarak düzenlenmesini çevreleyen söylemi incelerken, mevcut yasal çerçevede hali hazırda birtakım suçlar kapsamında cezai işlem yapılması mümkünse de mobbingin karmaşık ve çatı bir kavram oluşu düşünüldüğünde bir boşluk kaldığını kabul etmek gerekmektedir. Bu belirsizlik, yargı sistemi içerisinde yorumsal zorluklara yol açmakta ve nihayetinde adalet arayanların karşısına önemli engeller çıkarabilmektedir. Sunulan bağlam ışığında, Türk Ceza Kanunu'ndaki boşluklarla birleştğinde, mobbingin ayrı bir suç olarak açık ve ayrı bir şekilde düzenlenmesi için zorlayıcı bir gerekliliğin altını çizmektedir.

Ceza hukuku içerisinde ayrıca ve açıkça bir suç olarak düzenlenmemiş olan mobbing davranışlarının ancak kanunda tanımlanan herhangi bir suç kapsamına girmesi durumunda cezalandırılabilmesi söz konusudur. Bu anlamda bakıldığında suçların içtimai konusu, önem arz eden bir diğer mesele olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁶⁷. Mobbing davranışların aynı zamanda suç teşkil ettiği durumlarda, birden fazla eylem de söz konusuysa -şartları gerçekleştiği takdirde- zincirleme suç hükümlerinin uygulanması ve böylece TCK m. 43 uyarınca verilen cezanın ağırlaştırılması gündeme gelebilmektedir⁴⁶⁸. Bu şekilde mobbing teşkil eden suç fiillerinin farklı zamanlarda tekrür ederek işlenmesi durumunda zincirleme suç

⁴⁶⁷ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 82.

⁴⁶⁸ Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, s. 94.

hükümlerine başvurulabilecektir⁴⁶⁹. Ancak, mobbing ceza hukuku bağlamında bağımsız bir suç olarak düzenlenmediğinden zincirleme suçun oluşmasında aranan suç işleme kararının gerçekleşmesi ancak mobbinge konu olan davranışların aynı zamanda mutlaka kanunda düzenlenen bir suç tipine girmesi koşuluna bağlıdır⁴⁷⁰.

Tüm bunlarla birlikte, mobbing için ayrı bir yasal muameleyi haklı çıkaran zorlayıcı argümanlar çok sayıda ve çok yönlüdür:

İlk olarak, Ceza hukukunun temel taşıını oluşturan kanunilik ilkesi, kanun tarafından açık ve net bir şekilde tanımlanmadıkça ne suç ne de ceza olamayacağını emretmektedir⁴⁷¹. Bu hukuki ilke göz önünde bulundurulduğunda, Türk Ceza Kanunu'nda mobbingi ele alan kesin bir hükmün bulunmaması, yargı sisteminin bu ağır suçun faillerine karşı uygun cezai tedbirleri uygulama kabiliyetini engellemektedir. Bu mevzuat boşluğu, istemeden de olsa bu tür zararlı davranışların devam etmesi için elverişli bir ortam yaratmakta ve yasal yaptırımların olmaması nedeniyle önüne geçilemediğinde işyerlerinde bu tür davranışların normalleşmesini dolaylı olarak körüklemektedir⁴⁷².

İkinci olarak, diğer olaya özgü suçların aksine, belirli bir süre ve yoğunluğa ulaşan ve sistematik bir şekilde tekrarlanan davranış örüntüleri bağlamında mobbingin⁴⁷³ kendine has doğası ve bir kişinin zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerindeki yıpratıcı etkileri, yasalar kapsamında tanınmasını ve açıkça cezalandırılmasını gerektirmektedir. Oysa mevcut durumda hukuk, bu suçu daha

⁴⁶⁹ Bu duruma örnek olarak işçinin işyerinde çalışmasını engellemek amacıyla bir ay boyunca her sabah cinsel olarak taciz edilmesi örnek olarak verilmiş durumdadır. Bu şekilde işlenen suçta zincirleme suç hükümleri uygulanacağı ve cezanın ağırlaştırılması yoluna gidileceği açıktır: Bilge, *Mobbing Terimi ve İncelenmesi*, s. 1283-1284.; Yine, *Yargıtay'ın zincirleme suçlara ilişkin bir kararından örnek vermek gerekirse: "Müştekinin aşamalarındaki beyanları, savunma ile tüm dosya içeriğine göre sanığın bir suç işleme kararının icrası kapsamında müştekinin cep telefonuna cinsel içerikli mesajlar gönderme, sık sık arama şeklindeki eylemlerinin bütün halinde zincirleme biçimde cinsel taciz suçunu oluşturduğu gözetilerek kişilerin huzur ve sükununu bozma suçundan hüküm kurulmasına yer olmadığına karar verilmesi gerekir."* Yargıtay 14. Ceza Dairesi, 2014/6837 E., 2017/3304 K., 14.6.2017 T.

