

**T.C.**  
**KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI**

**TÜRK CEZA HUKUKU AÇISINDAN MOBBİNG**  
**YÜKSEKLİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**  
**İmge KUZGUN**

**Tez Danışmanı**  
**DOÇ. DR. İbrahim DÜLGER**

**Kırıkkale – 2014**

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	ix
ÖZET .....	x
ABSTRACT.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### MOBBİNG KAVRAMI, TANIMI, TARİHİ GELİŞİMİ, MOBBİNG SÜRECİ VE MAĞDUR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

I. MOBBİNG KAVRAMI ,TANIMI VE TARİHİ GELİŞİMİ.....	4
A. Mobbing Kavramı ve Tanımı.....	4
B. Mobbing Kavramının Tarihi Gelişimi .....	15
II. MOBBİNG KAVRAMININ BENZER KAVRAMLARLA .....	17
KARŞILAŞTIRILMASI .....	17
A. Bullying (Zorbalık) .....	17
B. Staffing ( Hiyerarşide Üste Karşı Mobbing- Üste Yönelik Dikey Mobbing) ve Bossing (Hiyerarşide Asta Karşı Mobbing-Asta Yönelik Dikey Mobbing) .....	19
C. İşyerinde Çatışma.....	20
D. İşyerinde Şiddet.....	21
E. Stalking (Taciz Takibi) .....	21
III. MOBBİNG AŞAMALARI .....	22
IV. MOBBİNG TEŞKİL EDEN DAVRANIŞLARIN SINIFLANDIRILMASI VE .....	26
GÖRÜLME ŞEKİLLERİ.....	26
A. Mobbing Teşkil Eden Davranışların Sınıflandırılması .....	26
B. Mobbing Teşkil Eden Davranışların Görülme Şekilleri .....	31
1. Çalışanı Yeterli Çabayı Göstermemekle Suçlamak .....	31
2. Çalışanı Yaşından Dolayı Deneyimsizlikle veya Beceriksizlikle Suçlamak/Aşağılamak.....	31
3. İşyeri İmkanlarından Faydalanmasını Engellemek .....	32
4. Aşırı İş Yüklemek, Makul Olmayan Sürelerde İşin Bitirilmesini İstemek .....	32
5. İşten Atmakla Tehdit Etmek .....	33
6. Çalışanın Bulunması Gerekli Toplantılardan Haberdar Etmemek.....	33
7. Çalışanın İş Arkadaşlarıyla İletişim Kurmasını Engelleyecek İş Ortamı Oluşturmak.....	34
8. Çalışan Hakkında Söylenti Yayımak .....	34

9. Çalışana Fiziksel Şiddet Uygulamak ya da Uygulayacağına Dair Tehdit Etmek	35
10. Çalışanın Ruh Sağlığı Hakkında İmalarda Bulunmak .....	36
11. Çalışana Görevi İle İlgili Olmayan veya Başarısız Olacağı İşler Vermek .....	37
V. MOBBİNG DAVRANIŞ TÜRLERİ VE MAĞDUR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ .....	38
A. Mobbing Davranış Türleri .....	38
1. Hiyerarşik İlişkide (Dikey) Mobbing.....	39
a. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing .....	40
b. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing .....	40
2. Fonksiyonel (Yatay) Mobbing .....	41
B. Mobbingin Mağdur Üzerinde Etkileri .....	42

## İKİNCİ BÖLÜM

### MOBBİNGİN UNSURLARI, TÜRK CEZA KANUNUNDA MOBBİNGE VÜCUT

#### VEREN SUÇ TIPLERİ

I. MOBBİNGİN UNSURLARI.....	44
A. Davranışların Sistematiik Olması.....	45
B. Davranışların Birbiriyle Bağlantılı Olması .....	48
C. Davranışların Yıldırma ve Ayrımcılığa Hizmet Etmesi.....	50
D. Davranışların Mağdurun Genel Kişilik Hakkını, Onurunu Veya Sağlığını İhlal Eden Bir Boyuta Ulaşmaya Elverişli Nitelikte Olması .....	54
E. İşyerinde Gerçekleşmesi .....	60
II. TÜRK CEZA KANUNUNDA MOBBİNGE VÜCUT VEREN SUÇ TIPLERİNİN MOBBİNG İLE KIYASLANMASI .....	61
A. Eziyet Suçu .....	61
1. Korunan Hukuksal Yarar .....	62
2. Fail .....	62
3. Mağdur.....	62
4. Maddi Unsur .....	63
5. Hukuka Aykırılık Unsuru.....	64
6. Manevi Unsur.....	64
7. Suçun Nitelikli Halleri .....	65
8. Suçun Özel Görünüş Biçimleri .....	65
a. Teşebbüs .....	65
b. İçtima .....	65
c. İştirak .....	66
B. Hakaret Suçu.....	66

1. Korunan Hukuksal Yarar .....	67
2. Fail .....	67
3. Mağdur .....	67
4. Maddi unsur .....	68
5. Hukuka Aykırılık Unsuru.....	70
6. Manevi Unsur.....	70
7. Suçun Nitelikli Halleri .....	70
8. Suçun Özel Görünüş Biçimleri .....	71
a. Teşebbüs .....	71
b. İçtima .....	71
c. İştirak .....	72
C. Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu.....	72
1. Korunan Hukuksal Yarar .....	73
2. Fail ve Mağdur .....	73
3. Maddi Unsur .....	73
4. Hukuka Aykırılık Unsuru.....	75
5. Manevi Unsur.....	75
6. Suçun Nitelikli Halleri .....	76
7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri .....	76
a. Teşebbüs .....	76
b. İçtima .....	76
c. İştirak .....	77
D. Tehdit .....	77
1. Korunan Hukuksal Yarar .....	77
2. Fail ve Mağdur .....	78
3. Maddi Unsur .....	78
4. Hukuka Aykırılık Unsuru.....	81
5. Manevi Unsur.....	81
6. Suçun Nitelikli Halleri .....	82
a. Suçun Silahla İşlenmesi .....	82
b. Suçun İmzası Mektupla İşlenmesi .....	83
c. Suçun Özel İşaretle İşlenmesi .....	83
7. Suçun Özel görünüş biçimleri.....	84
a. Teşebbüs .....	84
b. İçtima .....	84

c. İştirak .....	85
E. İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlali Suçu .....	85
1. Korunan Hukuksal Yarar .....	85
2. Fail ve Mağdur .....	86
3. Maddi Unsur .....	87
a. İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlal Edilmesi .....	87
b. Çaresizliğini, Kimsesizliğini ve Bağlılığını Sömürmek Suretiyle Kişileri Ücretsiz veya Düşük Ücretle Çalıştırmak veya İnsani Olmayan Şartlarda Çalıştırma ve Konaklama ve Bu Amaçla Bir Kimseyi Tedarik veya Sevk veya Bir Yerden Başka Yere Nakletme.....	88
c. İşçiyi veya İşverenlerini Ücretleri Azaltıp Çoğaltmaya veya Önceden Kabul Edilenlerden Başka Koşullar Altında Anlaşmalar Kabulüne Zorlama ya da Bir İşin Durmasına, Sona Ermesine veya Durmasının Devamına Neden Olma .....	89
4. Hukuka Aykırılık Unsuru.....	90
5. Manevi Unsur.....	90
6. Suçun Nitelikli Halleri .....	90
7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri .....	91
a. Teşebbüs .....	91
b. İçtima .....	91
c. İştirak .....	92
F. Cinsel Saldırı.....	92
1. Korunan Hukuksal Yarar .....	92
2. Fail .....	93
3. Mağdur.....	93
4. Maddi Unsur .....	94
5. Hukuka Aykırılık Unsuru.....	96
6. Manevi Unsur.....	97
7. Suçun Nitelikli Halleri .....	97
a. Suçun Vücuda Organ veya Başkaca Bir Cisim Sokulmak Suretiyle İşlenmesi 98	
b. Suçun Beden veya Ruh Bakımından Kendisini Savunamayacak Durumdaki Kişiye Karşı İşlenmesi .....	98
c. Suçun Kamu Görevi veya Hizmet İlişkisinin Sağladığı Nüfuz Kötüye Kullanılarak İşlenmesi .....	99
8. Netice Sebebiyle Cezanın Ağırlaştırılmasını Gerektiren Haller .....	99
9. Suçun Özel Görünüş Biçimleri .....	100
a. Teşebbüs .....	100

b. İçtima .....	100
c. İştirak .....	101
G. Cinsel Taciz .....	101
1. Korunan Hukuksal Yarar .....	101
2. Fail ve Mağdur .....	102
3. Maddi Unsur .....	102
4. Manevi Unsur.....	104
5. Hukuka Aykırılık Unsuru.....	104
6. Suçun Nitelikli Halleri .....	105
7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri .....	107
a. Teşebbüs .....	107
b. İçtima .....	107
c. İştirak .....	107
H. Kasten Yaralama Suçu .....	108
1. Korunan Hukuksal Yarar .....	108
2. Fail ve Mağdur .....	108
3. Maddi Unsur .....	108
4. Manevi Unsur.....	110
5. Hukuka Aykırılık Unsuru.....	110
6. Suçun Nitelikli Halleri .....	111
a. Suçun Kişinin Yerine Getirdiği Kamu Görevi Nedeniyle İşlenmesi .....	112
b. Suçun Kamu Görevlisinin Sahip Bulunduğu Nüfuz Kötüye Kullanılmak Suretiyle İşlenmesi.....	112
c. Kasten Yaralama Neticesinde Ölümün Meydana Gelmesi .....	113
7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri .....	114
a. Teşebbüs .....	114
b. İçtima .....	114
c. İştirak .....	114
I. Cebir Kullanma Suçu .....	115
1. Korunan Hukuksal Yarar .....	115
2. Fail ve Mağdur .....	115
3. Maddi Unsur .....	116
4. Manevi Unsur.....	117
5. Hukuka Aykırılık Unsuru.....	117
6. Suçun Nitelikli Halleri .....	117

7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri .....	117
a. Teşebbüs .....	117
b. İçtima .....	118
c. İştirak .....	118
J. Nefret ve Ayrımcılık Suçu .....	118
1. Korunan Hukuksal Yarar .....	118
2. Fail .....	120
3. Mağdur .....	120
4. Maddi Unsur .....	121
5. Manevi Unsur .....	123
6. Suçun Nitelikli Halleri .....	123
7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri .....	123
a. Teşebbüs .....	123
b. İçtima .....	124
c. İştirak .....	124
K. Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu .....	124
1. Korunan Hukuksal Yarar .....	125
2. Fail ve Mağdur .....	125
3. Maddi Unsur .....	125
4. Manevi Unsur .....	127
5. Hukuka Aykırılık Unsuru .....	127
6. Suçun Nitelikli Halleri .....	128
7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri .....	128
a. Teşebbüs .....	128
b. İçtima .....	128
c. İştirak .....	128

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ULUSLARARASI METİNLERDE VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA MOBBİNG VE MOBBİNGİN AYRI BİR SUÇ TİPİ OLARAK TÜRK CEZA KANUNUNDA DÜZENLENMESİ SORUNU

I. GENEL OLARAK .....	129
II. ULUSLARARASI METİNLERDE VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA MOBBİNG .....	131
A. Uluslararası Metinlerde Mobbing .....	132
B. Karşılaştırmalı Hukukta Mobbing .....	138

1. Mobbingi Açıkça Düzenleme Altına Alan Ülkeler.....	141
a. Ceza Kanunlarında Mobbingi Suç Olarak Düzenleyen Ülkeler .....	141
aa. İsveç.....	141
bb. Fransa.....	143
b. Diğer Mevzuatlarında Mobbinge Yer Veren Ülkeler .....	146
aa. Belçika.....	146
bb. İtalya .....	147
cc. İngiltere .....	148
dd. Polonya .....	148
ff. Hollanda .....	149
gg. Kanada .....	149
2. Mobbing Kapsamındaki Eylemler Hakkında Mevcut Düzenlemeleri .....	150
a. Almanya.....	150
b. ABD .....	158
c. İsviçre.....	160
d. Japonya .....	161
e. Avusturya.....	161
C. Mobbing Kavramının Türk Hukuk Sistemindeki Yeri.....	162
1. Anayasada Mobbinge İlişkin Düzenlemeler .....	167
2. Medeni Hukukta Mobbinge İlişkin Düzenlemeler.....	168
3. Borçlar Hukukunda Mobbinge İlişkin Düzenlemeler .....	169
4. İş Hukukunda Mobbinge İlişkin Düzenlemeler .....	171
5. Ceza Hukukunda Mobbinge İlişkin Düzenlemeler .....	178
6. İdare Hukukunda Mobbinge İlişkin Düzenlemeler.....	181
III. ÜLKEMİZDE GERÇEKLEŞEN MOBBİNGİN MÜSTAKİL SUÇ OLMASI YÖNÜNDEKİ ÇALIŞMALAR.....	182
IV. ÇALIŞMALAR, ÖNERİLER VE OLMASI GEREKEN AÇISINDAN.....	185
A. Korunan Hukuksal Yarar .....	185
B. Maddi Unsur .....	186
1. Fail .....	186
a. Özgü Suç Olma Niteliği.....	187
b. Kurum ve Kuruluşların Sorumluluğu.....	188
2. Mağdur.....	190
3. Suçun Konusu .....	192
4. Eylem (Hareket ve Netice).....	192



a.	Mağdurun Ruhsal veya Fiziksel Sağlığına Zarar Verecek, Algılama Yeteneğini Bozacak, Onur, Şeref ve Saygınlığına Zarar Verecek Nitelikte Olması .....	196
b.	Failin Davranışlarının Belli Bir Süre Devam Etmesi.....	198
c.	Davranışların İşyerinde veya İşyeri ile Bağlantılı Başka Bir Yerde Gerçekleşmesi .....	198
d.	Failin Mağduru İşyerinden Uzaklaştırmak Saiki ile Hareket Etmesi.....	199
e.	Davranışların Sistematiik Olması.....	200
5.	Nedensellik Bağı (İllyet Bağı) .....	201
C.	Hukuka Aykırılık Unsuru.....	202
1.	Kanun Hükümünün Yerine Getirilmesi .....	202
2.	Meşru Savunma.....	203
3.	İlgilinin Rızası.....	204
D.	Manevi Unsuru.....	204
E.	Suçun Nitelikli Unsurları .....	205
1.	Mobbing Neticesinde Mağdurun İşten Ayrılması veya İşten Çıkarılması .....	205
2.	Mobbing Fiillerinin Kamu Kurum veya Kuruluşlarında Çalışanlar Arasında İşlenmesi .....	207
3.	Birden Fazla Kişi Tarafından Birlikte Gerçekleştirilmesi.....	208
4.	Mobbingin Şirket Politikası Halini Almış Olması .....	208
F.	Özel Görünüm Şekilleri .....	210
1.	Teşebbüs Sorunu.....	210
2.	Suçta İştirak Sorunu .....	210
3.	Suçların İçtimaı Sorunu .....	211
a.	Bileşik Suç .....	211
b.	Zincirleme Suç .....	212
c.	Fikri İçtima.....	213
d.	Normların Görünüşte İçtimaı .....	214
e.	Gerçek İçtima .....	214
G.	Yaptırım .....	215
	<b>SONUÇ.....</b>	<b>217</b>
	<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>221</b>

## ÖNSÖZ

Bu çalışmamızda Türk Ceza Hukuku bakımından mobbing konusu ele alınmıştır. Bu konunun incelenmesinin sebebi son zamanlarda işyerlerinde artan psikolojik şiddet vakıaları ve beraberinde getirdiği bireysel ve toplumsal zararlardır.

Çalışmamız boyunca mobbingin tanımı, kavramı ve tarihi sürecinden başlayarak mobbingin unsurları, Türk Ceza Kanunu'nda mobbing ile benzer suç tiplerinin kıyaslanması, uluslararası düzenlemelerde ve karşılaştırmalı hukukta mobbing ve Türk Ceza Kanunu'nda mobbing düzenlenmesi sorunu ele alınmıştır.

Çalışmamızın ilk bölümünde “mobbing kavramı, tanımı, tarihi gelişimi, mobbing süreci ve mağdur üzerindeki etkileri” ele alınacaktır. Çalışmamızın ikinci bölümü ise mobbingin unsurları ve Türk Ceza Kanununda mobbinge vücut veren suç tiplerine ayrılmıştır. Diğer bir deyişle birinci bölümde kavramsal açıdan üzerinde durulan mobbingin mağdur üzerindeki etkileri belirtilmiş, ikinci bölümde unsurları incelenerek Türk Ceza Kanunun'da mobbinge vücut veren suç tipleri ile kıyaslama yoluyla mobbingin bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmesi üzerinde durulmuştur

Hızla yayılan ve mağdurlar üzerinde olumsuz etkiler yaratan mobbing, toplumsal bir sorun haline dönüşmeye başlamıştır. Bu sebeple dünya genelinde bu konu üzerinde çeşitli bilimsel çalışmalar ve hukuki düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Son zamanlarda görmezden gelmenin mümkün olmadığı mobbing davranışlarının önüne geçebilmek ve bu düzen bozukluğunu gidermek için uluslararası metinlerde, diğer ülke düzenlemelerinde ve mahkeme kararlarında mobbing yer almaya başlamıştır. Bu itibarla üçüncü ve son bölümde Ülkemizde mobbing kavramına yer veren hukuk alanları incelenmiş, bu düzenlemelerin yerindeliği ve yeterliliği tartışılmış, son olarak da Türk ceza Kanunu'nda mobbing suç tipinin düzenlenmesi sorununa değinilmiştir.

Çalışmamızın başlangıcından bitimine kadar, hiçbir yardımını esirgemeyen değerli zamanlarını ayırıp benimle ilgilenen hocam ve tez danışmanım İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim üyesi sayın Doç. Dr. İbrahim DÜLGER Hocam'a, tez çalışması araştırma safhasında bana destek olan saygıdeğer hocalarıma ve arkadaşlarıma, her türlü yardım ve manevi desteği esirgemeyen kıymetli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

Tez çalışması işyerinde gerçekleşen, çalışanlar üzerinde belli bir süre devam eden, yıldırın, işyerinden uzaklaştıran, işverimini düşüren ve birçok olumsuz etkiler yaratan davranışlar silsilesinden oluşan mobbingi Türk Ceza Hukuku açısından konu edinmektedir.

Tez giriş ve sonuç dışında üç ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde mobbing kavramı, tanımı, tarihi gelişimi süreci ve mağdur üzerindeki etkileri incelenmiştir.

İkinci bölümde mobbing kavramı; unsurları ile beraber Türk Ceza Kanununda mobbinge vücut veren suç tipleri ile kıyaslanarak ele alınmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise uluslararası metinlerde ve karşılaştırmalı hukukta mobbing ve mobbingin ayrı bir suç tipi olarak Türk Ceza Kanununda düzenlenmesi sorunu kendi görüşlerimizle birlikte incelenmiştir.