⁴⁷⁰ Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing*, s. 82

⁴⁷¹ Özbek vd., *Genel Hükümler*, s. 65-66.

⁴⁷² Bilge, *Mobbing Terimi ve İncelenmesi*, s. 1258.

⁴⁷³ Tınaz, Bayram ve Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Mobbing*, s. 7.

geniş kapsamlı suçlar altında sadece bir alt kategori olarak görmezden gelerek, etkisini önemsizleştirme, dolayısıyla mağdurlara kötülük yapma ve hakkaniyetli adalet sağlama görevini yerine getirmeme riskini taşımaktadır.

Üçüncü olarak, ayrı bir şekilde düzenlenmesi için önemli bir argüman, gebeler, mülteciler veya cinsiyet, ırk veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa maruz kalan kişiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere genellikle marjinalleştirilmiş olan mağdurların kesişimselliğinden kaynaklanmaktadır. Bu grupların, toplumsal önyargılar ve yapısal güç dengesizlikleri nedeniyle suçun mağduru olma riskleri daha yüksektir. Bağımsız bir düzenleme bu anlamda, devletin söz konusu grupları koruma taahhüdünün altını çizerek ve böylece insan hakları hukuku ilkelerine bağlılığının bir kanıtı olacaktır. Bu tür değerlendirmeler olmaksızın yasalar, mevcut toplumdaki heteronormativite, patriyarka ve ikili cinsiyet sistemi gibi ayrımcı hakimiyet sistemlerini ve sistemik eşitsizlikleri şiddetlendirme riski taşımaktadır.

Dördüncü olarak, mobbingin sistemik ve *-siber zorbalık vakıalarında-* genellikle gizli doğası göz önüne alındığında, geleneksel soruşturma yaklaşımları somut kanıtların toplanmasında yetersiz kalabilmekteyken; ayrı bir yasal hüküm, delil toplanması için özel mekanizmaların geliştirilmesinin önünü açabilmekte ve böylece mobbing soruşturmalarının etkinliğini artırabilmektedir.

Sonuç olarak, fiziksel ve ruhsal açıdan çoğu zaman giderilmesi neredeyse imkânsız sonuçlar doğurabilecek kadar ciddi sonuçları olan mobbing olgusunun suç sayılması, bu tür davranışların kabul edilemez olduğuna dair kuvvetli bir mesaj vererek caydırıcılık ve çözüm sağlayacaktır.

Beşinci olarak, mobbing için ayrı bir yasal hükmün bulunmaması, diğer yasaların potansiyel olarak kötüye kullanılmasına yol açma ve haksız mahkumiyetlerle de sonuçlanma riski taşımaktadır. Örneğin, adalet arayışında olan mağdurlar, failleri hakaret gibi gevşek bağlantılı suçlar kapsamında yargılama mekanizmalarını çalıştırma yoluna gidebilmektedir. Bu geçici bir çözüm olarak görülebilse de mobbingin sistemik doğasını göz ardı etmekte ve kanunun yanlış uygulanmasına yol açabilmektedir.

Özetle, mobbingin Türk Ceza Kanunu'nda ayrı ve açık bir şekilde suç olarak düzenlenmesinin gerekliliği mobbinge karşı çalışma hayatında sıfır tolerans kültürünün oluşturulması adına hem acil hem de temel bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Böyle bir adım, yasal açıklık ve kesinlik ilkelerine hitap edecek, mobbingin kendine özgü doğasını karşılayacak, savunmasız gruplara yeterli koruma sağlayacak ve özel soruşturma mekanizmalarının önünü açacaktır.

Daha da önemlisi, mobbing olaylarını ele almak için mevcut yasaların potansiyel olarak kötüye kullanılmasını önleyerek mobbinge maruz kalanları güçlendirmekle kalmayacak, aynı zamanda devletin işyerinde insan onurunu ve temel hakları koruma kararlılığının da altını çizerek daha güvenli ve insan onuruyla bağdaşan bir çalışma ortamına katkıda bulunacak ve mobbing mağdurlarının özel ihtiyaçlarına daha duyarlı bir hukuk sisteminin oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, uluslararası hukuktan örneklere baktığımızda mobbingin ayrı bir suç olarak düzenlendiği senaryolarda adalet sistemine aşırı yük getirmeden etkili bir koruma sağladığı gerçeği de ortadadır.