### Anahtar Sözcükler

1. Mobbing
2. Stalking
3. İşyerinde Şiddet
4. Yıldırma
5. Bullying

## **ABSTRACT**

This study has been focused on comprising the mobbing in the Turkish Criminal Law terms that occurs in the working place, continuing a certain time on the employees, intimidates, gets suspended from work, lowers the work performance and consisted of lineage of behaviors which create many negative effects

This thesis consists of three main parts, except the introduction and conclusion.

In the first section mobbing concept, definition, historical development process and its effects on the victim has been studied.

In the second section the main type of crime that of mobbing in the Turkish Criminal Law with together mobbing concept elements are discussed.

In the third and final section mobbing the international and comparative law texts and dispute of approaching mobbing as a separate type of crime in the Turkish Criminal Law are discussed together with our own opinions.

### **Key Words**

1. Mobbing
2. Stalking
3. Intimidation
4. Bullying

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
c.	: cümle
C. Ü. İİBF	: Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
CGK	: Ceza Genel Kurulu
CGTİHK	: Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun
CHD	: Ceza Hukuku Dergisi
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
Çev.	: Çeviren
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Dr.	: Doktor
E.	: Esas
ESKHS	: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
f.	: Fıkra
GewSchG	: Gesetz zum Zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen (Şiddetten Korunma Yasası)
HD	: Hukuk Dairesi
HPD	: Hukuki Perspektifler Dergisi
ILO	: Uluslar arası Çalışma Örgütü
İÜHFİM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar

k.	: Kanun
KK	: Kabahatler Kanunu
KMÜ	: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
m.	: madde
Prof.	: Profesör
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TTB	: Türk Tabipleri Birliği
vd.	: ve devamı
WHO	: Uluslararası Sağlık Örgütü
Y.	: Yıl

## GİRİŞ

İnsan yapısı gereği tek başına yaşayamayan bir varlıktır. Birlikte yaşama güdüsü ve ihtiyacı insanların topluluk içerisindeki evrimlerini şekillenmesine sebep olmuştur. Paylaşım ve dayanışma gerekliliği, insanların duygusal gelişiminde etki ederken; yıllar geçtikçe sanayileşmenin ve ekonomik krizlerin, dayanışma içinde var olan insanları mücadele içine sürüklediği bir gerçektir.

Akıp giden zaman içinde insan, var olmanın bir gerekliliği olan geçim derdine düşmek durumunda kalmıştır. İlkçağlarda avcılık ile karnını doyurabilen insanoğlu modern çağda ise ancak iş hayatında yer edinerek kazandığı ekonomik güç ile karnını doyurabilmektedir. Hızla artan nüfus, işsizlik oranlarının artması gibi çeşitli faktörler insanlar için yaşam mücadelesini daha da zorlu kılmıştır. Bu sebeple insanoğlu, dayanışma içinde yaşamaktan farklı bir hale dönüşerek birbiri ile mücadele etmek zorunda kalan bireyler haline almıştır.

Bireyler sahip oldukları işi kaybetmemek, yeni gelen rakipleri safdışı bırakmak için birbirlerine ahlakdışı davranışlar sergilemekten kendilerini alıkoyamaz hale gelirler. Yaşadığı koşulların insanın karakterine etki eden önemli unsurlardan biri olması sebebiyle, artık bireyler sadece işini kaybetme korkusuyla değil; salt haz aldığı için de benzer ahlakdışı davranışlar sergilemekten kendini alamaz olmuştur. İnsanların birbirine uyguladıkları eziyetin genel bir hal alması, bunun neticesinde mağdurların psikolojik, bedensel rahatsızlıklar yaşaması, sosyal alanda itibar kaybı, işten ayrılmak zorunda kalan kişinin maddi sıkıntıları ve tedavi masrafları gibi ekonomik zararların ortaya çıkması bilim adamlarının dikkatini çekmiştir.

Davranışların işyerinde gerçekleşiyor olması, kişilerin birbirine takındığı tavır ve yaptıkları davranışların benzer özellikler taşıması bu durumun bir kavram ile adlandırılması ihtiyacını doğurmuştur.

Bilim adamları tarafından başlangıçta hayvanların kendi aralarında güçsüzü dışlamak için uyguladıkları yöntemin çocukların birbirlerine karşı sergiledikleri davranışlarla benzer olduğu fark edilmiştir. Daha sonra bu yöntemdeki benzer tavırların iş yaşamına da taşındığı gözlenmiştir. Mobbing olarak adlandırılan bu durum ülkemizde

de dikkatleri üzerine toplayan bir olgudur. Nitekim mobbing neticesinde insanlar intihara kalkışır hale gelebilmektedir.

Yalnız kişinin kendisine değil, topluma da zarar veren bir boyuta ulaşan mobbingin sadece sosyal açıdan ya da psikolojik açıdan değerlendirilmesi çözüm getirmek için yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle toplumda düzeni sağlayan hukuk alanında da bu konunun tartışılması gerekmektedir. Nitekim günümüzde mobbingin hukuki açıdan boyutunu tartışan çalışmalar yer almaya başlamıştır, fakat yeterli değildir.

Mobbingin ceza hukukunda yerini alması gerektiğini savunan tez çalışmamızın birinci bölümünde mobbing kavramı, tanımı, tarihi gelişimi, mobbing süreci ve mağdur üzerindeki etkilerinden bahsedilmektedir. Bu bölümde mobbing kavramının ortaya çıkış şekli, benzer kavramlarla karşılaştırılması, tarihi gelişimine yer verilerek, genel bir iş yaşamı tavrı halini alan mobbing olgusunda kavramsal ve tarihi nitelik ve özellikleri üzerinde durulmuştur. Henüz yeni bir kavram sayılan mobbingin bilimsel çalışmalarda bile farklı terimlerle ifade olunacak kadar başka kavramlarla karıştırılması tez araştırması sırasında dikkat çekmiş, bu sebeple birinci bölümde mobbingi ifade etmek için yerine kullanılan her bir terim açıklanmaya çalışılmıştır. Böylelikle 1970'li yıllardan itibaren ifade olunmaya çalışılan mobbing kavramının benzer kavramlarla kıyaslanarak daha rahat anlaşılması amaçlanmıştır.

Belli bir süre devamlılık, mobbingi belirgin özelliklerinden biridir. İlerleyen süreç içerisinde ileriki her aşama geride kalan aşamadan daha ağır sonuçlar doğurur. Bu sebeple mobbing belli aşamalara ayrılır. Sözkonusu aşamalarda davranışların görülme şekilleri mobbing kavramının nitelendirmesini ve özelliklerini belirtmek açısından önemli olan mobbing aşamaları konusuna da birinci bölümde yer verilmiştir.

Çalışanların sadece birbirine yönelik değil, aynı hiyerarşik ilişkide astın üste, üstün asta karşı yapabilmesinin de mümkün olduğu davranış şekilleri bakımından mobbing türlere ayrılmıştır. Mobbing davranış şekilleri farklı türlerde de olsa yöneldiği kişide yarattığı etkiler bakımından benzerlik gösterir. Mobbing davranış şekillerinin mağdur üzerindeki etkileri birinci bölümde ele alınan son konudur.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde ise kamu düzenini ve güvenliğini sağlayan, kişi hak ve özgürlüklerin korunmasını amaçlayan ceza kanunda mobbinge benzer suç



tiplerinin kıyaslanması suretiyle, mobbingin neden ayrı bir suç tipi olarak Ceza Kanunda yer alması gerektiği sorusunun yanıtı verilmeye çalışılmıştır. Mobbing, uzun bir süreç oldu için, içinde birçok farklı davranış şeklini barındırır. Fakat bu davranışların tek tek değerlendirilmesi, kavramın bütünlüğüne uygun düşmeyecektir. Davranışların ayrı ayrı değerlendirilmesi ve cezai yaptırıma tabii tutulması mobbingten olumsuz etkilenen mağdurun yanı sıra failin de zararına olacaktır. Dolayısıyla çözüme kavuşturulması istenen sorun daha da çıkmaza sürüklenir.

Ceza Kanundaki suç tiplerinin mobbing davranışlarının cezalandırılmasında yetersiz kalacağını düşündüğümüz mobbingin, bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenebilmesi için öncelikle unsurlarının belirlenmesi gerekir. Dolayısıyla ikinci bölümde mobbing unsurlarına yer verilmiş, Ceza Kanununda mevcut suç tipleri ile kıyaslanarak bu suç tiplerinin neden yetersiz kaldığı açıklığa kavuşturulmak istenmiştir.

Kimi ülkeler mobbing kavramına ayrı bir ehemmiyet vererek açıkça mevzuatlarında yer vermişlerdir. Almanya gibi kimi ülkeler ise mevcut kanuni düzenlemelerini yeterli görüp, ilgili suç tipini ihlal eden davranışları cezalandırmakla yetinmişlerdir. Kimi ülkeler ise bu konudaki takdir yetkisini hakime bırakarak, uygulamada, mahkeme kararları ile oluşan boşluğu gidermeye çalışmıştır. İşte üçüncü bölümde mobbinge yer veren uluslararası metinlerin değerlendirilmesi ve diğer ülkelerin bu konuya bakış açıları ayrıntılarıyla incelenmiştir. Bunun yanında mobbinge ilişkin duyarlılığın artması ile ülkemizde de bilimsel çalışmaların ve hukuki düzenlemelerin incelemesi yapılmıştır. Son yıllarda ülkemizde de mobbingin müstakil suç olması yönündeki görüşler artmış, tezin son bölümünde bu görüşlere ayrıntılı olarak yer verilmiştir. En nihayetinde tüm bu incelemeler sonucunda mobbingin bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmesi gerektiği fikrimize paralel olarak bu müstakbel suçun unsurları açıklanmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### MOBBİNG KAVRAMI, TANIMI, TARİHİ GELİŞİMİ, MOBBİNG SÜRECİ VE MAĞDUR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

#### I. MOBBİNG KAVRAMI ,TANIMI VE TARİHİ GELİŞİMİ

##### A. Mobbing Kavramı ve Tanımı

Mobbing terimin kökeni mob sözcüğünden gelmektedir. Mob sözcüğü Latince “mobile vulgus” kelimesinden türemiştir. Mobilus, Latince’de hareketli<sup>1</sup>; vulgus kelimesi ise insanlar, yani kalabalık<sup>2</sup> anlamına gelmektedir. İki sözcün bütünleşmesi ile “kararsız kalabalık” anlamı ortaya çıkar. Kökü “to mob” fiiline dayanan mobbing kavramının İngilizce sözlük anlamı; taciz, rahatsız etme, sıkıntı verme, ortalıkta toplanma, saldırma, kuşatma, psikolojik şiddet, yıldırma, baskı<sup>3</sup>, psikolojik rahatsızlık verme<sup>4</sup>, etrafına toplanma, hücum etme, izdiham, kalabalık, kanunsuz şiddet uygulayan çetedir<sup>5</sup>.

Psikolojik şiddet ve psikolojik taciz kavramları ile eş anlamda kullanılan mobbingin yaygın bir hal alması, 1980’li yıllarda işyerinde gerçekleşen zorbalık kavramı ve bu kavramın nitelik ve özellikleri üzerinde durulmasına sebep olmuştur. Bu suretle mob sözcüğünden türeyen mobbing ifadesi bu davranış şekilleri için yaygın kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Oysaki 1980’li yıllara kadar genel olarak dışlama ve hayvanlar arasındaki saldırgan davranışları açıklamak için kullanılan mobbing, artık bu yıllardan itibaren iş yaşamındaki benzer davranışlar için kullanılmaya başlanmıştır<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> “mobilus”, (erişim) <http://latince-turkce.cevirsozluk.com/#la|tr|mobilus%0A>, 19.11.2013.

<sup>2</sup> “vulgus”, (erişim) <http://latince-turkce.cevirsozluk.com/#la|tr|vulgus%0A>, 19.11.2013.

<sup>3</sup> Oxford Advanced Learner’s Dictionary, s. 819; (erişim) <http://tureng.com/search/mob>, 10.01.2014.

<sup>4</sup> “mobbing”, (erişim) <http://oxforddictionaries.com/translate/french-english/mobbing?q=mobbing>, 13.09.2013.

<sup>5</sup> “mob”, (erişim) <http://syn.tureng.com/search/mob.html>, 19.11.2013.

<sup>6</sup> TOKAT, Bülent - CİNDİLOĞLU, Mihraban - KARA, Hakan, **Değerlerin Psikolojik Çatışması Mobbing**, Ekin Basım Yayın, Kütahya, 2011, s. 12; KARSLIOĞLU, YENİ, Güldane, **Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz**, Ziraat Gurup Matbaacılık, Ankara, 2013, s. 22-23.

Bu kavram o kadar yeni bir olgudur ki Newsweek dahi 2000 yılında işyeri sorunlarını ele alan kapsamlı bir araştırma yapmış ve mobbing kavramının yer aldığı bu araştırmaya sadece Avrupa baskılarında yer vermiştir<sup>7</sup>.

Elbette ki dikkatlerin bu kavram üzerine çekilmesinin nedeni işyerindeki ahlakdışı davranışların yaygınlaşmasıdır. Yapılan anketlerde pek çok sayıda insanın benzer yıldırıcı davranışlara maruz kaldığını ifade etmesi durumun ne kadar vahim olduğunu göstermiş, bu konu üzerinde çalışma yapanlar, mobbinge ilişkin olarak benzer özellikleri taşıyan çeşitli tanımlamalarda bulunmuşlardır<sup>8</sup>.

Mobbing kavramının isim babası olarak kabul edilen Leymann'dan önce 1976 yılında Brodsky mobbing için taciz ifadesini kullanmış; bir kişinin diğer kişiyi yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek gayesi ile yaptığı, tekrarlanan, insanları korkutan, rahatsız eden, kışkırtan, onlar üzerinde baskı kuran ısrarlı girişimleri bu kapsamda değerlendirmiştir. Thylefors 1987 yılında mobbing için “iftira” ifadesini kullanarak şu tanımlı yapmıştır; bir ya da daha fazla kişinin belirli bir süre boyunca bir veya daha fazla kişiye tekrarlayan olumsuz davranışlarda bulunmasıdır. Matthiesen, Raknes ve Rrökkum ise mobbingi; bir veya daha fazla kişinin çalışma gruplarındaki kişi ya da kişileri hedef alan, sürekli tekrarlı olumsuz davranışlar şeklinde tanımlar.1988 yılında BBC için hazırladığı, yaptığı çalışmalarla mobbing kavramına halkın dikkatini çeken Andrea Adams (gazeteci) Bullying at Work: How to Confront and Overcome (İş Yaşamında Zorbalık: Karşılaşma ve Başa Çıkma Yolları) kitabında sürekli kusur bulma ve küçük düşürme davranış şekillerini “bullying” (zorbalık) kavramı olarak tanımlamaktadır<sup>9</sup>.

1990'da Leymann psikolojik terör olarak nitelendirdiği mobbingi bir ya da daha fazla kişi tarafından sistematik olarak ve genelde bir kişiye yönelik olarak gerçekleştirilen düşmanca ve etik olmayan davranışlar olarak tanımlamaktadır. Kile 1990 yılında sağlığı tehlikeye sokan liderlik ifadesini kullanarak; bir üst tarafından açık ya da örtülü şekilde uzun süre boyunca sergilenen sürekli küçük düşürücü, taciz edici

---

<sup>7</sup> MILLER, Karen, Lowry - POWER, Ginny, “They Call It Mobbing”, Newsweek International, 14.08.2000, (erişim) <http://www.newsweek.com/id/85749>, 03.04.2014.

<sup>8</sup> EINARSEN, Stale, “Harassment & Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach”, **Agression and Violent Behavior**, C. 5, No: 4, 2000, s. 379 - 401.

<sup>9</sup> ADAMS, Andrea, Bullying at Work: How to Confort and Overcome It, Virago Press, Londra, 1992, s. 38.

eylemler olarak belirtmiştir<sup>10</sup>. Wilson ise “işyeri travması” ifadesini kullanarak idarecinin sürekli veya kasıtlı olarak yaptığı rahatsız edici davranışları sebebiyle kişinin karakterinin bozulması tanımını yapmıştır. Vartia tacizi bir kimsenin başkasına tekrarlayan ve zamana yayılan negatif davranışlar göstermesidir şeklinde ifade eder. Björkqvist, Österman ve Helt-Back ise işyerinde tacizi; kendilerini müdafaa edemeyecek olan bir yada daha fazla kişiye yönelik fiziksel veya zihinsel acı veren sürekli tekrarlanan davranışlar olarak anlatır. 1992’de Zorbalık ( bullying) kavramı Adams tarafından; kamu ya da özel sektörde kişiyi alçaltan, sürekli eleştiri ve taciz ya da saldırı içeren davranışlar olarak belirtilir. 1996’da ise İngiliz araştırmacı Tim Field, mobbing kelimesi yerine bullying kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Field’a göre bullying kişinin kendine olan saygısına ve özgüvenine karşı sürekli ve ısrarcı bir davranış şeklidir<sup>11</sup>. Fransa’da 1998 yılında Marie - France Hirigoyen mobbingi; kötü bir anlam taşıyan her türlü davranış, söz, yazı ve hareketi içeren mağdurun kişiliğine, haysiyetine, fiziksel ya da ruhsal bütünlüğüne zarar veren, çalışma ortamını bozan davranışlardır şeklinde tanımlamıştır<sup>12</sup>.

Çok çeşitli tanımlamalara karşın yine de işyerinde psikolojik taciz kavramını sistematik bir şekilde ilk kez ele alan kişi Heinz Leymann’dır<sup>13</sup>. Mobbinge ilişkin bilimsel çalışmaların Leymann ile başladığı genel kabul gören görüştür. Leymann’ın mobbinge ilgili yazmış olduğu raporlar birçok ülkede araştırma ve düzenlemeye gidilmesini sağlamıştır.

Yukarıda tüm tanımların ortak özellikleri davranışların ahlakdışı mahiyet taşıması, tekrarlı ve belli bir zaman dilimine yayılmış olmasıdır.

Mobbing davranış şekillerinin tanımlamasında gerçekleşen farklı betimlemeler bu davranış şekillerinin adlandırılmasında da kendini göstermiştir. İşyerinde şiddet eylemleri için farklı ifadeler kullanılmaktadır. Örneğin; Danimarka’da sık kullanılan

---

<sup>10</sup> SHELTON, Tammy L., “Mobbing, Bullying, &Harassment: A Silent Dilemma in the Workplace”, Southern Illinois UniversityCarbondale, OpenSIUC, Carbondale, 2011, s. 6.

<sup>11</sup> TINAZ, Pınar - BAYRAM, Fuat – ERGİN, Hediye, **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayım, İstanbul, 2008, s. 6; FIELD, Tim, *Bullying in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying*, Didcot, 1996, s. 5.

<sup>12</sup> GUERRERO, Maria, S. Isabel, “The Development of Moral Harassment (Mobbing) Law in Sweden and France As a Step Towards EU Legislation”, **Boston College International and Comparative Law Review**, Y. 2, S. 27, 2004, s. 3, (erişim)

<http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=iclr>, 20.11.2013.

<sup>13</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 12.

sözcük bullyingtir. İsviçre’de Almanca ve İtalyanca’nın konuşulduğu bölgelerde mobbing, Fransızca konuşulan bölgelerde ise harcelement - moral kelimeleri kullanılmaktadır. Güney Afrika’da kendi dillerinde duygusal taciz anlamına gelen “emosioneleteistering” kelimesi kullanılmaktadır<sup>14</sup>. Hatta 2004 yılında kadın işçi işverene karşı cinsel ve psikolojik taciz nedeniyle bir dava açmıştır. Bu davada ilk kez emosioneleteistering kavramına yer verilmiştir<sup>15</sup>.

Konuşulan dile göre değişiklik gösterse de genellikle farklı anlamlar taşıyan kelime ve terimler sıklıkla birbiri yerine kullanılmaktadır. Fakat tüm bu sözcük ve terimlerden mobbing davranışlarını ifade etmek için yararlanılmaktadır.

Hatta ortak dil olarak İngilizce’ yi kullanan ülkelerde bile mobbing davranış şekillerini belirtmek için farklı kelimeler ve kavramlar türetilmiştir.

İşyerindeki küçük düşürme, sürekli kusur bulma gibi rahatsız edici ahlakdışı davranışları ifade etmek için “work or employee abuse” (iş ya da işgören tacizi), “victimization” (kurban etme), “intimidation” ( gözdağı verme), “verbal abuse” ( sözlü taciz), “horizontal violence” (yatay şiddet), “psikolojik terör”, “psikolojik şiddet” kavramları<sup>16</sup> ve “work harassment” (işyeri tacizi), “mistreatment” (kötü muamele), “bullying at work” (işyerinde zorbalık) terimleri<sup>17</sup> kullanılmaktadır. Yine mobbing kavramı yerine “stalking” ( yıldırma), “psycho-terror at workplace” (işyerinde psikolojik terör), “emotional abuse” ( duygusal taciz), “workplace syndrome” (işyeri sendromu), “psychological abuse” ( psikolojik taciz) kavramları da kullanılmaktadır<sup>18</sup>. Bunların yanında ayrıca “mistreatment” (kötü muamele), “psychological violence” (psikolojik şiddet) gibi kavramlar da kullanılmaktadır<sup>19</sup>.

---

<sup>14</sup> TINAZ, Pınar, “Çalışma Psikolojisi Boyutlarıyla Mobbing Tanım ve Tanı”, **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay Bildiriler Kitabı**, Ankara, 2013, s. 24.

<sup>15</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 21.

<sup>16</sup> CASSITTO, Maria, Grazia – FATTORINI, Emanuela – GILIOLI, Renato- RENGO, Chiara - GONIK, Viviane, “Occupational and Environmental Health Programme, Raising Awareness of Psychological Harassment at Work, Protecting workers’ Healthseries” **Protecting Workers’ Health Series** No:4, World Health Organization (WHO), Cenevre, 2003, s. 12.

<sup>17</sup> İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon Yayınları No: 6, Nisan 2011, s. 5.

<sup>18</sup> ESER, Oktay, “Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni”, s. 2, (erişim) [http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay\\_eser\\_mobbing\\_kavrami.pdf](http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf), 15.11.2013.

<sup>19</sup> ULUSOY, Zeynep, Duygu, “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, **TBB Dergisi**, 2013, S. 105, s. 132-133.

Görüldüğü gibi mobbing kavramı için birbirine yakın pek çok kelime mevcuttur. Bu kelimelerin kullanım yaygınlığı ülkeden ülkeye değişiklik gösterir. Özellikle dikkat çeken, mobbing ve bullying kavramlarının birbiri yerine sıklıkla kullanılmasıdır. Mesela; İngiltere’de ve İngilizce dilinin hakim olduğu bazı ülkelerde psikolojik taciz için mobbing kelimesi yerine bullying ifadesinin kullanıldığı bilinmektedir. ABD’de de bu tip davranışları tanımlamak için “work harassment”, “bullying”, “work abuse” ya da “harassment at work” kavramlarının<sup>20</sup> tercih edildiği görülür. Yine Avustralya’da mobbing kavramı yerine bullying terimi kullanılmaktadır<sup>21</sup>. Leymann ise mobbing kavramına eş değer ifade olarak psikolojik terör ibaresini kullanmıştır<sup>22</sup>.

Anglo - Sakson hukukunda mobbing deyimini yerine bullying terimi kullanılsa da<sup>23</sup> bullying ifadesi fiziksel saldırı niteliğinde olan davranışları açıklayan bir kavramdır. Mobbingin ise daha çok psikolojik yıldırma olmakla beraber bullying terimini de anlamca kapsadığı söylenebilir.

Mobbingin Türk Dil Kurumu tarafından uygun görülen karşılığı ise “bezdiri”dir<sup>24</sup>. Bezdiri ise “*işyerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme*” olarak tanımlanmıştır<sup>25</sup>.

Ülkemizde mobbing kapsamındaki fiiller için “psikolojik şiddet”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde psikolojik taciz”, “yıldırma/yıpratma”, “psiko-terör”, “manevi taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde zorbalık”, “duygusal şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyeri sendromu”, “sindirme”<sup>26</sup> ifadeleri kullanılmaktadır.

---

<sup>20</sup> Komisyon Raporu, s. 6; EINARSEN, “Harassment...”, s. 380.

<sup>21</sup> ÇUKUR, Cengiz, “ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çimento İşveren Dergisi**, S. 2, C. 26, Mart 2012, s. 36; LEYMAN, Heinz, “Psychological Terrorization-The Problem of Terminology”, **The Mobbing Encyclopedia**, (erişim) <http://leymann.se/English/frame.html>, 20.11.2013.

<sup>22</sup> LEYMAN, Heinz, “ The Definiton of Mobbing at Workplaces”,**The Mobbing Encyclopedia**, (erişim) <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 12.11.2013.

<sup>23</sup> FEHR, Anja, **Mobbing am Arbeitsptaltz: Eine Strafrechtliche Analysedes Phänomens Mobbing**, Nomos, German, 2007, s. 70.

<sup>24</sup> “mobbing”, (erişim)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.528db5c3d8de27.61656445](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.528db5c3d8de27.61656445), 21.11.2013.

<sup>25</sup> “bezdiri”, (erişim)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.52b0337a6ffd33.24319930](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.52b0337a6ffd33.24319930), 21.11.2013.

<sup>26</sup> ERKAN, Ahmet, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Psikoloji, Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Makaleleri Kütüphanesi, (erişim) [http://www.tavsiyeediyorum.com/makale\\_889.htm](http://www.tavsiyeediyorum.com/makale_889.htm), 21.11.2013.

Tınaz, yukarıdaki ifadelerden daha farklı bir kelime kullanarak, kendi özgün terimini yaratmış, mobbing teriminin Türkçeleştirilmesi gerekirse eşanlamlısı olarak kullanılabilen olan “yıldırkaçır” ibaresinin terminolojiye kazandırılabilceğini savunmuştur<sup>27</sup>.

Dikkat edilirse Türkiye’de kullanılan kavramlarda genellikle “taciz” ibaresinin varlığı göze çarpmaktadır. Taciz: tedirgin etme, sıkıntı verme anlamına gelir<sup>28</sup>. Tacizde başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek amacıyla tekrar tekrar sürekli olarak girişimlerde bulunulur ve karşı tarafı kışkırtan, baskı uygulayan, korkutan, yıldırın, rahatsız eden davranışlar sergilenir. Psikolojik taciz davranış şeklinde de kişiye sıkıntı vererek, tedirgin ederek işyeri ortamından uzaklaşmasını sağlanmaktadır.

Tüm bu terimlerin ifade ettiği davranış biçimleri işyerinde gerçekleşmektedir. Türk Hukuku’nda henüz gündeme gelmeye başlayan mobbingin karşılığı Türkçe’ de farklılıklar gösterse de bu konuyu ele alan yazarlar genellikle psikolojik taciz ibaresini kullanmayı yeğlemektedir<sup>29</sup>.

Peki işyerinde çalışanların maruz kaldığı benzer özelliklerde fakat farklı görünüş şekillerinde olan, genellikle mağdurun işten uzaklaşması ile sonuçlanan ve mağdurda psikolojik, bedensel zararlar doğuran bu olgu için ülkemizde kullanılabilen doğru ifade ne olmalıdır ve bu ifade tanımlaması nasıl yapılmalıdır?

Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu’na göre okullarda çocuk ve gençler arasındaki zarar verici eylemler için bullying (zorbalık), işyerinde yetişkinler arasında düşmanca davranışlar için mobbing kavramları kullanılmaktadır<sup>30</sup>.

İşyerinde işveren ve çalışanlar tarafından tekrarlanan, mağduru yıldırılmayı amaçlayan, bir süre devam eden rahatsız edici davranışlar mobbing olarak tanımlanır. Haksız, aşağılayıcı eleştiri, şakalar, alay etme, görmezlikten gelme, tehdit, iftira, yok

---

<sup>27</sup> TINAZ, Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 3. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2011, s. 20; TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 11.

<sup>28</sup> “taciz”, (erişim)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.528266ee5e81e9.84597481,12.11.2013](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.528266ee5e81e9.84597481,12.11.2013).

<sup>29</sup> Bkz. TURHAN, KASAPOĞLU, Mine, “ Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, **TBB Dergisi**, 2013, S. 105, s. 89; BİLGİLİ, s. 30.

<sup>30</sup> Komisyon Raporu, s. 6.

sayma, kapasitesinin üstünde veya altında iş yükünde çalıştırma gibi davranışlarla mağduru yalnızlığa iterek baskı altına alma şeklinde gerçekleşir<sup>31</sup>.

Belirli ortak özelliklerde hemfikir olunsa da tanımı üzerinde görüş birliğine varılmamakta, ortak özellik gösteren bu davranış şekillerinin adlandırılması hususunda da fikir birliği bulunmamaktadır. Fakat kavram olarak genellikle mobbing ibaresinin kullanıldığı görülmektedir.

Benzer özellikleri belirten farklı mobbing tanımlamalarına rastlamak mümkündür. Örneğin; Einarsen'a göre mobbing bir ya da birden fazla çalışana karşı bilinçli ya da bilinçsiz yapılan küçük düşürücü, psikolojik olarak acı veren, işverimini engelleyen tekrarlanan hareketlerdir<sup>32</sup>.

Tınaz'a göre ise mobbing<sup>33</sup>: *“örgüt içinde gerilimin (fikir ayrılıkları ve çatışmaların) ve kargaşalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgütün düzenini ve işleyişini bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını veya performansını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun”*dur.

Tüm bunların yanında mobbing kavramının tarihçesi başlığı altında ayrıntılı bir şekilde değinileceği üzere Konrad Lorenz'in tanımı bugünkü kullanımına en yakın anlamı içermektedir<sup>34</sup>. Bu davranış tanımı İsveçli hekim Heinemann tarafından insanlar arası ilişkilere taşınmıştır. Heinemann'ın yapmış olduğu tanıma göre: *“psikolojik terör ya da mobbing; iş yerinde, sistematik bir şekilde bir ya da daha fazla birey ( nadiren dörtten fazla) tarafından, daha çok bir kişiye yönelik (nadiren birden fazla) düşmanca ve etik dışı davranışları içerir. Birey mobbing hareketlerine bağlı olarak çaresiz ve savunmasız bir halde kalır. Bu hareketler çok sık (en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde ( en az altı ay) tekrarlanan bir temelde gerçekleşir. Bu düşmanca davranışların*

---

<sup>31</sup> DAVENPORT, Noa- SCHWARTZ Distler, Ruth- ELLIOT, Pursell, Gail, **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 24-25.

<sup>32</sup> EINARSEN, Stale, “The Nature and Causes of Bullying at Work”, **International Journal of Manpower**, C.20, No: ½, Norveç, 1999, s.17.

<sup>33</sup> TINAZ, Pınar, “ Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, S.4, 2006, s.12.

<sup>34</sup> Bkz. WESTHUES, Kenneth, “The Mobbings at Medaille College”, **The Remedy And Prevention of Mobbing in Higher Education**, The Edwin Mellen Press, Lewiston, NY, 2006, s.32.



sıklığı ve uygulama süresinin uzunluğu, bireyde belirgin zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişliğe sebep olur”<sup>35</sup>.

Mobbingin varlığı ve boyutunun başlangıçta fark edilmesi güçtür, çünkü yaşanan anlaşmazlıkların rekabetten, anlık anlaşmazlıklardan olduğu varsayılır.

Yargı kararlarına göre psikolojik taciz; işyeri çalışanlarına yönelik hukuk düzeninin öngörmediği, bir bütün olarak değerlendirildiğinde mağdurun genel kişilik hakkına, onuruna ve sağlığına zarar verme amacıyla sürekli ve sistematik olarak gerçekleştirilen, birbiriyle bağlantılı veya birbirini tamamlayan yıldırma, güçlük çıkarma ve ayrımcılığa hizmet eden davranış şekilleridir<sup>36</sup>. Örneğin; bir Yargıtay kararına<sup>37</sup> konu olan işyerinde psikolojik taciz için şu açıklama yapılmıştır; “ işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir.” Aynı tanımlama Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından yapılmıştır. Ankara 8. İş Mahkemesi’nin kararına göre mobbing<sup>38</sup> : “ ...işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb davranışları içermektedir.”

Psikolojik yıldırma olarak da adlandırılan mobbingin ayırt edici özelliklerinden biri işyerinde çalışanlar arasında veya üzerinde gerçekleşmesidir. İnsanlar arasındaki işyeri dışında gerçekleşen benzer ilişkiler için de mobbing ifadesi kullanıldığından, işyerindeki davranış şekillerini ifade etmek için kullanılacak terim olan mobbingin farkı; “işyerinde ya da işle alakalı bir yerde” gerçekleşiyor olmasıdır. Dolayısıyla okuldaki öğrencilerin birbirine karşı ya da öğretmenlerin öğrencilerine, dernek üyeleri arasında gerçekleşen yahut infaz memurlarının hükümlüler arasında gerçekleştirmiş olduğu ya da müşteri temsilcilerinin müşteri tarafından maruz bırakıldığı davranışların işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi mümkün değildir<sup>39</sup>. Benzer bezdirici,

---

<sup>35</sup> LEYMANN, “The Content and Development of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 1996, 5 (2), s. 168.

<sup>36</sup> ERDEM, M. , Ruhan - PARLAK, Benay, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, **TBB Dergisi**, S.88, 2010, s. 264.

<sup>37</sup> Bkz. Yargıtay 9. HD’ nin E. 2007/ 9154, K.2008/13307 sayılı kararı.

<sup>38</sup> Bkz. Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006 tarih, E. 2006/19 ve K. 2006/625 sayılı kararı.

<sup>39</sup> BOZBEL, Savaş - PALAZ, Serap, “ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, **TİSK Akademi**, S. 3, C. 2, 2007, s. 67.

yıldırmaya yönelik davranışlar başka yer ve ortamlarda da gerçekleşebilir, fakat bunların mobbing kapsamında değerlendirilmemesi gerekir.

Fakat işyerinde gerçekleşen her türlü olumsuz davranışı mobbing olarak nitelendirmek de doğru olmaz. Diğer bir ifade ile işyerinde gerçekleşen her ahlak dışı davranışa mobbing denilemez. Davranışların mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için işyerinde gerçekleşmesinin yanında, davranışlarda sistematiklik unsuru da aranır. Dolayısıyla ne kişiyi yıldırmaya yönelik her sistematik hareket ne de işyerinde gerçekleşen her hareket mobbing olarak değerlendirilebilir. Bu iki unsurun bir arada bulunması gerekir.

Buradan hareketle mobbing yani diğer bir ifade ile psikolojik taciz; işyerinde veya işle alakalı başka bir yerde gerçekleşen, bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından uygulanan, bir bütün olarak değerlendirildiğinde mağdurun genel kişilik hakkına, onuruna ve sağlığına zarar veren, mağduru işyerinden uzaklaştırmak veya yıldırmak amacıyla sürekli ve sistematik olarak gerçekleştirilen, birbiriyle bağlantılı ahlaka aykırı davranış şekilleridir.

Mobbingte çeşitli şekillerde gerçekleşebilen fakat netice olarak mağdurda bıraktığı etkilere topyekün bakıldığında aynı sonucu doğuran davranışlar, belirli sıklıklarda gerçekleşmelidir. Dolayısıyla, mağdur ve diğer çalışanlar arasındaki gerçekleşen anlık tartışmalar mobbing kapsamında değerlendirilmemelidir. Bu davranışlar ayda en az birkaç kez tekrarlanıyor olmalıdır<sup>40</sup>. Mobbing kapsamındaki davranışların en az altı aydan beri devam etmiş yahut ediyor olması gerekir.

Her ne kadar asgari altı aylık süre aransa da daha kısa zaman diliminde gerçekleşen davranışların da mobbing olarak değerlendirilebileceğini savunan görüş vardır. Bu görüşe<sup>41</sup> göre en az üç aylık süre içerisinde mağduru işyerinden uzaklaştırmaya yönelik baskı altına alan yıldırıcı sistematik davranışlar da mobbing

---

<sup>40</sup> Gazi Üniversitesi Mobbing Birimi, "Mobbing Nedir? ", (erişim)  
<http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing-nedir-37863>, 23.06.2014.

<sup>41</sup> DEMİRCİOĞLU, Huriye, Reyhan, "Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XI., S. 1-2, 2007, s. 119.

olarak değerlendirilir. En az üç aylık bir periyod içinde gerçekleşen bu davranışlara “hızlı mobbing” denmektedir<sup>42</sup>.

Ne yazık ki mağdur kendisine yönelik davranışların farkına vardığında hedefin kendisi olduğundan emin olamaz. Bu farkındalığa varması zaman alır, çoğunlukla olayları büyütme yönünde karar alır. Fakat bu sessizliği kendisine karşı sergilenen tutumun daha da acımasız hal almasına ve yoğunlaşmasına sebep olur. Belli bir aşamadan sonra sadece mağdurun farkında olduğu mobbing davranışlarını artık işyerindeki birçok kişi fark eder hale gelir. İşte bu bakımdan mobbing objektif ve subjektif olmak üzere ikiye ayrılmıştır<sup>43</sup>.

**Sübjektif mobbing:** Psikolojik şiddetin varlığını mağdurun farkına varmasıdır. Yani belli bir aşamaya gelen mobbingin etkileri mağdur tarafından hissedilir hale gelir. Bu aşamada mağdur, hedef olduğunun ayrımına varır.

**Objektif mobbing:** İşyerindeki psikolojik şiddet olgusunun diğer çalışanlar tarafından farkına varılması ve öğrenilmesidir. Dolayısıyla bir işyerinde mobbing izleyicilerinin varlığı orada objektif mobbinge işaret eder.