SONUÇ

Tekil çatışmaların ya da anlaşmazlıkların aksine, ciddi sonuçları olabilen ve kişiye yöneltilen sistematik bir işyeri düşmanlığı olarak karşımıza çıkan mobbing kavramı tanımlanırken; içerdiği psikolojik, toplumsal ve yasal faktörlerin doğru bir şekilde analizine ve bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır. Psikolojik olarak kişinin zihinsel refahını baltalayan; sosyolojik anlamda damgalama ve ayrımcılığa yol açarak sosyal düzende güç dengesizliği yaratan bir güç dinamiği; yasal anlamda ise, saygılı, onurlu ve düşmanca olmayan bir çalışma ortamına sahip olma hakkını ihlal eden mobbing sıklıkla kurumsal olarak teşvik edilerek günümüzde sistematik bir sorun haline getirilmiştir. Bunlardan hareketle, en kapsamlı haliyle mobbingin, bir iş yerinde bir bireye yönelik, psikolojik zarar, sosyolojik stigma ve yasal mağduriyetle sonuçlanan, açık veya gizli, sistematik, tekrarlayan ve kalıcı bir düşmanca davranış modeli olarak tanımlanması mümkündür.

Çalışma, teorik temelleri, tarihsel geçmişi ve temel bileşenlerinin yakından değerlendirilmesi de dahil olmak üzere mobbingi kapsamlı bir şekilde incelenmesiyle yola çıkmıştır. Tez boyunca; mobbing ile ilgili mevcut yasalara, anlaşmalara ve içtihatlarla ışık tutmak amacıyla, mobbingin ulusal ve uluslararası düzeydeki yasal boyutları ve nihayetinde çeşitli cezai suçların prizmasından geçirerek incelenmesiyle suçluların cezai sorumluluklarını ve karşılaşılabilecekleri yasal yansımaları araştırmıştır.

Bu çalışma açısından kritik önem taşıyan husus, mobbingin Türk Ceza Kanunu'nda ayrı bir suç olarak açıkça ve ayrı bir şekilde düzenlenmesine yönelik acil ihtiyacın altını çizmesidir. Mobbing şu anda Türkiye'deki yasal boşluklar nedeniyle yeterince ele alınmamakta; çeşitli şekillerde devam ederken, sinsî ve tehlikeli taktikler, çalışanları korumayı amaçlayan çalışma mevzuatındaki zayıf noktalardan yararlanarak mağdurları çaresiz, failleri ise cezasız bırakmaktadır.

Mobbingin Türk ceza hukuku sistemi içerisinde bağımsız bir suç olarak tanınması birçok nedenden ötürü hayati önem taşımaktadır. İlk olarak, mobbinge karşı açık bir caydırıcılık sunarak, hukukun ve toplumun gözünde cezalandırılabilir bir suç olarak yerini sağlamlaştırmaktadır. Mobbingin tanımını ve sonuçlarını yasal çerçevede belirginleştirerek potansiyel faillerin cesaretini kırmaktadır. İkinci olarak, mağdurlar için adaleti sağlayarak, işyerlerinde kendilerine uygulanan psikolojik şiddete karşı yasal yollara başvurmalarını mümkün kılmaktadır. Üçüncü olarak, failler için hukuki sonuçları açıklığa kavuşturarak hesap verebilirliği güçlendirmekte ve bu yaygın sorunu engellemektedir.

Mobbingin açık, doğrudan ve ayrı bir şekilde düzenlenmesi yalnızca yasal bir gereklilik değil, aynı zamanda etik ve sosyal bir zorunluluktur. Her ilerici toplumun temelini oluşturan insan onuru ve saygı kavramlarıyla iç içe geçmektedir ve hukuk, mobbing gibi adaletsizliklere göz yumarak bu tür eylemlere dolaylı olarak göz yuman bir ortamı teşvik ettiğinde, işte bu değerler tehlikeye atılmış olacaktır. Ayrıca, adil bir hukuk düzeninin korunmasının temel taşı olan ceza hukuku, çalışanların refahını ve mesleki performansını tehlikeye atan bir olgu olan mobbingin ele alınmasında çok önemli bir role sahiptir. Mobbingin ayrı bir suç olarak tanınması, hesap verebilirliği ve adaleti teşvik eden ceza hukukunun temel ilkeleriyle uyumludur. Ancak, Türk ceza hukuku sisteminin mobbingi ayrı bir suç olarak kapsayacak şekilde geliştirilmesi dikkatli bir planlama ve sofistike bir uygulama gerektirmektedir. İstemedi de olsa bir istismar aracına dönüşmesini önlemek için, uygulamada sağlam, yaklaşımda dengeli ve işyerinin karmaşık dinamiklerine özenli olması gerekmektedir.