Mobbingin subjektif halinin örgütsel bir boyuta taşınması mobbingin objektif hale dönüşmesine sebep olur. Diğer bir deyişle mobbing uygulayıcısı ve mağdurdan başka bir üçüncü kişinin mobbingten haberdar olması halinde subjektif mobbing, objektif mobbinge dönüşür. Yöneticiler mobbing davranışlarını gözlemlediklerinde buna ilişkin önlemleri aldıklarında artık mobbing kişisel olarak algılanmaktan çıkıp, örgüt kültürü içerisinde çözümlenmeye çalışılır<sup>44</sup>.

Ayrıca mobbing; kapsamındaki davranışların etkilediği haklar bakımından genel ve özel olarak ikiye ayrılır. Genel anlamda mobbing; hak ihlali iken özel anlamda mobbing; kişilik hakkının ihlalini oluşturur<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> TINAZ, Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri”, **CHD**, Aralık 2009, s. 19.

<sup>43</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 52.

<sup>44</sup> DANGAÇ, Gönül, “Akademik, Hukuksal Ve Tıbbi Açından Mobbing (İşyerinde Psikolojik Yıldıрма, Zorbalık)”, **CHD**, Aralık 2009, s. 26.

<sup>45</sup> ULUSOY, s. 144.

ILO, doğrudan mobbing ya da psikolojik taciz ibarelerini kullanmasa da, işyeri şiddeti tanımında sadece fiziksel şiddeti değil, psikolojik ve pasif şiddeti de belirtmiştir<sup>46</sup>.

Şiddet; ekonomik, siyasal ve psikolojik niteliklerde olabilmektedir<sup>47</sup>. Ancak unutulmamalıdır ki işyerinde mobbing daha ziyade nazikçe ve fiziksel şiddet içermeden gerçekleştirilmektedir<sup>48</sup>. Mobbing insan saldırganlığının sinsice fiziksel şiddet içermeyen kılıklara bürünmesi halidir<sup>49</sup>. Mobbing iktidar sahibinin kudretini sergileme biçimidir.

Taraflardan her ikisi de kendine has silahları kullanarak kendilerini müdafaa ediyorlarsa bu durumda mobbingten bahsedilemez. Zira burada kişiler arasında rekabet vardır. Psikolojik tacizden bahsedebilmek için taraflar arasında eşitsizlik olması gerekir. Mobbing işyerinde gerçekleşen hakaret ya da taciz edici davranışların failin gücünün kötüye kullanarak hedef aldığı kişiye yönelik sergilediği sistematik davranışlar bütünüdür. Kötüye kullanılan güç sadece kişinin işyerindeki hiyerarşiden kaynaklanan nüfuzundan değil, hiyerarşik düzende üst konumdaki kişilere yakınlıktan dolayı ya da çoğunluğun getirdiği bir nüfuzdan da kaynaklanabilir. Aynı hiyerarşik mertebede gibi görünse de gücün kullanımıyla bir baskı oluşturulduğundan kanaatimizce taraflar eşit değildir. Eşit tarafların birbirine karşı sergiledikleri tutum ve mücadele ancak çatışma olarak değerlendirilmelidir. Burada tarafların kendine özgü silahları vardır ve birbirleriyle mücadele edebilir durumdadırlar. Mücadelenden yenik ayrılan tarafın ise mağdur olduğunu söylemek mümkün olmaz.

Mobbing bir nevi işyeri hastalığıdır. Fakat işyeri hastalığı sayılmaması yönünde düzenlemeler de mevcuttur<sup>50</sup>.

---

<sup>46</sup> CHAPPELL, Duncan – MARTIN Di Vittorio “Violence at Work”, s. 29 -30, (erişim) [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221108406\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf), 09.07.2014.

<sup>47</sup> WESTHUES, s. 32.

<sup>48</sup> WESTHUES, s. 32.

<sup>49</sup> YÜRÜR, Kızılca, “İşyeri Hekimliği Açısından Mobbing Faaliyetlerine Yönelik Öneriler”, **CHD**, Aralık 2009, s.46.

<sup>50</sup> ERDOĞAN, Gülnur, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Hukuksal Açıdan Değerlendirilmesi”, s. 28, (erişim) [www.researchgate.net/profile/Gulnur\\_Erdogan/publication/258156998\\_YERNDE\\_PSKOLOJK\\_TACZ\\_\(MOBBNG\)\\_DAVRANILARININ\\_HUKUKSAL\\_AISINDAN\\_DEERLENDRLMES\\_\(LEGAL\\_EVALUATION\\_OF\\_MOBBING\\_AT\\_WORK\)/file/5046352725affae86a.pdf+ERDOĞAN,+Gülnur,+“işyerinde+](http://www.researchgate.net/profile/Gulnur_Erdogan/publication/258156998_YERNDE_PSKOLOJK_TACZ_(MOBBNG)_DAVRANILARININ_HUKUKSAL_AISINDAN_DEERLENDRLMES_(LEGAL_EVALUATION_OF_MOBBING_AT_WORK)/file/5046352725affae86a.pdf+ERDOĞAN,+Gülnur,+“işyerinde+)

Mobbing davranışlarını ifade etmek için pek çok kelime kullanılsa da mobbing kapsamında değerlendirilebilecek kimi kavramlar tam anlamı ile mobbing ile eş anlamlı olamamaktadır. Dolayısıyla işyerinde gerçekleşen her çatışma veya kabalık psikolojik taciz olarak nitelendirilemez. Bir davranışın psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmesi için belli özelliklere sahip olması şarttır.

## B. Mobbing Kavramının Tarihi Gelişimi

Mobbing kelimesi ilk olarak hayvanlar arasındaki saldırgan davranışları ifade etmek için kullanılmıştır. 1960'lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı etnolog Konrad Lorenz tarafından hayvanların kendi aralarında yahut sürü dışında bir hayvana karşı işledikleri saldırgan davranışlar için kullanılmış bir terimdir. Lorenz bu kavramı küçük hayvan gruplarının toplu biçimde, daha güçlü fakat yalnız bir hayvana hücum etmek suretiyle onu uzaklaştırması ve aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak zayıflatıp en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek sürünün dışına atması davranış tiplerini tanımlamak için kullanmıştır<sup>51</sup>. Daha sonra İsveçli sosyolog Peter Paul Heinemann tarafından Mobbing: Group Violence Among Children adlı kitabında çocuklar için küçük bir grubun tek ve güçsüz bir çocuğa karşı zarar verici saldırgan davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır<sup>52</sup>. Böylelikle Heinemann'ın yaptığı bu tanımla hayvanlar arasındaki davranış şeklini tanımlayan mobbing artık insanlar için de kullanılmaya başlanmış, daha sonraki yıllarda mobbing kavramı özellikle Avrupa'da işyeri terminolojisi içine dahil olmuştur.

İş yaşamında mobbing terimi 1980'li yıllarda ilk kez Alman Endüstri Psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann mobbingi işyerindeki psikolojik taciz için kullanırken, bullyingi daha çok okullarda gençlerin birbirine yapmış olduğu sıklıkla fiziksel şiddeti de içeren davranışları tanımlamak için kullanmıştır<sup>53</sup>. Leymann'ın çalışmaları; mobbingi tanımlaması, özellikleri, ortaya çıkış şekli, zarar

---

psikolojik+taciz+(mobbing)+davranışlarının+hukuksal+açıdan+değerlendirilmesi+nerede&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, 22.11.2013.

<sup>51</sup> WESTHUES, s. 32.

<sup>52</sup> LEYMAN, Heinz, "Research and TheTerm Mobbing", **The Mobing Encyclopedia**, (erişim) <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, 20.11.2013.

<sup>53</sup> CAN, Yeliz, "A ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007, s. 5.

görenler açısından işyerindeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır. Fakat ondan önce 1976 yılında, Amerikalı Carroll Brodsky “The Harassed Worker” adlı sıradan bir çalışanın günlük yaşamındaki zorlukların yarattığı stresi konu alan kitabında<sup>54</sup>; işyerinde bir çalışandan başka bir çalışana karşı bezdirmek, umutsuzluğa düşürmek, sindirmek amacıyla yapılan ve tekrarlanan davranış biçimleri için “harassment” sözcüğünü kullanmıştır.

Heninemann’ın yaptığı tanımlama ile insanlar arasındaki saldırgan davranışlar için kullanılmaya başlanan mobbing; kavram olarak işyerinde şiddeti tanımlamak için ilk kez Heinz Leymann tarafından 1980’li yılların sonunda tanımlanmıştır. Keza çalışanların işyerlerinde sergilemiş olduğu kötü muameleleri tanımlamak için İngiltere ve Avustralya’da da bu kavram kullanılmaktadır. Leymann sadece tanımlamakla kalmayıp, mobbingin özelliklerine ve sonuçlarına da yer vermiştir. Şunu belirtmek gerekir ki; her ne kadar mobbing kavramının Leymann tarafından ortaya çıkarıldığı kabul edilse de, 1976 yılında Carroll Brodsky “The Harassed Worker” (Tacize Uğrayan İşçi) adlı kitabında “harassment” kavramına işyerinde çalışan kişinin başka bir çalışana verdiği rahatsızlık olarak yer vermiştir<sup>55</sup>. Bu kitabında California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyon’un açtığı davalardaki iddia edilen vakıaları temel almıştır. Fakat yine de Heinz Leymann’ın yaptığı tanım ve belirttiği özellikler; mobbing kavramına temel oluşturduğundan mobbing kavramının fikir babası Leymann olarak kabul edilir.

Çalışanlar arasında veya çalışanların üzerinde gerçekleşen baskı ve çeşitli davranışlar bireyleri olumsuz etkiler hale gelmiş, işyerinde zorbalığa maruz kalan kişilerde psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları ortaya çıkmıştır. Hatta yoğunlaşan baskı ve zulümden kimi çalışan ve işçiler intihara kalkışır olmuştur. İşyerinde baskı arttığı an sistemli duygusal tacizlere daha sık rastlanıldığı fark edilmiştir<sup>56</sup>.

İşsizlik oranlarının yükselmesi ile işyerinde yaşanan olumsuzlukların hızla artması ve örgütsel manada çeşitli sorunlara sebebiyet vermesi işyerinde gerçekleşen benzer durumların incelenmesine sebep olmuştur. Öyle ki bir internet sitesinde 2006

---

<sup>54</sup> DAVENPORT– SCHWARTZ– ELLIOTT, s. 4.

<sup>55</sup> TOKAT – CİNDİLOĞLU – KARA, s. 10.

<sup>56</sup> LEYMAN, “The Content...”, s.165-184.

yılında yapılan anket<sup>57</sup> neticesinde “işyerinde psikolojik yıldırma, duygusal şiddet ve baskı yaşıyor musunuz?” sorusunu 824 kişinin % 55,7 si evet olarak yanıtlamıştır. O kadar yaygın bir hal almıştır ki kiliselerde bile mobbing yaşandığı tespit edilmiştir<sup>58</sup>.

Davranış şekillerinin mobbing kapsamında değerlendirilmesine yönelik bilimsel araştırmalar ilk olarak çalışma psikolojisi alanında 1980’li yıllarda İskandinav ülkelerinde yapılmıştır. Daha sonra mobbing ilk başlarda psikoloji bilimi altında incelenmiş, sonraları sosyoloji, iletişim teorisi, endüstri ilişkileri, tıp ve hukuk alanlarına dahil olmaya başlamıştır<sup>59</sup>. Örgütsel sorunlara sebep olan mobbing Tınaz tarafından örgütsel psikolojik terör olarak ifade edilir<sup>60</sup>.

## II. MOBBİNG KAVRAMININ BENZER KAVRAMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI

### A. Bullying (Zorbalık)

Mobbing kavramı ile bullying kavramı birbirine yakın anlamlar ifade etmektedir. Bu sebeple bazı ülkelerde bu iki kavram birbiri yerine kullanılmaktadır. Örneğin; Danimarka ve Avustralya’da bullying kelimesi kullanılırken, İsviçre’nin bazı bölgelerinde mobbing sözcüğü tercih edilmektedir. Halbuki mobbing; caydırma, sindirme, mağdurun benliğini öldürme, izole etme anlamına gelirken; bullying, mobbing davranışlarının şiddete ve kaba hareketlere bürünmüş halidir<sup>61</sup>.

Psikolojik taciz olarak adlandırılan mobbing kapsamında sadece psikolojik şiddet değil, fiziksel şiddete dönüşen davranış şekilleri de dahildir. Bullying ise sadece fiziksel şiddeti içerir. Bu nedenle mobbing, bullying terimini de kapsamaktadır.

<sup>57</sup> "İşyerinde psikolojik yıldırma, duygusal şiddet ve baskı yaşıyor musunuz?" anketi, (erişim) <http://anket.memurlar.net/survey.aspx?id=193>, 31.10.2013.

<sup>58</sup> RUHNER, K: Mobbing in den Kirchen, Anpassung, Einsnhüchterung, Kontrolle. PsychologieHeute 1997; 8:26-29; aktaran: NAMAL, Arın, “Hasta Bakımı Ekibi İçinde Mobbing-İnsan Onuruna Saygının Korunması İçin Etik Perspektifler”, **CHD**, Y. 4, S. 11, Aralık 2009, s. 54.

<sup>59</sup> EINARSEN, Stale – COOPER, Cary, L. – HOEL, Helge – ZAPF, Dieter, “Bullying and Emotiona lAbuse in The Workplace: International Perspective”, *Bullying And Harrassment in The Workplace*, 2. Baskı, CRC Press, USA, 2011, s. 9.

<sup>60</sup> TINAZ, **İşyerinde...**, s.8.

<sup>61</sup> COWIE, Helen – NAYLOR, Paul – RIVERS, Ian - SMITH, Peter, K. , PEREIRA, B. , “Measuring Workplace Bullying”, **Agression and Violant Behavior**, Pergamon, 2002, S.7, s. 35 – 51.

İşyerinde gerçekleşen ahlakdışı davranışların betimlemesinde bullying ifadesinin kullanımını bu davranış şekillerini tanımlamak için yetersiz kalmaktadır. İşyerinde gerçekleşen ahlakdışı, sistematik davranışların karşılığı olarak bullying ifadesi kullanıldığında iş ortamında meydana gelen sadece fiziksel şiddet anlaşılacak, birçoğu fiziksel temas gerektirmeyen yıldırıcı davranış kapsam dışı kalacaktır. Oysa işyerindeki davranışların birçoğu sinsice gerçekleşmektedir.

Ayrıca bullyingte sadece üstün asta yaptığı fiziksel şiddet söz konusu iken, mobbing sürecinde hiyerarşide dikey ya da yatay gerçekleşebilen fiziksel ya da psikolojik şiddet içeren davranış şekilleri gerçekleşir.

Esasen mobbing ve bullying arasındaki ayrım Heinz Leymann tarafından yapılan çalışmalarla sağlanmıştır. Mobbing tanımının Heinz Leymann tarafından yapılması ile fiziksel şiddet içeren bullying kavramının sınırları çizilmiş, psikolojik şiddet için mobbing kavramı ortaya çıkmıştır. Bu suretle bullying kelimesi okul çocukları ve gençler arasındaki şiddet, mobbing kelimesi ise işyerinde karşılaşılan yetişkinler arasındaki suistimalleri tanımlamak için kullanılmıştır<sup>62</sup>. Kısaca Leymann bullying kavramının çocuklar ve gençler arasında okullarda birbirlerine zarar verici eylemler için kullanılması gerektiğini, mobbing teriminin ise işyerinde çalışanlar arasında görülen düşmanca davranışlar için kullanılması gerektiğini belirtmiştir<sup>63</sup>. Kavramın henüz yeni olması sebebiyle başka davranışlar için de kullanılan mobbing teriminin yerine bullying ifadesinin kullanıldığı da görülmektedir. Kimi zaman bu karışıklığın önüne geçebilmek için şiddetin yerini belirterek mobbing ifadesi kullanılmaktadır. İşyerinde mobbingi okulda mobbing gibi.

1983'te üç gencin intiharı ile o dönem Milli Eğitim Bakanı Norveç'te geniş çaplı bir araştırma başlatmıştır. Bu araştırmayı yapan Dan Olweus okullardaki zorbalık olaylarını tanımlamak için bullying kavramını kullanmıştır<sup>64</sup>.

Her ne kadar terminolojik süreçte değişik anlamların ifadesi için kullanılsa da mobbing teriminin ayırt edici özelliklerinden biri davranışların işyerinde ya da iş ile

---

<sup>62</sup> DAVENPORT- SCHWARTZ- ELLIOTT, s. 4 - 5.

<sup>63</sup> LEYMANN, Heinz, "Introduction to the Concept of Mobbing", **The Mobbing Encyclopedia**, (erişim) <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 04.12.2013.

<sup>64</sup> YAVUZ, Hüseyin, "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma" , Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 2007, s. 7.



ilgili herhangi bir yerde gerçekleşmesidir. Kanımızca arzettiği önem sebebiyle bu husus mobbinge ilişkin suç tipinin unsurlarından biri olmalıdır. İşyerinde gerçekleşen şiddetin tanımlanması için sadece “mobbing” ifadesinin yeterli olduğu kanaatindeyiz. Zira Heinz Leymann’dan bu yana yapılan mobbing tanımlamaları işyerinde gerçekleşen şiddeti ifade etmek için kullanılmaktadır.

Yine de bu kavram kargaşasından dünya genelinde çıkmış değildir. Mobbing ve bullying kavramları sırasıyla psikolojik taciz ve zorbalık kelimelerine karşılık gelmektedir. Birbirinin yerine kullanılan bu iki ifadeden mobbing kavramı daha çok Batı Avrupa’da tercih edilmektedir. Örneğin; bullying Avustralya’da ve İngiltere’de işyerlerindeki kötü muamelelerle ilgili olarak kullanılmakta iken, aynı dönemde İsveç’te işyerinde yaşanan benzer sıkıntılar için bullying yerine mobbing kavramı tercih edilmektedir<sup>65</sup>.

Mobbing ile bullying kavramlarının en belirgin birbirinden ayırıcı özelliği davranış şekillerinin psikolojik yönüdür. Bullyingte fiziksel şiddet var iken, mobbing yaygın olarak psikolojik şekilde görülür. İşyerinde ast, üst hatta aynı düzeyde çalışanların birbirine uygulayabilecekleri mobbingte asıl amaç kişiyi bezdirerek çalıştığı işyerinden uzaklaşmasını sağlamaktır.

### **B. Staffing ( Hiyerarşide Üste Karşı Mobbing- Üste Yönelik Dikey Mobbing) ve Bossing (Hiyerarşide Asta Karşı Mobbing-Asta Yönelik Dikey Mobbing)**

Mobbing kavramı yerine sadece bullying değil, bossing kavramı da kullanılmaktadır. Bullying; mobbing kavramına anlamca daha yakın olsa da, fiziksel içeriği daha yoğun olan bir terimdir. Bossing ise işyerinde hiyerarşik üstün asta yapmış olduğu mobbingtir<sup>66</sup>.