Sonuç olarak, adalet arayışında mobbingden arındırılmış bir iş ortamı sağlama sorumluluğu kanun koyuculara, işverenlere ve toplumun geneline aittir. Bu paydaşların ortak çabalarıyla mobbingin kökleri ortadan kaldırılabilir ve daha sağlıklı bir işyeri atmosferinin yaratılması mümkündür. Zorluğuna rağmen, bir çözüm bulmanın ilk adımı mobbingi ayrı bir suç olarak tanımlamak ve sınıflandırmak, işyerinde uygun davranışın ne olduğuna dair parametreleri genişleten bir emsal oluşturmaktır. Bu çok ihtiyaç duyulan değişimin ilk ve en

önemli adımının bu anlamda, Türk Ceza Kanunu'nda mobbingin ayrı bir suç olarak düzenlenmesi olabileceğini söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi (19 Mart 2011 tarih ve 2789 sayılı Resmi Gazete)

Altınbaş, Nilay, Türkiye’de İş Ahlakı ve Mobbing Uygulamaları, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü YLT, 2019

Altunç, Sinan, “Eziyet Suçu”, içinde Bayraktar, Köksal vd., Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017

Artuk, Mehmet Emin; Gökçen, Ahmet; Yenidünya, Ahmet Caner, Türk Ceza Kanunu Şerhi. Turhan, 2009

Bayraktar, Köksal, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali”, içinde Bayraktar, Köksal vd., Özel Ceza Hukuku Cilt III: Kişilere Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017

Bayraktar, Köksal; Evik, Vesile Sonay; Kurt, Gülşah, Özel Ceza Hukuku Cilt II- Kişilere Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, S: 2, 2017

Bayram, Fuat, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:14, 2007

Centel, Nur; Zafer, Hamide; Çakmut, Özlem, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, İstanbul, S:4, 2017

Çağlar, Bilgi, “Kamuda Mobbing”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı YLT, İstanbul, 2016

Çelebi, Özgün, “İş İlişkisinde Manevi Taciz”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Erdem Kuntalp’e Armağan, C: 1, S: 1, 2004

Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen; Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, S:34, 2018

Çopur, F. “Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing” Süleyman Demirel Üniversitesi YLT, 2017

Dalgaldere, Ayşegül, Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing), Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021

Doğru, Osman; Nalbant, Atilla, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar, Ankara, 2012

Elliott, Gail Pursell; Davenport Noa; Schwartz, Ruth, Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace, Civil Society Publishing, Iowa, 1999

Gedikkaya, Muhammed Tolga. “Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi” Gazi Üniversitesi YLT, 2013

Gülşah, Kurt, “Cinsel Taciz”, içinde Bayraktar, Köksal vd., Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017

Gümüş, Özgem Tuğçe, “Psikolojik Taciz (Mobbing): İnsan Hakları İhlallerinin Yeni Bir Biçimi”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı YLT, 2015

Hakeri, Hakan, Ceza Hukukunda İhmal Kavramı ve İhmali Suçların Çeşitleri, Ankara, 2003

Işkın, Gülay, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YLT, 2010

Kantarcı, Nihan Gizem, Türk İş Hukukunda Mobbing, Melikşah Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı YLT, Kayseri, 2016

Kara, Sümeyye, İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı YLT, 2022

Kavlak, Mehmet Gökse, İş Yerinde Mobbing ve Türk Hukuku, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı YLT, 2019

Keskin İşoğlu, Benay, Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YLT, 2015

Keskin Kızıroğlu, Serap, Özel Ceza Hukuku: Kişilere Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, C:2, 2017

Koca, Mahmut; Üzülmöz, İlhan, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Adalet Yayınevi, Ankara 2022

Kocabaş, Recep, “Yüksek Yargı Kararları Işığında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing”, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı YLT, 2021

Memiş Kartal, Pınar, Özel Ceza Hukuku: Kişilere Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, C:2, 2017

Özbek, Veli Özer; Doğan, Koray; Bacaksız, Pınar, Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Özbek, Veli Özer; Doğan, Koray; Bacaksız, Pınar, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Seçkin Yayınları, Ankara, 2022.

Palabıyık, Burak Buğra, Türk İş Hukukunda Mobbing, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YLT, Ankara, 2018

Pir, Erkan, Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı YLT, İstanbul, 2019

Sağun, Aslıhan, İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri ve Sonuçları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı YLT, 2015

Savaş, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YLT, İstanbul, 2006

Sevinç, Pınar, İş Hukukunda Mobbing, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü YLT, İstanbul, 2018

Sınar, Hasan, Özel Ceza Hukuku Kişilere Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, C:2, 2017

Sokullu Akıncı, Füsun; Aytaç, Serpil; Aytaç Mustafa; Bayram, Nuran; Bilgel, Nazan; Bozkurt, Veysel; Yıldız, Server; “İşyerinde Şiddet”, İstanbul, 2011.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Y. No:6, TBMM Basımevi, Ankara 2011.