Bossing ve staffing terimleri mobbingin alt başlıkları olarak değerlendirilebilir. Bossing; işveren ve amir tarafından psikolojik taciz iken, staffing amir ya da işverene

---

<sup>65</sup> ÇUKUR, s. 36.

<sup>66</sup> ERGİN, Hediye, “ İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları”, **CHD**, Aralık 2009, s.161.

yönelik psikolojik tacizdir<sup>67</sup>. Dolayısıyla bir okul müdürünün öğretmene karşı uyguladığı psikolojik taciz bossing iken; bir işyerinde işçilerin işverene karşı uyguladıkları psikolojik taciz staffingtir. Aynı hiyerarşik düzeyde bulunanların birbirine karşı uyguladıkları psikolojik tacizi bossing ve staffing kavramları karşılayamamaktadır. Yukarıdaki verilen örnek ile devam edecek olursak müdürlerin veya işveren ya da amirlerin birbirlerine uyguladıkları psikolojik taciz ne bossing ne de staffing terimleri ile ifade olunabilir. Mobbing ise yatay ya da dikey olarak gerçekleşebilir. Diğer bir deyişle amir ya da yöneticilerin çalışanlara karşı; çalışanların amir veya yöneticilerine karşı; ya da çalışanların kendi aralarında, yönetici/amirlerin kendi aralarında birbirlerine karşı yapmış oldukları psikolojik şiddet içerikli davranışlar mobbing olarak nitelendirilir.

Her ne kadar mobbing kavramının ilk tanımlandığı ülke İsveç olsa da burada bile mobbing, bullying ve bossing kavramları birbirinin yerine kullanılmaktadır.

### C. İşyerinde Çatışma

İşyerinde çatışma kavramı işyerinde çalışan kişiler arasındaki anlaşmazlıktır. Leymann'a göre çatışma ile mobbing kavramları, davranışların sıklığı, süresi, neticesinde meydana gelen zararlar bakımından birbirinden ayrılır<sup>68</sup>. Gelişmek, değişikliklere uyum sağlamak, yeniliklere açık olabilmek için işyerinde çatışmaların faydalı olduğu bile söylenebilirken mobbing olgusunda herhangi bir faydadan bahsedilemez. Çatışma halinde olan taraflar genel olarak birbirine hiyerarşik konum ve güç anlamında denktir<sup>69</sup>. Oysaki mobbingte hiyerarşik yapıda eşit olsa dahi nüfuz bakımından dengesizlik mevcuttur.

Çözümlenemeyen çatışmalar mobbinge zemin hazırlar.

---

<sup>67</sup> FEHR, s. 70.

<sup>68</sup> Komisyon Raporu, s. 7.

<sup>69</sup> ASUNAKUTLU, Tuncer – SAFRAN, Barış, “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2006, s.117.

## D. İşyerinde Şiddet

İşyerinde şiddet ise bullying kavramına daha yakındır. İşyerinde şiddet ağır fiziksel saldırıyı içerir. Örneğin; cinayet, silahla yaralama gibi fiillerdir<sup>70</sup>. İşyerinde şiddet gerçekleştiren fail nüfuzu kötüye kullanılarak suç teşkil eden hareketlerde bulunur. Oysa psikolojik tacizde fail sinsice hareket eder, yapılan hareketlerin büyük bir kısmı münferiden suç teşkil etmez.

Bu iki kavramı birbirinden ayıran başka özellik ise işyerinde şiddet için tek bir hareket yeterli<sup>71</sup> iken psikolojik tacizde birbiri ile bağlantılı birden fazla hareket belli sıklıklarda ve bir süre yapılması gerekir.

## E. Stalking (Taciz Takibi)

Stalking ifadesi ise failin psikolojik sorunlarından ileri gelen takip etme ve tehdit etme anlamına gelir. Burada mağdur ile bir bağlantı yoktur<sup>72</sup>.

Stalking İngilizce kökenli bir kelime olup, avcılarının ava sessizce ve dikkatlice yaklaşmak, avlamaya hazır beklemek, hedefi belirlemek anlamlarında kullanılır<sup>73</sup>. Almanya’da bir kimseyi rızası olmamasına karşın sürekli takip etmek, taciz veya tehdit etmek manasında kullanılmaktadır<sup>74</sup>. Bu kavram daha sonra bir kimseyi rahatsız etmek için rızası dışında o kişi ile ilgili bir takım bilgi ve verileri ele geçirmek anlamında da kullanılmaya başlanmıştır. Stalking kavramının Alman öğretisinde henüz uzlaşılan bir tanımı bulunmamaktadır<sup>75</sup>. Her ne kadar bu kavram Alman Ceza Hukuku’nda stalking ile mücadele kanunu tasarısı ile gündeme gelmiş olsa da stalking eylemlerine ilişkin düzenlemeler Şiddetten Korunma Kanunu (GewSchG) içinde düzenlenmiştir. Bu

<sup>70</sup> GÜMÜŞ, Adnan, “ Şiddet Türleri ‘Bir Refleksiyon, Bir Sembol, Bir Gösterge Olarak Şiddet’ ”, **Toplumsal Bir Sorun Olarak Şiddet Sempouzyumu**. Eğitim Sen Yayınları, Ankara, 2006, s. 31; “Silahlar: Gerçekler ve Rakamlar”, International Action Network on Small Arms (IANSA), Development House, 56-64 Leonard Street, London, 2007, s. 2.

<sup>71</sup> TINAZ, Pınar – KARATUNA, Işıl, **İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma**, Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş., Türk-İş, 2010, s. 22

<sup>72</sup> ERDEM – PARLAK, s. 265.

<sup>73</sup> “Stalking”, (erişim) <http://tureng.com/search/stalk>, 07.04.2014.

<sup>74</sup> Protecting Women from The New Crime of Stalking: A Comparison of Legislative Approaches Within The European Union Final Report, University of Modena and ReggioEmiliaModena Group, 2007, s. 10, (erişim) [http://stalking.medlegmo.unimo.it/RAPPORTO\\_versione\\_finale\\_011007.pdf](http://stalking.medlegmo.unimo.it/RAPPORTO_versione_finale_011007.pdf), 17.03.2014.

<sup>75</sup> ÜNVER, Yener, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, **CHD**, Aralık 2009, S.11, s. 113.

düzenlemelere de bakıldığında işyeri dışında gerçekleşmesi mümkün olan kişinin günlük hayatına tecavüz şeklindeki davranışlar yaptırım altına alınmıştır. Oysaki işyerinde psikolojik tacizin özellikleri itibariyle daha kendine özgü düzenlemelere ihtiyacı vardır.

Tüm bu ayrımların yanında Meclis komisyon raporunda işyerinde psikolojik taciz ile karıştırılabilecek kavramlar arasında “işyerinde kabalık” olgusuna da yer verilmiştir. Çalışanların saygı kurallarına aykırı hareketleri işyerinde kabalığa yol açar. İşyerinde psikolojik tacizde hedef belli bir ya da birden fazla kişi iken işyerinde kabalıkta belli bir hedef yoktur. Netice bakımından işyerinde kabalık işyerinde psikolojik şiddet kadar ağır sonuçlara yol açmaz<sup>76</sup>.

### **III. MOBBİNG AŞAMALARI**

Mobbing sürecine dahil davranışların bazıları bir kereliğine hoşgörülebilir, anlayışla karşılanabilir davranışlar olabilir, fakat bunların belli bir süre tekrarlı şekilde kasıtlı olarak uygulanması mağdur üzerinde olumsuz etkiler doğurur. Yani bir defalığına hoşgörülebilir davranışlar sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa tipik mobbing davranışı haline bürünür. Diğer bir deyişle mağduru hedef alan davranışlar adeta çin işkencesindeki su damlası misali zamanla birer eziyete dönüşür. Burada önemli olan bu davranışların bir süre sistematik olarak tekrarlanmasıdır. Anlık iş anlaşmazlıkları yahut günlük çatışmalar sistematiklik ve süreklilik unsurlarını barındırmadığından mobbing teşkil etmez.

Mobbing herhangi bir ayrımcılık amacı gütmeyen mağduru hedef alan ahlaka aykırı davranışlar silsilesidir<sup>77</sup>. Bu silsilede başlangıçtan itibaren mobbing uygulayıcısının davranışları ve bu davranışların etkileri değişiklik gösterir. Bu etkilere ve davranış yoğunluklarına göre mobbingin oluşum süreci aşamalara ayrılmıştır.

---

<sup>76</sup> Komisyon Raporu, s. 10.

<sup>77</sup> Benzer görüş için bkz. Komisyon Raporu, s. 16.

Mobbingin beş aşamadan oluştuğunu belirten Leymann'ın (İsveç - Alman Modeli)<sup>78</sup> aksine Herald Ege altı aşamadan ( İtalyan Modeli)<sup>79</sup> müteşekkil olduğunu savunur.

İsveç-Alman modeline göre mobbingin çatışma ile başlayan beş aşamadan oluştuğu söylenmektedir<sup>80</sup>. Birinci aşamada süreç henüz mobbing niteliğini kazanmış değildir. Bu modele göre birinci aşama henüz psikolojik taciz niteliğini kazanmayan çatışmadan oluşur. Bu aşamada sergilenen davranışlar mobbinge dönüşmeye müsaittir. Mobbing çatışma ile başlar. Çatışma; şiddet düzeyine ulaşmayan çalışanlar arasında yahut çalışanlar ile örgüt arasında çalışma sorunlarına dayanan sebeplerle ortaya çıkabilecek çekişme süreci, uyuşmazlıktır<sup>81</sup>. Bu evrede mağdur rahatsızlık hissetmeyebilir, sergilenen tetikleyici anlık hareketler mobbing davranışına dönüşmeye müsaittir. Çatışma sürecindeki davranışlar bir süre devam ederse şekil değiştirerek kişiyi yalnızlaştırmaya iter.

Saldırgan eylemler artık mobbing sürecinin başladığına işaret eder ki bu da ikinci aşamadır. İkinci aşamada mobbingin ilk belirtileri kendini göstermeye başlar<sup>82</sup>. Artık burada davranışlar sistematik, sürekli ve saldırgan bir hale bürünür. Bu aşamada mağdur maruz kaldığı muameleden rahatsızlık duymaya başlar. Bu durumdan haberdar olan işletme yönetimi olanlardan mağduru sorumlu tutabilir. Çalışma arkadaşları tarafından damgalanan mağdur idareciler tarafından da baştan savma suretiyle, negatif yaklaşımla itilir.

İdarecilerin yanlış müdahalesi yahut kayıtsızlığı, yönetimin yaşananlardan haberdar olmasına rağmen tepkisiz kalması veya durum ve kurban için yanlış teşhis ve tanımlamalar yapması üçüncü aşamayı oluşturmaktadır. Bu aşamada birey, tek çözüm olarak gördüğü üst birim ve sorumlulardan da destek alamamakta, yardımda bulunacak uzman kişilerin mobbingle alakalı donanımlarının yetersizliği sebebiyle çözüm üretilmemekte aksine kendisi hakkında yanlış ve asılsız tanımlamalar ve yakıştırmalar

---

<sup>78</sup> LEYMANN, Heinz, "Mobbing, Its Course Over Time" **The Mobbing Encyclopedia**, (erişim) <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 04.12.2013.

<sup>79</sup> EGE, Herald, **Conoscerloper Vincerlo**, II. Ed., Milano, 2002b, s. 18; aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 33 - 36.

<sup>80</sup> TETİK, Semra, "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", **KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.18, Yıl: 12, Haziran 2010, s. 83, DAVENPORT– SCHWARTZ – ELLIOTT, s. 20.

<sup>81</sup> ASUNAKUTLU– SAFRAN.

<sup>82</sup> DAVENPORT- SCHWARTZ–ELLIOTT, s. 20.

yapılmaktadır. Sorunlu birey olarak görülen mağdur çalışan yöneticiler tarafından da işyerinde istenmeyen kişi olarak görülmeye başlar. Mağdurun yaşadığı sıkıntı ve rahatsızlıklar sebebiyle psikolojik destek almak istemesi çalışma arkadaşları tarafından daha çok yanlış anlaşılmalara sebep olur. Mağdur geçimsiz, ruhsal problemleri olan, sorunları ile başa çıkamayan bir birey olarak işyerinde tanınmaya başlar. Bu durumdan rahatsız olan ve işinden uzaklaşmaya başlayan mağdur hastalık izinleri alır. Daha da başa çıkılamayan boyuta varırsa mağdur için istifa yolu görülmektedir.

Çalışanların mağdura yönelik tutumları ve mağdurun sağlık sorunlarının çözümsüzlüğü dördüncü aşamayı oluşturur. Süreç içerisinde içine düştüğü çözümsüzlük, haksızlık, baskı ve saldırgan tavırlar sebebiyle mobbing mağdurunda ağır psikosomatik hastalıklar ortaya çıkmaya başlar<sup>83</sup>.

Beşinci aşamada ise işine son verilme vardır. Bu son aşamada mağdurun kendisi için yapabileceği bir şeyi kalmamıştır. Kendisinin yaşadığı stres yoğunluğu, ortaya çıkan sağlık sorunları sebebiyle ya kendisi erken emekli olur, istifa eder ya da sorunlu bir kişi ile çalışmak istemeyen yönetici mağdurun işine son verir.

Mobbing sürecinin yedi aşamadan oluştuğunu düşünen yazarlar da vardır<sup>84</sup>. Birinci aşama çatışma sürecidir. İkinci aşamada artık bireyler arasındaki çatışma çözüm bulunamayacak hale gelmiştir. Bu aşamada mobbing belirtileri başlar<sup>85</sup>. Üçüncü aşama mobbingin başladığı aşamadır<sup>86</sup>. Mağdur psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar hissedebilir. Dördüncü aşamada mobbing şiddetlenir. Beşinci aşamada mobbingin yoğunlaşması ile mağdurun fiziksel sağlığı da bozulmaya başlar. Altıncı aşama, direnen mobbing kurbanları için sözkonusudur. Mağdur direnmeye ve çalışmaya devam eder. Bu durumda mobbing şiddetlenerek artmaya devam eder. Ve son aşamada artık mobbing mağduru dayanamaz ve işten ayrılmak zorunda kalır. Görüldüğü üzere mobbing ilerleyen aşamalarda sistematik ve sürekli hale dönüşür. Yönetimin kayıtsız kalması ile mağdurun uğradığı zarar daha da artar.

<sup>83</sup> MERCANLIOĞLU, Çiğdem, “ Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, C. 2, S. 2, 2010, s. 40.

<sup>84</sup> MİMAROĞLU, Hande – ÖZGEN, Hüseyin, “Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing”, **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Y. 8, S. 15, s. 214.

<sup>85</sup> ŞAHİN, Muhittin, “Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi”, **Akademik Bakış Dergisi**, S. 38, Eylül – Ekim 2013, s. 15; REICHERT, Elisabeth, “İşyerinde Mobbing\*: Sosyal Hizmet Mesleği İçin Yeni Bir Öncelik Alanı”, Çev: ÖZMETE, Emine, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E- Dergisi, 21.10.2010, s. 6.

<sup>86</sup> DAVENPORT – SCHWARTZ - ELLIOTT, s. 133.

Akdeniz toplumlarının yaşam şekilleri ve sosyal ilişkilerindeki farklılık sebebiyle Ege, mobbingin Leymann Modeli'nden daha farklı aşama dizininden oluştuğu görüşündedir. Ege'nin modeline göre mobbing altı aşamadan oluşmaktadır<sup>87</sup>. Bu model sıfır durumundan başlar. Sıfır durumunda mobbing davranışlarının gerçekleşmesine uygun zemin hazırlayan bir durum sözkonusudur. Rekabet ortamının artması, işsizlik oranının yüksekliği gibi olumsuz sebepler çalışanlarda gergin ve çatışma ortamı yaratmaya müsait bir hal olacaktır. Bu şartlara sahip işyerinde mobbing durumunun gerçekleşmesi ihtimali kaçınılmazdır. Birinci aşamada ise çatışmanın yönlendirileceği belli bir odak belirlenir. Artık mağdur bellidir ve davranışlar ona karşı gerçekleştirilir. Sıklıkla gerçekleşen davranışlar artık ikinci aşamada mağdura rahatsızlık vermeye başlar. Mağdur hedef olduğunun farkına varmaya başlamaktadır. Üçüncü aşamada mağdurun rahatsızlıkları artık sağlık sorunlarının oluşmasına sebebiyet verir. Bireyin hastalık sebebiyle işini aksatması, işe gelememesi işyeri yöneticileri ve amirleri tarafından yanlış anlaşılır, şüpheyle karşılanır. Burada artık dördüncü aşamaya geçilmiştir. Beşinci aşamada kurban artık depresyona girer. Yanlış tanı ve teşhislerin konulması, hatalı tedavi süreci kurbanı daha büyük çıkmazın içine sürükler. Son olan altıncı aşamada ise içinde bulunduğu olumsuz durumdan kurtulamayan birey artık çareyi, işyerinden uzaklaşmakta bulur. Erken emeklilik, istifa, işine son verilmesi halleri açığa çıkar ve böylelikle kişi kendisine güvenini daha çok yitirir. Bu durumda kurbanın depresyonu daha ağırlaştığı gibi intiharı bile düşünecek hale gelir.

Altı evreden oluştuğunu savunduğu mobbing sürecinde sıfır durumunun varlığına işaret eden Tınaz'ın Alman Psikolog Harald Ege ile benzer görüşleri paylaştığı anlaşılmaktadır<sup>88</sup>. Bu görüşe göre sıfır durumunda belli bir kurban seçilmiş değildir. İşyerinde genel olarak tartışmalar, iğnelemeler, yanıtız bırakmalar, dedikodu gibi huzursuzluk verici fiiller gerçekleştirilmektedir. İşyerlerindeki görünüşte samimiyet, ardında ilişkilerdeki soğukluğu barındırmaktadır. Hedef olan kurban kişinin belirlenmesi ile birinci evreye geçilmiş olunur. Hedefe yönelik taciz davranışları ikinci evrede başlar. Mağdur bu evrede gerçekliği algılama sürecine girer. Mağdurdaki ilk psikosomatik belirtilerin başladığı evre üçüncü evredir. Bu evrede uykusuzluk, mide rahatsızlıkları, baş ağrısı gibi rahatsızlıklar hissedilmeye başlar. Yalnızlığa itilen

---

<sup>87</sup> CORNOIU, Teodora, Simona- GYORGY, Manuela, "Mobbing in Organizations, Benefits of Identifying the Phenomenon", **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 2012, s. 710, 711.

<sup>88</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 33.

bireyin, sessizliği işyerindeki birimlerce yanlış yorumlanabilir, mağdurun işverimi kapasitesinin düşüklüğünün sebebi yine mağdurun kendisi gösterildiğinden yanlış değerlendirilmeler neticesinde mağdur dışlanmaya başlar. Bu süreç dördüncü evrenin başlangıcıdır. Üst yönetiminin yahut ilgili birimin yanlış değerlendirmesi ile olumsuz etkilenen mağdur depresyona girer. Beşinci aşamada sessizliğe itilen mağdur artık sağlıklı düşünme yetisini kaybederek hatayı kendinde aramaya başlar. Son olarak da mağdur kendi isteği ile yahut çalıştığı işyerince işten ayrılır yahut erken emekli olur<sup>89</sup>.