Tezcan, Durmuş; Erdem, Mustafa Ruhan; Önok, Murat, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, S:17, 2019

Tınaz, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayıncılık, İstanbul, S:3, 2011

Tınaz, Pınar; Bayram, Fuat; Ergin, Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, S:1, 2008

Toker Gökçe, Asiye, İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı DT, Ankara, 2006

Türkoğlu, Selin, Türk Ceza Hukuku Açısından Israrlı Takip, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı YLT, 2019

Ünver, Yener, Adliyeye Karşı Suçlar, Seçkin Yayıncılık, 2011

Ürgeç, Candan, İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YLT, İzmir, 2018

Yavuz, Fatih, İş Hukuku Açısından İş Yeri ve İşletmelerde Mobbing, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyalbilimler Anabilim Dalı DT, İstanbul, 2016

Yıldız, Ali Kemal, “Cebir Suçu”, içinde Bayraktar, Köksal vd., Özel Ceza Hukuku Cilt III: Kişilere Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017

Yuvalı, Ertuğrul, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Turhan Kitabevi, Ankara, 2012

Yüksel, Tuğba Çelebi, ABD, İngiltere ve Fransa'da Mobbinge Yönelik Hukuksal Düzenlemelerin Türkiye Ölçeğinde Karşılaştırılması, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı YLT, Samsun, 2018

ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

Akbaş, Öncel Onur, “Hıv/Aids’le Yaşayan Bireylerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Ayrımcılıklar”, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü YYLT, İstanbul, 2018, <https://acikerisim.medipol.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12511/7465>, E.T.: 12.04.2023

Akgün, İsmail, “Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu”, Meyad Akademi, S:2, 2020, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1796540>, E.T.: 04.03.2023

Akyürek, Güçlü, “France Telecom Davası Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing) Suçu”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S:1, 2022, https://dosya.gsu.edu.tr/Sayfalar/2022/7/gsuhfd_c-21_s-1_haziran2022_dergi-613.pdf, E.T.: 14.05.2023

Altundağ, Tutku Gülce, “Kişilerin Sağlık Verilerini Paylaşmaya Zorlanması Bağlamında Medula Genelgesi”, Türkiye Biyoetik Dergisi, C: 9, S: 4, 2022, https://jag.journalagent.com/tjob/pdfs/TJOB_9_4_164_166.pdf, E.T.: 10.01.2023

Arslan Ertürk, Arzu, “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 20, S:1, 2014, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/44298/607019>, E.T.: 04.03.2023

Aslan, Zeynep Tuğba, 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı YYLT, İstanbul, 2023, <https://openaccess.marmara.edu.tr/entities/publication/8297e44d-7055-49a8-8874-9fff4e7006b3>, E.T.: 08.03.2023

Asunakutlu, Tuncer; Safran, Barış, “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler

Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C: 6, S: 11, 2006, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28430/302835>, E.T.: 15.02.2023

Atatanır, Hicran, “Çalışma Yaşamında bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing ve Siber Boyutu”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 20, S: 42, 2021, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1311282>, E.T.: 15.02.2023

Bakan, İsmail; Erşahan, Burcu; Şekkeli, Zümrüt Hatice; Kiraz, Ebray, “İş Tanımlama Endeksi Kapsamında “Meslektaşlara İlişkin Negatif Tutumlar”, Davranışsal Mobbinge Yönelik Algılarda Farklılığa Yol Açar Mı?”, Akademik Sosyal Araştırmalar, C: 6, S: 22, 2022, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2819737>, E.T.: 28.03.2023

Bayat, İrep; Baykal, Beril, “Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:17, S:3, 2015, <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/206862/>, E.T.: 04.03.2023

Bayraktar, Köksal, “Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/44298/607148>, E.T.: 12.02.2023

Bilge, Selahattin Samet “Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 65, S: 4, 2016, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/621518>, E.T.: 09.04.2023

Bilgili, Abbas. “İş Hukukunda Yeni Bir Kavram Mobbing (Psikolojik Taciz)” İstanbul Barosu Dergisi, C: 85, S: 4, Temmuz-Ağustos 2011, <https://www.jurix.com.tr/article/16819>, E.T.: 22.05.2023

Bozbayındır Bostancı, Gülşah, "Cyberbullying and Criminal Law", İstanbul Hukuk Mecmuası, C: 77, S: 1, 2019, https://dergipark.org.tr/tr/pub/ihm/issue/47190/594149#article_cite, E.T: 10.06.2023.