Leymann'a göre bir davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için bütün evrelerden geçmiş olması şart değilse<sup>90</sup> de yukarıda bahsedilmiş olan altı evrenin en azından ikinci evresine geçilmiş olması gerekir<sup>91</sup>. Çünkü bu evrede artık failce gerçekleştirilmiş olan davranışlar mağdura zarar verir niteliğe bürünmektedir.

#### **IV. MOBBİNG TEŞKİL EDEN DAVRANIŞLARIN SINIFLANDIRILMASI VE GÖRÜLME ŞEKİLLERİ**

##### **A. Mobbing Teşkil Eden Davranışların Sınıflandırılması**

Mobbing; bireyi grup kuralını kabul etmeye zorlama, hırs, düşmanlıktan keyif alma gibi çeşitli gerekçelerle mağdura karşı düşmanca tavırların sergilenmesidir. Mağduru hedef alarak bilinçli ve sistematik bir dışlama şeklidir.

Mobbing modern bir savaştır. Uygulayıcı yaptığı hareket ve haksızlıkların gizli kalması ve dikkat çekmemesi için çaba harcar. Mobbing mağduruna hedef olduğu ve işyerinde istenmediği hissettirilirken, bu davranışların haksızlığının diğer kimselerce bilinmemesine özen gösterilir. Mağdur ve bunun bir şekilde farkında olan diğer kişiler sessiz ve tepkisiz kaldıkça, fail yaptığı davranışların şiddetini ve yoğunluğunu daha çok artırır.

Haksız uyarılar, iftira, fiziksel şiddet ve aşırı kontroller, çalışanın aynı odayı paylaştığı kişilerce görmezden gelinmesi, üstü tarafından zor işlerde görevlendirilmesi,

---

<sup>89</sup> EGE,Harald, **Conoscerloper Vincerlo**, II. Ed., Milano, 2002, s. 18; aktaran: TINAZ, “Kavram, Süreç...”, s. 14-16.

<sup>90</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 32.

<sup>91</sup> TINAZ, “Kavram, Süreç...”, s. 19 -20.



yaptığı işlerden üstünün memnun kalmaması, sürekli eleştirel yaklaşım, kişinin eşyalarının kaybolması, kişinin başarılı olduğu halde başarısız gösterilmesi, işe giriş çıkış saatlerinin sürekli gözlenmesi, tehdit telefonları, koridorda omuz atma, bakışların sürekli kendi üzerinde olması, şahit yokken tacize yahut şiddete maruz kalma, mağduru rızası dışında çalıştığı kurumda çalıştığı departman/birimden farklı yerlere nakledilmesi mobbing kapsamında değerlendirilmelidir. Mobbing uygulayıcısı sürekli kötüniyetli davranışlarda ve imalarda bulunur, alay eder. İşyerinde psikolojik tacizin hedefi olan kişiler genellikle dışlanma, işyerinin çeşitli olanaklarından yoksun kalma, yıldırma, bıktırma, haklardan faydalanmakta engel çıkarma, haksız eleştiri, iftira, disiplin yetkisinin kötüye kullanılması, haksız yere işten çıkarma, tehdit, yalnızlığa itme, aşırı iş yükü altında bırakma gibi rahatsız edici davranışlara maruz kalmaktadır. Mobbing davranışları yukarıda sayılanlar ve daha fazlası gibi farklılık gösterse de saik ve netice bakımından aynıdır.

Mağduru yıldırma saiki taşıyan failin davranışlarının mobbing olarak nitelendirilmesinde kolaylık sağlamak için mobbing davranışları sınıflara ayrılmıştır. Leymann mobbing hareketlerini beş kategoride sınıflandırmıştır. Beş kategoride toplam kırk beş hareket türü bulunmaktadır<sup>92</sup>. Leymann'ın işyerinde psikolojik tacizi teşhis etmek amacıyla geliştirdiği toplam kırk beş hareketi beş kategoride incelediği davranış şekilleri Kuzey Avrupa ülkelerinde yaygın olarak kullanılan Leymann Inventory Psychological Terrorism (LIPT)'de yer almaktadır<sup>93</sup>.

Leymann tarafından beş kategoride sınıflandırılan kırk beş davranış şekli şu şekildedir;

1. Grup: Kurbanın kendini ifade etmesine ve iletişim yoluna yönelik saldırılardan oluşur. Kişinin işyerinde kendini çalışma arkadaşlarına ve üstlerine ifade etmesi engellenir. Bu davranış kategorisinde yöneticinin kurbanın kendini ifade etmesini engellemesi, çalışma arkadaşlarının kurbanın kendisini ifade etmesini engellemesi, konuşmasına izin vermemesi, çalışma performansın sürekli eleştirilmesi, özel hayatının eleştirilmesi, telefonla taciz, sözlü tehdit, yazılı tehdit, kendisine bağırılması, aşağılayıcı

<sup>92</sup> LEYMANN, "The Content...", s. 170.

<sup>93</sup> VILLAR, Eduardo, Mario, Bustos – CAPUTO, Marcelo, Carlos – CORIA, Silvia, Elizabeth, Aranda – MESSOULAM, Nadia, "Psychological / Moral Workplace Harassment: Development of an Inventory in Argentina", **Social Medicine**, Vol. 6, No. 4, 2012, s. 241.

bakış, ima ve mimiklerle iletişimi reddetme, doğrudan konuşmamak fiilleri yer almaktadır.

2. Grup: Bu grubu kurbanın sosyal ilişkilerine saldırılar oluşturur. Burada bireyin dahil olduğu sosyal yapıya yapılan saldırı şekilleri mevcuttur. Mağdurun arkadaşları ile iletişimine engel olunur. Mobbing uygulayıcıları mağdur ile konuşmadığı gibi diğerlerinin de mağdurla konuşmasına engel olur. Mesela ayrı bir alana iş arkadaşlarından uzak yer tesisi yapılarak mağdur yalnızlığa itilir, çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşması yasaklanır, mağdur yokmuş gibi davranılır.

3. Grup: Kurbanın itibarına (sosyal konumuna) saldırı kategorisinde kurban hakkında dedikodu yaymak, kurbanın yokluğunda hakkında kötü konuşmak, kurbanın akli dengesinin olmadığını düşünmek, kurbanın dini, siyasi düşüncelerini, özel hayatını eleştirmek, milliyetini alay konusu yapmak, kurbanın kendisine güvenini sarsacak işler yapmaya zorlamak, kararlarını sorgulamak, sürekli işverimini ve performansını yargılamak, kurbana hakaret niteliğinde, gülünç lakaplar takmak, kurbanı psikiyatrik muayeneye zorlamak, bedensel engelleri ile dalga geçmek, yürüyüş, jest mimik gibi şahsi özelliklerini taklit etmek, gülünç duruma düşürmek, mağdura cinsel yaklaşımlarda bulunmak gibi davranışları bu kategoride yer almaktadır. Bu davranışların ortak özelliği mağdurun dahil olduğu sosyal itibarına yönelik hakaret ve küçük düşürücü fiiller olmasıdır.

4. Grup: Kurbanın meslek ve özel yaşamına saldırıya yönelik davranışlardan oluşan bu grupta kurbana görev verilmemeye başlanır, kurbanın vazifeleri ertelenir yahut iptal edilir. Kurban alakasız şeylerle meşgul edilerek işlerini düşünemez hale getirilir, Kurbana kabiliyetinin altında önemsiz ve gereksiz görevler verilir, kurbanın görev ve sorumlulukları sürekli olarak değiştirilir, kurbanın evine yahut işyerine zarar verilir, kurbana rencide edici işler verilir.

5. Grup: Kurbanın sağlık ve refahına saldırılar bu grupta yer alır. Mağdurun fiziksel ve psikolojik yönden yıpratılmasını sağlayan davranışlardır. Mesela kurban zor fiziksel görevleri yapmaya zorlanır, kurban fiziksel şiddetle tehdit edilir, basit nitelikte tacizlere ve basit fiziksel şiddete maruz kalır, cinsel taciz uygulanır, mağdura psikolojik zarar verilir, maddi zarar uğrattılır.

Her ne kadar beş kategori olarak kırk beş hareket tipi sıralanmış olsa da işyerinin ve işyeri çalışanlarının özellikleri ve yeteneklerine göre bu davranış şekilleri çeşitlenebilir. Zira mobbing fiili uygulayıcının hayal gücü ile orantılıdır. Diğer bir ifade ile mobbing davranış şekilleri Leymann'ın beş kategori ile incelemiş olduklarıyla sınırlı değildir. Bir davranışın mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için onun uzun süre devam ediyor olması, sık tekrarlanması ve sistemli olması gerekir<sup>94</sup>. Keza Leymann'ın mobbing nitelendirmesinde de en az altı ay süreyle devam etmesi aranmaktadır.

Bu davranışların sınırlanamaz olması sebebiyle sonradan Leyman bu kırk beş davranışa ek olarak on beş davranış daha belirlemiştir. Bunlar<sup>95</sup>;

- İşyerindeki mağdurun kişisel eşyalarının kaybolması, bozulması, yerine yenilerinin temin edilmemesi
- İş arkadaşları ile arasında çıkan tartışmaların daha fazla olmaya başlaması
- Kişinin alerjisinin olmasına karşın yahut rahatsız olmasına rağmen yakınında sigara içilmesi, içen birinin yanında oturtulması
- Mağdur ofise girdiğinde konuşmaların bir anda kesilmesi ya da konunun değiştirilmesi
- Mağdurun önemli gelişme ve olaylardan habersiz bırakılması
- Kişinin arkasından söylentiler çıkarılması
- Kişinin uzmanlık alanı dışında veya yeteneğinin altında işler verilmesi
- Mağdura yaptığı her işin takip edilip, izlendiği hissi verilerek, iş giriş çıkışlarının telefonlarının takip edildiği hissi uyandırılarak rahatsız edilmesi
- Mağdurun diğerleri tarafından sürekli eleştirilmesi, küçümsenmesi
- Mağdurun yazılı/sözlü soru ve taleplerine yanıt alamaması
- Mağdurun iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki vermeye kışkırtılması
- Mağdurun, işyerinin özel kutlamaları ve diğer sosyal faaliyetlerine kasıtlı olarak çağrılmaması
- Mağdurun dış görünüşü ve giyim tarzıyla dalga geçilmesi.
- Mağdurun işle ilgili önerileri reddedilmesi
- Mağdurun kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alması

<sup>94</sup> HILLARD, James - Randolph. "Workplace Mobbing; Are They Really Out Get Your Patient?" *Current Psychiatry*, 2009, S. 8, No: 4, s. 45 – 51.

<sup>95</sup> TINAZ, *İşyerinde...*,s.57-59.

Leymann' ın yaptığı gruplandırma dışında mobbing davranışları farklı sınıflandırmalara da tabi tutulmuştur. Örneğin; Einarsen ve Raknes işyerinde psikolojik taciz davranışlarını şu şekilde gruplandırmıştır<sup>96</sup>;

1. Grup: Kişiyeye yönelik psikolojik taciz
2. Grup: İşe yönelik psikolojik taciz
3. Grup: Sosyal yalnızlaştırma
4. Grup: Fiziksel şiddet
5. Grup: Cinsel taciz

Zapf da bu davranışları şu şekilde gruplandırmıştır<sup>97</sup>;

1. Grup: Bu grupta psikolojik taciz olarak nitelendirilen davranışlar mağdurun kendisini gereksiz hissetmesine yolaçar.
2. Grup: Burada mağdurun sosyal açıdan dışlanmasına neden olan davranışlar sergilenir. Mağdur çalışma yaşamında yalnızlaştırılır.
3. Grup: Bu grupta mağdurun şahsına yönelik saldırılar mevcuttur. Kişiyeye yönelik saldırılar dolayısıyla mağdur kendine has özellikleri sebebiyle aşağılanır.
4. Grup: Sözlü ima olarak adlandırılan bu grupta mağdur küçük düşürülmektedir.
5. Grup: İtibarı zedelemeye yönelik psikolojik taciz sözkonusudur. Mağdurun onurunu ve itibarını zedeleme amacıyla yapılır.

Failin hayal gücü ile yakından ilişkili olan mobbing davranışlarının ortak özellikleri rahatsız edici, ahlakdışı ve belli bir süre devam ediyor olmasıdır. Dolayısıyla anlık olaylar ve kaba davranışlar mobbing olarak değerlendirilemez.

---

<sup>96</sup> Komisyon Raporu, s. 15; TINAZ – KARATUNA, s. 32-34; COWIE – NAYLOR – RIVERS – SMITH – PEREIRA, s. 39.

<sup>97</sup> Komisyon Raporu, s. 15.

## **B. Mobbing Teşkil Eden Davranışların Görülme Şekilleri**

### **1. Çalışanı Yeterli Çabayı Göstermemekle Suçlamak**

Mağdurun özgüvenini azaltmak için mobbing uygulayıcısı genel olarak memnuniyetsizliğini belirten ifade ve yaklaşımlarda bulunur. Bu tavrı genel olarak yeterli çabayı göstermemekle suçlayarak sergiler. Örneğin; kimi somut olaylarda şunlara rastlanmaktadır: Mağdura işe devamsızlık yaptığı, geç geldiği, görevin, ihmal ettiğine ilişkin uyarı mektupları gelir<sup>98</sup>, işe geliş gidiş saatlerinin elektronik kartlarla kontrol edilmesine rağmen aynı usullerle giriş çıkış yapan çalışanın işe zamanında gelip gitmediği ikazı yapılır. Mağdurun bilgisi olmadan görevleri başkasına verilir. Mağdur sebepsiz yere kınama cezası alır, sürekli eleştiriye maruz kalır. Bu şekilde gerçekleşen benzer hareketlerle mağdura bir şekilde kurban olduğu hissettirilir.

### **2. Çalışanı Yaşından Dolayı Deneyimsizlikle veya Beceriksizlikle Suçlamak/Aşağılamak**

Çalışanın üst pozisyonuna kendisinden daha deneyimsiz bir elemanın getirilmesi, diğer çalışanların yanında çalışana beceriksiz olduğunu ima ederek işleri kendisinin değil, kendisinden daha kıdemsiz olan kişinin yapmasına izin verilmesi bir mobbing şeklidir. Oysa ki işe alınma koşullarını gerçekleştiren kişi, ilgililerin uygun bulması neticesinde işyerinde çalışan sıfatını haiz olur. Dolayısıyla sözkonusu işyerinin ilgili birimince gerekli yetenek ve deneyime sahip olduğu kanaatine varılmış bir kişi hakkında bu tür söylem ve iddiaların onur kırıcı ve kişinin mesleki itibarını zedeleyici nitelikte olduğu tartışmasızdır.

Belli sınav ya da mülakatlardan geçerek çalışmaya başlayan kişi hakkında yeteneğinin eleştirilmesi, birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirmek zorunda bırakmak, başarının olduğundan az gösterilmesi, bağırılması kişinin onur ve saygınlığının zedelenmesi bir mutlak hak ihlalidir.

---

<sup>98</sup> GÜL, Hasan - ÖZCAN, Nazlı, “Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi**, Yıl: 2011, S. 2, s. 28.

### **3. İşyeri İmkanlarından Faydalanmasını Engellemek**

İşyeri imkanlarından faydalanılmasına engel olma, daha çok idari kurum ve kuruluşlarda ya da büyük işletmelerde gerçekleşen bir haldir. Müfettiş veya amirlerince denetlenen kamu görevlileri hakkında haksız soruşturmaların açılması sebebiyle kimi haklarından mahrum edilmeleri, çeşitli ödenek ve harcırahların verilmemesi, kamu ve özel sektör farketmeksizin her iki alanda da çalışanlar için izin ve tatil haklarının, prim ve fazla mesai ücretlerinin benzer çalışanlara verilirken mağdurlara ödenmemesi hali mağduru bezdiren, işyerinden uzaklaştıran davranışlardır.

İdari alanlarda mobbing daha çok sicil işlemleri, geçici görevlendirme, görevin gerektirdiği yetki ve görevleri vermeme, atama yapmama, özlük haklarının verilmemesi, haksız yere disiplin soruşturulması açılması şeklinde gerçekleşmektedir<sup>99</sup>. İdare hukukunda mobbinge ilişkin mağdurun izleyebileceği yol, şartları olduğu takdirde iptal ve tam yargı davaları açmak olacaktır.

### **4. Aşırı İş Yüklemek, Makul Olmayan Sürelerde İşin Bitirilmesini İstemek**

Failin mağdura gereğinden fazla işyükü vererek mağdurun gece geç saatlere kadar fazla mesai yapması, buna rağmen mağdurun işleri yetiştirememesinden dolayı strese sokulması, şirket içi kameraların mağdurun masasına ve bilgisayarına yakınlaştırılması, mağdurun işi eksik yapması nedeni ile müşteriler içinde azarlanması, çalışana küçük düşürücü ve anlamsız görevler verilmesi bir mobbing çeşididir.

Örneğin; bir somut olayda<sup>100</sup> akrabasının rahatsızlandığını öğrenen çalışan amirinden öğle arası için izin ister, amiri öğle arasına kadar bitmesi mümkün olmayacak iş yükü vererek bunların bitmesi halinde gidebileceğini belirtir. Çalışan öğle paydosuna kadar yetiştirerek amirine teslim etse de, amiri işlerin hatalı olduğunu bir daha gözden geçirmesini ister, çalışan işlerinde hata olmadığına ısrar etse de incelediğinde hatalı kısımların kendisine ait değil, diğer çalışanların işlerine ilişkin olduğunu farkeder.

---

<sup>99</sup> Komisyon Raporu, s. 59

<sup>100</sup> TINAZ, **İşyerinde ...**,s. 221.

Bunun izahı için amirinin yanına gittiğinde ise sürekli sorun yaratan biri olduğu konusunda suçlanarak, azarlanır. Çalışan o gün istifa eder.

## **5. İşten Atmakla Tehdit Etmek**

İşsizlik oranının yüksek, işgücü maliyetinin düşük olduğu toplumlarda mobbing işverenin otoritesini kullanmasının farklı bir yolu haline gelmiştir. İşveren en ufak bir memnuniyetsizliğini çalışanını işten atmakla tehdit ederek kullanmakta, bu durum çalışanın üzerinde daha çok baskı oluşturmaktadır.

Çalışanın işten atılması ile tehdit edilmesi kişinin başarısız olduğu imasıdır. Bunun da mesleki itibarı ve onurunu zedeleyen bir durum olduğu açıktır. Sık sık işten atılmakla tehdit edilen çalışan bu baskı ile asıl iş performansını gösteremez, işverene güvenini ve işyerine bağlılığını yitirdiğinden dolayı çalışma şevki azalır.

## **6. Çalışanın Bulunması Gerekli Toplantılardan Haberdar Etmek**

Bu hal aynı hiyerarşik düzeyde olan kişiler arasında da gerçekleşmesi mümkün bir durumdur. Kendi iş performansını ve başarısını göstermek isteyen, mağdurun başarısını tehdit olarak gören mobbing uygulayıcısı şirket toplantılarından mobbing mağduru iş arkadaşını haberdar etmez. Böylelikle rekabet ortamından tehdit olarak algıladığı iş arkadaşını safdışı bıraktığı gibi amir ve yöneticiler nezdinde de sorumsuz, başarısız olarak algılanmasına sebep olur. İş arkadaşları toplantıyı haber vermiş olsa da toplantıya ilişkin bilgiler hakkında eksik ya da yanlış bilgilendirmeler yapabilir. Bu durumda, toplantıda kişinin herkes önünde itibarsızlaşması sağlanmış olur.

Bunun yanında iş ile ilgili olmasa da işyerinde çalışanlar için düzenlenen sosyal etkinlik ve organizasyonları da haber vermeyerek mağdur üzerinde dışlanma psikolojisi oluşturulabilir<sup>101</sup>. Bu durum gerek amir gerekse iş arkadaşları tarafından yapılabilir.

---

<sup>101</sup> YAVUZ, s. 22.

## 7. Çalışanın İş Arkadaşlarıyla İletişim Kurmasını Engelleyecek İş Ortamı Oluşturmak

2007 yılında yapılan araştırmaya göre<sup>102</sup> en sık rastlanılan psikolojik taciz davranışları işyerinde yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi (%33,62), işyerinde sözün sürekli kesilmesi (%33), üstlerine kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması (%31) fiilleridir.

Hayatının büyük bir çoğunluğunu işte geçiren bir birey için iş ortamı sadece maddi gelir kazandıran bir yer olmaktan çıkarak sosyal ilişkilerini yürüttüğü, çeşitli paylaşımlarda bulunduğu bir yer halini alır. Dolayısıyla kişinin işyerinde bulunduğu ortamdan uzaklaşması onu yalnızlığa itecektir. Sosyal ve beşeri ilişkilerin iyi olduğu iş ortamlarında çalışma veriminin daha yüksek olduğu bir gerçektir.

Kişinin yalnızlığa itilerek bezdirilmesi için odası başka yere taşınabilir, işyeri sosyal etkinliklerinden haberdar edilmeyebilir, kişinin dahili hattı sık sık değiştirilebilir, kişinin öğle paydosu veya diğer dinlenme saatleri kaldırılabilir veya iş arkadaşları ile birlikte vakit geçiremeyeceği şekilde değiştirilebilir.

Bu tür işyerinde dışlama, diğer kişilerle iletişime mani olma hareketleri kişilik haklarına saygısızlık olarak nitelendirilmelidir<sup>103</sup>.

## 8. Çalışan Hakkında Söylenti Yaymak

Akdeniz toplumlarında insanlar arası bağlar daha yoğundur<sup>104</sup>. Bu durum kimi zaman faydalı gibi görünse de bazı durumlarda kişilerin aleyhine hal yaratabilir. İş ilişkisi haricinde arkadaşlık ilişkilerinin de beraber yürütüldüğü iş ortamlarında insanların ilgi alanları sadece iş olmaktan çıkmaya başlar. Başlangıçta destek olma ve yardım etme amacıyla birbiri ile alakadar olan bireyler böylelikle birbirleri hakkında pek çok konuyu öğrenmiş olurlar. Çalışanlar arasındaki çatışma, rekabet konumundan çıkıp da mobbinge dönüşmeye başladığı an, sır denebilecek bu paylaşımlar diğer

<sup>102</sup> PALAZ, Serap, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2008, C.10, S. 4, s. 50.

<sup>103</sup> Komisyon Raporu, s. 37.

<sup>104</sup> HOFSTEDE, Geert, “The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories”, *Journal of International Business Studies*, 1983, s. 79,80.



çalışanlar arasında yayılmaya başlar. Bu şekilde mağdur çalışan bezdirilmeye, işyerinden uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır. Yayılan dedikodunun veya söylentinin gerçeği yansıtması mühim değildir. İnsanların işlerinden çok birbirlerinin ne yaptığı ile ilgilendiği toplumlarda mağdur çalışan hakkında asılsız bir dedikodu yaymak bile kişinin tüm motivasyonunu etkileyebileceği gibi kimi zaman işyerinden uzaklaşmasına bile neden olabilir. Bu hallerde mağdur işyerinde maruz kaldığı davranışlar nedeniyle sürekli kendini izah etme, hakkını koruma ve kendini gösterme gayreti içinde bulunmaya zorlanmaktadır.

## **9. Çalışana Fiziksel Şiddet Uygulamak ya da Uygulayacağına Dair Tehdit Etmek**

Mobbing psikolojik şiddet olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla şiddet kavramının tanımına değinmekte fayda vardır. Şiddet: fiziksel güç ya da kuvvetin, bir birey ya da grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi problemlere sebep olabilecek şekilde bir bireye ya da gruba karşı kasıtlı olarak kullanılması olarak tanımlanmaktadır<sup>105</sup>. Şiddet üzerinde baskı uygulanan kişi, iradesi dışında hareket etmeye zorlar. Geniş anlamda şiddet; insan üzerinde dolaylı şekilde fiziksel ve ruhsal etkiler gösteren şiddeti ifade ederken, dar anlamda şiddet, fiziksel şiddeti tanımlar<sup>106</sup>. Şiddet insanları sindirmek, korkutmak için başvurulan bir yoldur. Bireyi inandırma ve ikna etme yerine sert ve kaba davranışlarla istenileni yaptırma şeklindedir. Şiddet; psikolojik, ahlaki, yasal, ekonomik olmak üzere dörde ayrılır<sup>107</sup>. Yasal şiddet; bireyin yasal yollardan haklarına erişmesine engel olmak, hukuk normlarını bireyin aleyhine yorumlamaktır. Ekonomik şiddet; ekonomik faaliyetlerin yasa yoluyla engellenmesi, ekonomik faaliyetlerden bireyin mahrum bırakılmasıdır. Psikolojik şiddet; ise bireyin ruhsal durumunu olumsuz etkileyen davranışlar bütünüdür. Ahlaki şiddet; kişinin ahlaki yaşam tarzını tehdit eden, ahlaki değerlerine yönelik tutum ve davranışlardır<sup>108</sup>.

<sup>105</sup> KOCACIK, Faruk, “Şiddet Olgusu Üzerine” **C. Ü. İİBF Dergisi**, C. 2, S. 1, s.1.

<sup>106</sup> ÜNSAL, Artun, “Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi”, **Cogito**, S. 6 - 7, Kış – Bahar, 1996, s. 32; ERTEN, Yavuz – ARDALI, Cahit, “Saldırganlık Şiddet ve Terörün Psikososyal Yapıları”, **Cogito**, S. 6 - 7, Kış – Bahar, 1996, s. 143.

<sup>107</sup> TUTAR, Hasan, **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, 3.Baskı, Barış Kitap Basım, Ankara, 2004, s. 14-15.

<sup>108</sup> GÜMÜŞ, s. 16, 24; TUTAR, s. 14-15.

Kişide fiziksel ya da psikolojik şiddet uygulamak Türk Ceza Kanunu'nun 86-89. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bu durumda Türk Ceza Kanunu'nda mobbinge ilişkin özel bir düzenleme yer almadığından şartları oluşmuş olsa dahi fail kasten yaralama suçundan cezalandırılacak yahut kanunda sayılan belli saiklerle şiddet uygulamış ise TCK'nın 108. maddesi uyarınca cebir suçunu işlemiş olacaktır. Oysaki mobbingte fail farklı bir saikle hareket eder.

Şayet maruz kalanlar şiddeti meşru görüyor ise bu durum sorun olarak algılanmaz, aksine yönetim tarzı ve uslubu olarak değerlendirilir. Bu takdirde yönetim sorunları çözme şekli olarak şiddet metot geliştirir. Bu durum ya da işyeri politikası halini almadan bu tür davranış şekillerine ilişkin olarak genel ve özel önleyici tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar.

## **10. Çalışanın Ruh Sağlığı Hakkında İmalarda Bulunmak**

Kişiyeye açıkça söylenmese de psikolojisinin bozuk olduğunu belirten ifadelerde bulunmak yahut tutum sergilemek sürekli bir hal almasa bile bireyi rencide eder<sup>109</sup>. Örneğin; kişinin maruz kaldığı mobbing süreci boyunca sinirlerinin yıpranması sebebiyle ani tepkiler vermesi, sessizliğe bürünmesi, dalgın olması hali diğer çalışanlarca farklı yorumlanarak mobbingin bir parçası haline getirilebilir. Böylelikle kişinin direnci, takadi daha da kırılmış olur. Bu durumda mağdura yardım etme görüntüsü altında onun mücadele gücünü daha çok kırarak olan profesyonel yardım alması yönündeki telkinler yapıcı olmaktan uzak davranışlardır. Bu tip tutumların iyiniyetli olduğu ayırımına nasıl varılmalıdır? Kanaatimizce mağdura başka konularda herhangi bir yardımda yahut yakınlıkta bulunmayan kişilerin mağdurun özel alanı hakkında bu kadar fazla müdahaleci olma yönündeki davranışlarını iyiniyetli yaklaşım olarak değerlendirmek güç olacaktır. Malumdur ki kişinin onur ve şerefini zedeleyebilecek hassas mevzularda değinmek ancak yakın çevresindeki insanların yapabileceği bir durumdur. Hakaret boyutuna varacak herhangi bir söz dahi sarfetmeden, sadece çeşitli ima ve yaklaşımlarda bulunarak uzun sürede mağdur üzerinde yıldırıcı bir etki yaratmak mümkündür. Bu şekilde mağdur özgüvenini yitirir,

---

<sup>109</sup> AYDIN, Devrim, "Türk Ceza Kanunu'nda Hakaret Suçu", Prof. Dr. Nur Centel'e Armağan, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 19, S. 2 2013, s. 886.

iş motivasyonunu kaybeder ve arkadaşları tarafından bu şekilde imalar gören biri olarak işyerinden uzaklaşır. Lakin bu, mobbing süreci parçası olduğundan münferiden cezalandırılabilmesi mümkün olmayan bir davranış şeklidir. Burada mobbing suç tipi düzenlemesi ihtiyacı bir kez daha karşımıza çıkar.

### **11. Çalışana Görevi İle İlgili Olmayan veya Başarısız Olacağı İşler Vermek**

Çalışanın görevi ile ilgili olmayan veya başarısız olacağı işlerin verilmesi<sup>110</sup> çalışanın çalıştığı işyerinde gizli işsiz konumuna zorla sokulduğu bir davranış şeklidir. Hatta işyerindeki diğer çalışanların iş yoğunluğu ne kadar fazla olursa olsun mağdura herhangi bir iş verilmeyerek mağdura işe yaramaz olduğu mesajı verilir. Böylelikle mağdur herkesin işle alakadar olduğu bir ortamda hiçbir şey yapmayarak kendini gereksiz hisseder. Bunun haricinde kişiye uzman olmadığı bir işle alakalı olan bir görev yürütmesi istenebilir. İşin üstesinden gelemeyen çalışan amirlerinin ve çalışma arkadaşlarının yanında başarısız konuma düşecektir. Kişinin başarısız olacağı iş sadece uzmanlık alanı dışında verilmek zorunda değildir. Fiziki yeterliliğinin olmadığı bir işte çalışmaya zorlamak da kişiyi başarısız hissettirerek üzerinde baskı oluşturacaktır. Mesela ayağı sakat olan kütüphane görevlisine arşivin merdivenle çıkılabilecek üst raflarını düzenlemesini istemek gibi.

Kişinin mevcut çalıştığı birimin başka bir birim ile değişiminin, bulunduğu mevkiden alt kademe görev verilmesinin çalışanın işinden ayrıldığı kadar etkili olması, çalışanın itibarı ve meslek onur ve haysiyetine yönelik davranış şekilleri olması sebebiyle mobbing neticesinde işinden ayrılması yahut işi/birimi değiştirilmesi halinin nitelikli hal olarak düzenlenmesi gerekti kanaatindeyiz.

---

<sup>110</sup> ERDOĞAN, Gülnur, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, **TBB Dergisi**, S. 83, 2009, s. 325.

## V. MOBBİNG DAVRANIŞ TÜRLERİ VE MAĞDUR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

### A. Mobbing Davranış Türleri

Mobbing; iş ortamında eşit düzeydeki çalışanların birbirine, hiyerarşik üstün asta, hatta astın üste sistematik olarak uyguladıkları taciz, tehdit gibi rahatsız edici her türlü davranışı ifade eder. Örneğin; mağdurun işyerinde genellikle kendileri ile aynı konumda olan yahut yönetici pozisyonunda olan kişilerce dışlanması, kasıtlı olarak görevlendirilmesi, işlerini yapmada zorluk çıkarılması mobbing olarak nitelendirilebilir davranış şekilleridir.

Farklı mevkideki kişiler arasında gerçekleşebilen bir olgu olsa da mobbingte genellikle uygulayıcının ve kurbanının hiyerarşide aynı düzlemde olduğunu savunan yazarlar mevcuttur<sup>111</sup>.

Mobbing davranış şekillerinin gerçekleştiği yer bakımından çeşitli yazarlarca farklı tasniflere tabi tutulmuştur. Kimi yazarlar mobbingi dikey, yatay ve aşağıdan yukarıya olmak üzere üçe<sup>112</sup> ve daha fazlasına<sup>113</sup> ayırırken, kimi yazar dikey mobbing ve yatay mobbing olarak sınıflandırır<sup>114</sup>. Yukarıdan aşağıya doğru mobbing sınıflandırmasına dikey mobbing ifadesi eş anlamlı olarak kullanılmışsa da biz bu görüşe<sup>115</sup> katılmamaktayız. Zira dikey mobbing tek bir doğrultuda hareket etmez. Yukarıdan aşağıya doğru olabileceği gibi ters istikamette yani aşağıdan yukarıya doğru da gerçekleşebilir. Diğer bir deyişle dikey mobbing yukarıdan aşağıya olabileceği gibi aşağıdan yukarıya da gerçekleşebilir. Bu nedenle dikey mobbingin karşılığını tam olarak bulduğu kelime hiyerarşik ilişkide mobbing olduğu kanaatindeyiz.

Kanaatimizce mobbingi fonksiyonel (yatay) ve hiyerarşik ilişkide (dikey) mobbing olmak üzere iki gruba ayırmak daha uygun olacaktır. Dikey mobbing hiyerarşik ilişki içerisinde gerçekleşen şiddet eylemlerini kapsamakta olup kendi içinde

---

<sup>111</sup> NAMAL, s.55.

<sup>112</sup> YİĞİTBAŞ, Çağla, “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing”, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ekim Kasım Aralık 2011, S. 42, s. 24.

<sup>113</sup> ATALAY, İrfan, “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ‘Kamu Sektöründen Bir Örnek’ ”, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s. 8 – 9.

<sup>114</sup> TUTAR, s. 91-93.

<sup>115</sup> TINAZ, Pınar, “Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: MOBBİNG”, (erişim) <http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartnaz.pdf>, 09.05.2014.

yukarıdan aşağıya doğru mobbing ve aşağıdan yukarıya doğru mobbing olmak üzere ikiye ayrılır. Yatay ya da aşağıdan yukarıya doğru mobbingte sadakat borcu, sınırı çizmelidir. Çalışanlar işyerinde huzuru bozan, işverene zarar veren davranışlarda bulunmamalıdır.

Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon raporunda ise daha farklı tasnif ve tanımlamalar yapılmıştır. Bu raporda dikey mobbing olarak çalışanın yöneticiye yönelik uyguladığı psikolojik şiddet tanımı yapılmış, nadir görülen bir durum olduğu belirtilmiştir. Yani bu tanımlama ile dikey mobbing olarak sadece aşağıdan yukarıya doğru mobbing kastedilmiştir. Üst konumda yer alanların astlarına uyguladıkları mobbing ise düşey mobbing olarak belirtilmiştir. Ayrıca komisyon raporunda yatay mobbing tanımında fail ya da failerin mağdur ile benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşları arasında gerçekleştiği ifade olunmuştur. Halbuki kanaatimizce burada görünürde eşitlik vardır. Taraflardan biri sahip olduğu nüfuzu kötüye kullanır, mağdur üzerinde baskı unsuru oluşturur. Dolayısıyla yatay mobbingte taraflar eşit değildir<sup>116</sup>. Oysaki çoğunluk görüşün aksine raporda, yatay mobbingte tarafların eşit olduğu belirtilmektedir<sup>117</sup>.

### **1. Hiyerarşik İlişkide (Dikey) Mobbing**

Hiyerarşik yapının fazla olduğu durumlarda mobbing olgusuna daha sık rastlanır. Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında mobbing, disiplin usullerinin kötüye kullanılması suretiyle gerçekleşmektedir.

Aynı hiyerarşik ilişki içinde astın üste veyahut üstün asta maruz bıraktığı şiddet eylemleri için hiyerarşik ilişkide (dikey) mobbing ifadesi kullanılmalıdır.

Hiyerarşik ilişkide mobbing yukarıdan aşağıya doğru mobbing ve aşağıdan yukarıya doğru mobbing olmak üzere ikiye ayrılır.

---

<sup>116</sup> Komisyon Raporu, s. 10.

<sup>117</sup> Komisyon Raporu, s. 10.

### **a. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing**

Mobbing uygulayıcısı, mağdurun hiyerarşik üstü konumundadır. Amir konumundaki kişi alt düzeyde bulunan mağdura nüfuzunu kullanarak psikolojik taciz uygular. Çoğu zaman mağdurun üstü, kendisinden daha fazla çalışan, başarılı olan mağdura makamını elinden alacağı endişesiyle bir tehdit gözüyle bakarak çalışanın etkinliğini azaltmaya, üzerinde baskı kurmaya çalışır. Kimi zaman amir, astının yaptığı işi kendi yapmış gibi gösterir. Astına fazla iş yükü veren veya hiç iş vermeyerek kendisini beceriksiz hissetmesine neden olan amirin davranışlarında yukarıdan aşağıya doğru mobbing sözkonusudur. Fakat yukarıdan aşağıya doğru mobbingin gerçekleşme sebebini bir tek bununla sınırlamak doğru olmaz.

Mobbing davranışlarında failin iç dünyasındaki ruh hallerinin pek bir önemi yoktur. Ama şunu belirtmek gerekir ki kurumlarda amir üst düzey yöneticiler tarafından destek görüyor ise bu durum amiri mobbing davranışlarını sergilemede daha çok cesaretlendirir.

### **b. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing**

Mobbingi uygulayan, mağdurun astı konumundadır. Aşağıdan yukarıya doğru mobbingte amirin yetkisi astlar tarafından tartışılır hale gelmiştir. Genellikle üst düzey yöneticilerce fiilen imtiyazlı konumunda tutulan astlar tarafından yapılan mobbing türüdür. Mesela üst düzey yöneticinin yakını, akrabası gibi. Fakat burada ast tek başına hareket etmiş olmaz, onu destekleyen yaptıklarına pasif olarak dahil olan üst düzey yöneticiler de mevcuttur. Üst düzey yöneticilerin mağdura mobbing uygulaması için astın kayrılması ve davranışları bahane olur. Görünüşte astın üste uyguladığı mobbing esasen dolaylı olarak bir başka üst tarafından uygulanan mobbingdir.