Bozbayındır, Ali Emrah; Önok, Murat, “Alman ve İtalyan Ceza Hukukunda Israrlı Takip Suçu”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, 2022, <https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12436/4340>, E.T.: 15.02.2023

Bozbel, Savaş; Palaz, Serap, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, Tisk Akademi, C: 2, S: 3, 2007, <https://dspace.balikesir.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12462/4994>, E.T.: 19.02.2023

Cengiz, İştari; Ersoy, Uğur; Küçükay, Alper, “Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing”, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, <https://acikerisim.kku.edu.tr:8443/xmlui/handle/20.500.12587/493>, E.T.: 09.04.2023

Centel, Nur, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Saldırı Suçu ve Cinsel Suçlar Değişiklik Tasarısı’nın Değerlendirilmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 99, 2012, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-99-1160>, E.T.: 10.04.2023

Chappell, Duncan; Di Martino, Vittorio, “Violence at Work”, International Labour Organization, 2006, https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108406_EN/lang--en/index.htm, E.T.: 21.02.2023

Cin, Onursal; Günbey, Tuba, “Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 4, S: 1, 2021, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/neuhfd/issue/61607/936176>, E.T.: 09.04.2023

Crenshaw, Kimberle, “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics,” University of Chicago Legal Forum, 1989, <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>, E.T.: 20.05.2023

Çelebi, Ece Göztepe, “Anayasa Mahkemesi’nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Anayasa Yargısı Dergisi, C: 31, S: 1, 2015,

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/anayasayargisi/issue/52018/678345>, E.T.: 10.04.2023

Çelik, Elif, “İnsan Hakları Bakımından Kırılgan Kavramına Bir Giriş ve Kavramın AİHM Kararlarındaki Görünürlüğü”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 22, S: 1, 2020, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/54409/704840>, E.T.: 11.03.2023

Demir, Şamil, “*Mobbing Olgusunun Hukuksal Değerlendirmesi*”, Ankara Barosu Dergisi, S: 2, 2009, s. 140, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/397572>, E.T.: 10.06.2023

Dinçay, İsmail Hakkı, “Mobbing Etki Analizi Yönetimi ve Hukuki Boyutları”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C: 13, S: 73, 2020, <https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/mobbing-effect-analyze-direction-and-law-scales.pdf>, E.T.: 06.02.2023

Doğan, Recep, “Kadına Yönelik Şiddetin Bir Türü Olarak, Israrlı Takip (Stalking) Kavramı ve Suçu”, Ankara Barosu Dergisi, S: 2014-2, 2014, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abd/issue/33817/374473>, E.T.: 10.04.2023

Erdem, Mustafa Ruhan; Parlak, Benay, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt: 88, 2010, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-88-598>, E.T.: 06.02.2023

Erdoğan, Gülnur, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Hukuksal Açıdan Değerlendirilmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2009, <http://www.gulnurerdogan.av.tr/tr/uploads/mobbing.pdf>, E.T.: 06.04.2023

Ermumcu, Senem, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011, <https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12397/12073>, E.T.: 06.04.2023

Gedikkaya, Muhammed Tolga. “Kamuda Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Politikasının Değerlendirilmesi: Psikolojik Taciz Genelgesi Örneği”, Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 1, S: 2, 2019, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/857872>, E.T.: 03.02.2023

Gök, Sibel, “İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri”, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 2013, (<https://www.csqb.gov.tr/media/1315/1%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-hayat%C4%B1nda-psikolojik-taciz-mobbing-panel-ve-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Ftay%C4%B1-bildiriler-kitab%C4%B1-2013.pdf>), E.T.:20.04.2023

Göymen, Yusuf; Şöhret, Mesut, “Mobbing Olgusu: Türk Hukuk Sistemi ve Dünyadaki Yeri”, International Journal of Social Science, C: 3, S: 2, 2020, https://www.researchgate.net/publication/352366644_MOBBING_OLGUSU_TURK_HUKUK_SISTEMI_VE_DUNYADAKI_YERI, E.T.: 03.02.2023

Gülmez, Mesut. “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?” Çalışma ve Toplum, S:12, 2007, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71790/1155126>, E.T.: 03.02.2023

Gün, Gül; Gün Evin, Burcu, “Mobbingin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries, C: 3, S: 4, 2019, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijemi/issue/44619/497622>, E.T.: 30.03.2023

Günay, Arkın; “Yargıtay İçtihatları ve İş Hukuku Öğretisi Işığında Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 9, S: 17, 2021, <https://jurix.com.tr/article/22491>, E.T.: 03.02.2023

Güzel, Ali; Ertan, Emre, “İşyerinde Psikolojik Tacize Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 14, 2007, s. 511, <https://legal.com.tr/urun/is-hukuku-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-dergisi-yil-2007-sayi-14/362218>, E.T.: 14.05.2023

ILO, “Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat This Phenomenon. Geneva”, 2003, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107705/lang--en/index.htm, E.T: 13.05.2023

İlhan, Ümit, “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, Ege Akademik Bakış, C: 10, S: 4, 2010, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/558481>, E.T: 13.05.2023

İşoğlu, Polat, “Ceza Hukuku ve Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:1, S:15, 2016, <https://jurix.com.tr/article/5524>, E.T.: 03.02.2023

Kanbur, Mehmet Nihat, “Türk Ceza Kanunu’nda Mevcut Hükümler Çerçevesinde İhmal Suretiyle İcra Suçlarına İlişkin Sorunlar Üzerine Değerlendirmeler”, Ceza Hukuku Dergisi, C: 7, S: 18, 2012, <https://jurix.com.tr/article/3016>, E.T.: 13.04.2023

Kara, Sümeyye, İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı YLT, 2022

Karatuna, Işıl; Tınaz, Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel bir Araştırma”, TÜRK-İŞ, 2010, <http://acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080/xmlui/handle/20.500.11857/416>, E.T.: 07.05.2023

Kocabaş, Recep, “Yüksek Yargı Kararları Işığında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing”, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı YLT, 2021

Kuzgun, İmge, “Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing”, Kırıkkale Üniversitesi YLT Kırıkkale, 2014, E.T.: 03.02.2023

Küçükkaya, Hande Gül, “Yeni Gelişmeler Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz”, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 2, S: 2, 2014, <https://www.jurix.com.tr/article/4377>, E.T.: 02.02.2023

Laçiner, Vedat. "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)", USAK Stratejik Gündem, 2006, file:///Users/macbook/Downloads/Mobbing.pdf, E.T.: 19.05.2023

Leymann, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, S:2, C:5, 1996, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>, E.T.: 07.05.2023

Limoncuoğlu, Alp, “İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, 2014, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46930/588792>, E.T: 13.05.2023

Lokmanoğlu, Salim Yunus, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 30, 2017, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/taad/issue/52660/694034>, E.T.: 07.05.2023

Matthiesen, Stig Berge; Einarsen, Stale. “Bullying in the Workplace: Definition, Prevalence, Antecedents and Consequences”, International Journal of Organization Theory & Behavior, 2010, C: 13, S: 2, https://www.researchgate.net/publication/281875418_Bullying_in_the_workplace_Definition_prevalence_antecedents_and_consequences, E.T.: 03.02.2023

Maviş, Volkan, “Ceza Hukuku Boyutuyla Siber Zorbalık”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.29, S.3, 2021, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/suhfd/issue/64483/929815>, E.T.: 02.02.2023

Özbek, Ayça Güzel; Şengül, Cansu, “Örgütlerde Mobbing, Whistleblowing ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Stajyer Avukatlar Örneği”, International Journal of Social, Political and Economic Research, C:7, S: 3, 2020, https://www.researchgate.net/publication/344558488_Orgutlerde_Mobbing_Whistleblowing_ve_Orgutsel_Ozdeslesme_Arasindaki_Iliski_Uzerine_Bir_Arastirma_Stajyer_Avukatlar_Ornegi, E.T.: 07.05.2023

Özdemir, Damla, “İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, YLT, Mersin, 2015, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=E4JBIt9O35CPVX7bKszezqg&no=7NFScxlkk8CufYJTog6f6A>, E.T.: 28.04.2023

Özden, Banu, “Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C: 5, S: 8, 2018, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/595149>, E.T.: 11.04.2023

Öztürk, Meral; Şahbudak, Ercan, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma”, Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, C: 20 S:2, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosars/issue/31532/345512>, E.T: 10.06.2023

Palaz, Serap, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C:10, S: 4, 2008, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25499/268888>, E.T: 13.05.2023

Saday, Okay, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu Çerçevesinde Mobbing”, Sicil Dergisi, C: 1, 2013, <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil29-248-252.pdf>, E.T.: 27.05.2023

Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper, "The concept of bullying at work: the European Tradition", içinde "Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice", London: Taylor & Francis, 2003.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi”, S:4, 2017, <https://www.csgb.gov.tr/media/1327/isyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf>, E.T.: 03.02.2023

Taşkın, Ahmet, “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S: 44, 2015, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71811/1155390>, E.T.: 21.04.2023

Taşkın, Ahmet, “Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, S: 28, <https://sicil.mess.org.tr/tr/icerik/mobbingin-benzer-kavramlardan-farki>,

Tigrel, E. Yelgecen; Kokalan, O., “Türkiye’de Akademik Mobbing”, International Journal of Educational and Pedagogical Sciences, C: 3, S: 7, 2009, https://www.researchgate.net/publication/288959454_Academic_mobbing_in_Turkey, E.T.: 18.05.2023

Tulay, Muhammed Emre, “Türk Ceza Hukukunda İntihara Yönlendirme Suçu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 26, S: 2, Aralık, 2020, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/58488/811837>, E.T.: 21.04.2023

Tutar, Hasan, “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları”, Yönetim Bilimleri Dergisi, C:2, S:2, 2004, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/46426>, E.T.: 03.02.2023

Türay, Aras, “İhmal Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı. Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi”, C: 17, S: 3, 2020, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yuhfd/issue/56416/783167>, E.T.: 12.04.2023

Ulusoy, Zeynep Duygu, “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 105, 2013, http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2013-105-1259.pdf, E.T.: 17.03.2023

Ünver, Yener, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking, ve Cinsel Taciz Eylemleri”, Ceza Hukuku Dergisi, S: 11, 2009, <https://www.jurix.com.tr/article/2939>, E.T.: 21.04.2023

Vatanoğlu, Elif, “İşyerinde Duygusal Taciz ile İlgili Araştırma Perspektifleri”, Ceza Hukuku Dergisi, Sayı: 11, 2009, <https://jurix.com.tr/article/2938>, E.T.: 17.03.2023

Vickers, Margaret, “Introduction—Bullying, Mobbing, and Violence in Public Service Workplaces: The Shifting Sands of 'Acceptable' Violence”, Administrative Theory & Praxis, Cilt: 32, Sayı: 1, 2010, <http://www.jstor.org/stable/25611036>, Erişim Tarihi: 10.04.2023

MAHKEME KARARLARI

Selmouni v. France, Başvuru No.: 25803/94, 28.07.1999 T.

Ali Rıza Özer ve Diğerleri BB, Başvuru No: 2013/3924, T. 06.01.2015

Anayasa Mahkemesi Kararı, 2008/55 E., 2010/41 K., 25.02.2010 T.

Ankara 8. İş Mahkemesi, 2006/19 E., 2006/625 K., 20/12/2006 T.

Ankara BAM 7.HD, 2022/2005 E., 2022/2166 K., 22.06.2022 T.

İstanbul BAM 41.HD, 2019/885 E., 2020/666 K., 04.06.2020 T.

Yargıtay 14. CD, 2014/6837 E., 2017/3304 K., 14.6.2017 T.

Yargıtay 22. HD, 2013/293 E., 2013/30811 K., 27.12.2013 T.

Yargıtay 22. HD, 2014/2157 E., 2014/3434 K., 21.02.2014 T.

Yargıtay 22. HD, 2014/36577 E., 2016/7923 K., 15.03.2016 T.

Yargıtay 22. HD, 2017/27054 E., 2020/1618 K., 05.02.2020 T.

Yargıtay 4. CD, 2010/8335 E., 2010/2791 K., 19.02.2010 T.

Yargıtay 4. CD, 2014/48071 E., 2015/534 K., 08.01.2015 T.

Yargıtay 7. HD, 2015/3698 E., 2016/6330 K., 12.04.2018 T.

Yargıtay 7. HD, 2015/8164 E., 2016/9309 K., 26.04.2016 T.

Yargıtay 8. CD, 2018/203 E., 2018/2245 K., 01.03.2018 T.

Yargıtay 9. HD, 2008/12642 E., 2015/25859 K., 16.09.2015 T.

Yargıtay 9. HD, 2008/37500 E., 2010/31544 K., 04.11.2010 T.

Yargıtay 9. HD, 2012/2473 E., 2014/2959 K., 04.02.2014 T.

Yargıtay 9. HD., 2014/12642 E., 2015/25859 K., 16.09.2015 T.

Yargıtay 9. HD., 2021/12218 E., 2021/16601 K., 15/12/2021 T.

Yargıtay CGK, 2013/14-429 E., 2015/34 K, 10.03.2015 T.

Yargıtay HGK, E. 2015/9-461, K. 2017/127, 25/01/2017 T.

Yargıtay HGK, E. 2012/9-1925, K. 2013/1407, 25.9.2013 T.

Yargıtay HGK, E. 2015/9-461, K. 2017/127, 25.01.2017 T.