Bunun dışında astın üste karşı tek başına mobbing uygulaması pek mümkün gözükmez. Astların üstlerine mobbing uygulayabilmesi için tek başına hareket etmek hayatın olağan akışına aykırı olur. Bu durumda birden fazla ast üstüne psikolojik taciz uygulayabilir. Astın bizzat üste mobbing uygulaması zor olsa da astların birleşerek üste mobbing uygulaması mümkün olabilir<sup>118</sup>.Astlar ancak birlikte hareket ederek üste

---

<sup>118</sup> DANGAÇ, s.28.

mobbing uygularlar ki bu da genellikle emir ve talimatları yerine getirmeme, geç yerine getirme şeklinde olabilir. Çalışanlar istemedikleri amirlerine karşı bir nevi ayaklanmış gibi olurlar. Daha üst düzey yöneticiye amirini şikayet etmek için, yönetim karşısında amiri zor durumda bırakmak için talimatlara uymaz, amiri dışlarlar. Amire gerekli raporlar sunulmaz, yapılan ve mevcut işler hakkında bilgi ve geri bildirimler verilmez, amir hakkında asılsız söylentiler yayılır, bilgilendirme ve raporlamalar amir atlanarak bir üst düzey yöneticiye verilmeye başlar. “onun yerinde olsaydım ben böyle yapmazdım”, “bu hataları ben yapmazdım” düşüncesinde olan astlar bir araya gelerek amiri dışlamaya başlarlar.

## **2. Fonksiyonel (Yatay) Mobbing**

Aynı hiyerarşik düzlemde çalışan kişilerin birbirine uyguladıkları mobbing sözkonusudur. Mobbing uygulayan ve mağdur benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip konumdaki iş arkadaşlarıdır. Burada mağdurun diğerlerine göre farklı özelliklere sahip olması önemli rol oynar. Evliler arasında bekar olarak çalışmak, farklı siyasi görüşe sahip olmak, başka şehirden gelmek gibi. Bunlar diğer çalışanlar arasında iç tehdit olarak algılanır. Bireyi bu farklılıkları sık sık bir eksiklik yahut kabahatmiş gibi vurgulanır. Kişinin fiziksel rahatsızlıkları, sağlık sorunları hatta farklı giyim tarzı bile buna sebep olabilir. Fonksiyonel mobbingin nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık, rekabet gibi unsurlar vardır<sup>119</sup>.

Görünüş itibariyle eşit düzeyde olsa da çalışanların mobbing uygulayıcısı burada daha çok kurum içinde güç merkezine daha yakın olan kişidir. Bu mobbing grubuna eşdeğerler arasında mobbing adı da verilmektedir<sup>120</sup>.

---

<sup>119</sup> YAVUZ, s. 43.

<sup>120</sup> TEMİZEL, Yavuz, “Mobbing ve Türk Hukuk sistemindeki Yeri”, **Adalet Dergisi**, Y. 2013, S. 45, s. 200.

## B. Mobbingin Mağdur Üzerinde Etkileri

Mobbing kapsamındaki davranışlar çeşitlilik gösterse de mağdurda oluşturduğu etkiler bakımından benzerlikler gösterir.

Mobbingte, mobbinge maruz kalan kişi yalnız bırakıldığı gibi geriye kalanlar da izledikleri tablo karşısında sindirilmiş konuma düşer. Mobbing mağduru yardım alamaz bir duruma itilir. Kurumsal bir tedbirin yokluğu, yönetim duyarsızlığı yahut yetersizliği mobbing uygulayıcısının cesaretlendirici unsurudur. İşyerindeki çalışanlara karşı kayıtsızlık, sorunlarına eğilmeme, muhtemel sorunların önüne geçmek için tedbir ve eğitimlerin yetersiz ya da noksan olması mobbinge zemin hazırlar. Dolayısıyla çalışanlar arasında anlaşmazlıklar, mobbing uygulanan ortama güvensizlik, isteksizlik hali hakim olmaya başlar<sup>121</sup>.

Mobbing faaliyeti iş verimliliğini olumsuz etkileyen, çalışanların huzurunu bozan örgütsel bir sorundur. Mobbing neticesinde şirket işlerinin niteliği ve niceliğinde düşüş yaşanır. Ayrıca yeni personelin gelmesi ile maliyet daha çok artacaktır.

Çalışanlar arasında mobbing uygulanan işyerlerinde ekip ruhu yok olur, çalışanların işe bağlılıkları ve iş verimliliği azalır. Böylelikle işyeri iyi iş sonuçları elde edemediğinden rekabet ortamında diğer eş firmalarla mücadele edemez hale gelir. Örgüt içindeki huzursuzluk ve karışıklık örgütün zayıf düşmesine sebep olur. İşyerinde deneyimli çalışanların işten ayrılmasıyla yeni gelenlere eğitim verilmesi, mobbing sebebiyle işten uzaklaşan çalışanların hastalık izinleri ve tedavileri, çalışanların genel performans düşüklüğü, ayrılan çalışanlara ödenen tazminatlar ile maliyetin artması ekonomik sonuçlardandır.

Mobbing kişinin kendisine işyerindeki pozisyonuna zarar vermeyi hedefleyen kişiyi savunmasız bırakan ahlakdışı davranışların belli bir süre devam etmesidir. Mağdur haklı bir neden olmaksızın süregelen zaman içinde gruptan dışlanır.

Mobbingte mağdura karşı sistematik bir şekilde karşı cephe oluşturulur. Bu süreçte mağdur yalnızlaşarak yıpranmaktadır. Örgüt mobbing eylemlerini görmezden geldiği hatta kimi zaman kışkırttığı için mağdur kendini çaresiz ve savunmasız hisseder.

---

<sup>121</sup> TUTAR, s. 18.



Yani mobbing: Bir kimseyi taciz eden, dışlayan, işini olumsuz şekilde etkileyen davranışların belli bir süre devam ederek süreklilik ve düzenlilik arz eder bir şekilde mağdurun kendini savunmasız ve küçük düşürülmüş hissedeceği davranış şeklidir<sup>122</sup>.

Bu kavram kapsamındaki hareketler üstler tarafından gerçekleştirilebilir. Bu durumda akla bir ihtimal daha gelir ki o da şirket politikası kapsamında tazminattan kaçınmak için işçiyi yıldırarak istifasını sağlamaktır. Bu suretle işverenler tarafından çalışanlar üzerinde sürekli ve sistematik olarak baskı yaratarak işten ayrılmaya zorlanır.

İşyerinde psikolojik taciz haksız ve ahlakdışı bir davranış şeklidir. Bireyin fiziksel ve psikolojik olarak acı çekmesine neden olabilecek zorlama, kaba kuvvet, eziyet, şiddet gibi her türlü eylem olabilir. Örneğin; özgüveni azaltıcı davranışlar, kişinin istenmediğini hissettirmek, sık sık haksız eleştiri, kişi ile iletişime geçmekten kaçınmak, izole etmek, cinsel davranışlarda bulunmak veya teklif etmek, sağlığa zarar veren görevler vermek ya da gereksiz görevler vererek bunaltmak gibi davranışlar diğer şartları da sağladığı takdirde mobbing olarak değerlendirilebilir.

---

<sup>122</sup> EINARSEN – COOPER – HOEL – ZAPF, s. 15.

## İKİNCİ BÖLÜM

### MOBBİNGİN UNSURLARI, TÜRK CEZA KANUNUNDA MOBBİNGE VÜCUT VEREN SUÇ TIPLERİ

#### I. MOBBİNGİN UNSURLARI

Bir davranışın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için; mağduru sindirir, yıldırır, tehdit eden, saldırganlık gösteren, mağdura müdahaleci, onu olumsuz etkileyen, yıpratıcı, sözlü, fiili ya da psikolojik nitelikte sistematik, sürekli saldırılar olmalıdır. Örneğin; mağdur ile konuşmalarında müstehcen üslup kullanmak<sup>123</sup>, mağdurun haklarını kullanmasını ya da korumasına mani olmak diğer şartlar da mevcut ise mobbing sayılır. Mobbingte mağdura istenmediği, varlığından hoşnut olunmadığı hissi verilir.

Mağdurun dışlanması, onda istenmediği duygusunun oluşturulması davranışların belli bir süre devamlılığı ile sağlanır. Mobbing uygulayıcısı hedef alıcı tavır ve davranışlarla mağduru yıldırır. Her bir davranışın birbiri ile bağlantısı olduğundan baştaki davranışlarda durumu pek farkedemeyen mağdur ilerleyen süre içinde bir terslik olduğunu hisseder ve nihayetinde sürekli yinelenen, aynı amaca hizmet eden davranışların kendisini işten uzaklaştırmak, yıldırma amacıyla yapıldığını farkeder.

Burada amaç mağduru işyerinden uzaklaştırmak, uzaklaşmasa bile işte pasif bir duruma getirerek çalışanı sindirmektir. Benzer amaçlarla gerçekleştirilen bu davranış şekillerinde ortak özellikler mevcuttur. Bu özelliklerin hepsini barındıran birbiriyle ilişkili davranış şekilleri mobbing olarak adlandırılmalıdır.

TBMM Komisyon raporuna göre ahlaka aykırı bir davranışa mobbing denilebilmesi için kasıtlılık olması, süreklilik ve sistemlilik unsurlarını taşıması gerekir<sup>124</sup>.

İşyerinde gerçekleşen mobbing davranışları farklılık gösterse de genel itibariyle hepsi aynı ortak özelliklere sahiptir. Bu unsurlardan birinin eksikliği o davranışı

<sup>123</sup> AYDIN, Ufuk, *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2002, s. 241.

<sup>124</sup> Komisyon Raporu, s. 14.

mobbing kapsamında çıkararak çalışanlar arası çatışma veya rekabet olarak nitelendirilmesine ve şartları varsa haksız fiil sorumluluğu ya da akdi sorumluluk kapsamında tazminata hükmedilmesine sebep olacaktır. Bir davranışa mobbing denebilmesi için bazı unsurları barındırması gerekir. Aşağıda bu unsurlar başlıklar halinde ele alınmıştır.

### A. Davranışların Sistematik Olması

Fail mobbing eylemlerinde belli bir amaca yönelik hareket eder. Mobbing fiilleri belli bir amaca yönelik gerçekleşir. Failin amacını gerçekleştirebilmesi yani mağduru işyerinden uzaklaştırabilmesi için davranışlarını belli bir sistematiğe içinde gerçekleştirmesi gerekir. Fakat kanaatimizce gerçekleşen eylem neticesinde istenilen amacın elde edilmesi önemli değildir. Yine de ayrıca bu amaç gerçekleşirse cezanın arttırılması yoluna gidilmelidir. Mağduru yıldırma, işyerinden uzaklaştırma amacı taşıyan eylemlerin belli bir süre periyodik olarak gerçekleşmesi gerekir. Genel kabul gören görüşe göre eylemler en az altı ay sürmeli ve bu eylemlerin sıklığı en az haftada bir olmalıdır<sup>125</sup>. Fakat bu sürenin bir yıl ile beş yıl arasında değişebileceğini savunan yazarlar da vardır<sup>126</sup>.

Yapılan araştırmalarda en kısa mobbing süresinin 6 ay, genellikle uygulamada bu sürenin 15 ay, sürecin etkilerinin ortaya çıktığı dönemin ise 29 - 46 ay olduğu tespit edilmiştir<sup>127</sup>. Mobbing davranışlarının ortalama 22 ay devam ettiği tespit olunmuştur<sup>128</sup>. Leymann da mobbing süresinin en az 6 ay en uzun ortalama 15 ay olduğunu savunur<sup>129</sup>.

Mobbing davranışlarının diğer çatışmalardan ayrılan özelliği belli bir süre devam etmesi ve sıklıkla bu süre içerisinde tekrarlanması olduğu için işyerinde yaşanan anlık sürtüşmeler, alınan her uyarı mobbing olarak algılanmamalıdır. Leymann' a göre bu davranışlar en az altı aydan beri haftada bir kez uygulanıyor olmalı iken; Ege ise bu

---

<sup>125</sup> COWIE – NAYLOR – RIVERS – SMITH – PEREIRA, s. 165.

<sup>126</sup> KEASHLY, Loreleigh, "A Researcher Speaks to Ombudsmen About Workplace Bullying", **Journal of The International Ombudsman Association**, International Ombudsman Association, C. 3, S. 2, United States, 2010, s. 13.

<sup>127</sup> TINAZ, **İşyerinde...**, s.15.

<sup>128</sup> NAMIE, Gary – NAMIE, Ruth, "Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic", **Employee Rights and Employment Policy Journal**, C. 8, S. 2, Kanada, 2004, s. 320.

<sup>129</sup> LEYMANN, "The Content...", s. 168.

davranışların sıklığının ayda en az birkaç kez tekrarlanmasını yeterli görmüştür. Hatta Ege; Leymann'ın görüşüne kıyasla daha esnek bir süre içerisinde mağdurun psikolojik durumu, uygulayıcıların sayısı, konumu, davranışların şiddetine göre değişebileceğinden bahisle “hızlı mobbing” kavramını getirmiştir.

Kanımızca mobbing davranışlarındaki süre, mobbingin oluştuğunun tespitine yetecek ölçüde olmalıdır. Ayrıca bunun etkilerinin tespiti, var ise hangi boyutta olduğunun belirlenmesi yetkili kişi ve makamlar tarafından yapılacağından bu süre de mağdur üzerinde belirli etkiler doğuracak uzunlukta olmalıdır. Burada önemli olan belli bir süre devam etmesi ve bu süreç içerisinde gerçekleşen fiillerin mağdura zarar verecek elverişlilikte olmasıdır. Tabii buradaki sürenin 1-2 hafta gibi kısa bir süre olmaması gerekir. Kimi yazarlar ceza hukuku anlamında, iş hukukundaki işçinin bir işyerindeki deneme süresinin en fazla iki ay olması sebebiyle mobbing süresinin de buna paralel olarak en az iki ay sürmesi gerektiğini savunur<sup>130</sup>.

Sistematiklikten; sadece farklı zamanlarda aynı davranışların gerçekleşmesi anlaşılmalıdır. Birbirinden farklı davranışlar kendi içlerinde bağlantılı iseler sistematiktirler. Bir görüşe göre bir davranış silsilesinin sistematik olarak adlandırılabilmesi için o davranışların bir plan dahilinde gerçekleşmesi gerekir<sup>131</sup>. Diğer görüşe göre ise önceden tasarlama, plan dahilinde hareket etme unsurları sistematikliği belirleyici unsurlar değildir<sup>132</sup>. Mobbingte hedef kişi doğrudan ya da dolaylı şekilde uzun süre suistimale maruz kalmaktadır. Alman yargı kararlarına göre mobbing uygulayıcısının daha önce bunun için plan yapması şart değildir, fırsatları değerlendirmek suretiyle de davranışlarını devam ettirebilir<sup>133</sup>.

Mobbing kapsamında ele alınabilecek kimi suçlar değerlendirildiğinde; sözkonusu suçları düzenleyen hükümlerde sistematiklik unsuruna yer verilmemesi ve bu durumda ortaya çıkan sorunlar dikkat çekmektedir. Örneğin; eziyet suçunda (TCK m. 96) sistematiklik unsuruna madde gerekçesinde yer verilmiştir. Benzer durum işkence suçunda (TCK m. 94) da görülmektedir. Sistematiklik unsurunun arandığı fiillere ilişkin olayları konu alan kimi yargı kararlarında bu unsura pek dikkat edilmediği, bu konunun

---

<sup>130</sup> ULUSOY, s. 158.

<sup>131</sup> SOYASLAN, Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 205.

<sup>132</sup> ÖNOK, R. Murat, **Uluslararası Boyutuyla İşkence Suçu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 412.

<sup>133</sup> Komisyon Raporu, s. 67.

tartışılmadığı görülmektedir. Mahkeme kararlarındaki bu farklılık öncelikle sözkonusu suçları düzenleyen hükümlerde açıklığın olmamasından kaynaklanmaktadır. Sistematikliğin gerekliliği sadece madde gerekçesinde belirtilmiş, asıl bağlayıcı olan madde hükmünde buna yer verilmemiştir. Dolayısıyla doktrinde farklı görüşler olduğu gibi yargı kararlarında da bu hususta farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Örneğin; Bolu Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi Başhekim Dr. S. T.’nin intiharından sorumlu olduğu iddia edilen Sağlık Bakanlığı müfettişi M. G’ yi ‘görevi kötüye kullanmak’ suçlamasıyla yargılayan Bolu Asliye Ceza Mahkemesi, müfettişin ‘manevi saldırı ve işkence’ suçlamasıyla Ağır Ceza Mahkemesi’nde yargılanmasına karar vermiştir. Bolu Tabip Odası Başkanlığı, hastanede denetlemede bulunan Sağlık Bakanlığı müfettişi M. G.’nin, herkesin önünde Başhekim S.T.’ ye hakaretlerde bulunduğunu ileri sürerek kendisi hakkında suç duyurusunda bulunmuştur. Sağlık Bakanlığı, soruşturmaya yer olmadığına karar vermiş, bunun üzerine Bolu Tabip Odası’nın karara itiraz etmesi üzerine Danıştay 1’inci Dairesi, M. G.’nin ‘Görevi kötüye kullanmak’ suçunu işlediğini belirterek, soruşturma izni vermiştir. Önceki gün yapılan duruşmasında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Psikiyatri Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. M. S.’nin hazırladığı bilirkişi raporu davanın seyrini değiştirmiştir. M. S.’nin hazırladığı raporda, Dr. S. T.’nin, müfettiş M. G. tarafından manevi işkenceye maruz bırakıldığı belirtilmiştir<sup>134</sup>. Bu olayın mobbing kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini savunanlar varsa da<sup>135</sup> sistematiklik unsurunun gerçekleşmediğinden bahisle mobbing olarak değerlendirilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Buna benzer görüş farklılıklarının mobbing suç tipinde oluşmaması için sistematiklik unsuruna ayrıntılı olarak yer verilmelidir. Bu durum kanunilik ve belirlilik ilkelerinin bir gereğidir. Oysa ki Almanya’da, Thüringen Eyalet İş Mahkemesi’nin 2001 tarihli kararında mobbing kavramı geniş şekilde ele alınmış ve şöyle denilmiştir<sup>136</sup>: “*süreklilik gösteren, birbirini ardından gelen ya da iç içe geçmiş, düşmanca, kıskırtıcı ya da ayrımcılığa hizmet eden davranış biçimi sözkonusu ise ve bu davranış türü ve meydana gelişi itibariyle kural olarak hukuk düzeninin koruduğu bir amaç için gerekli değilse ve ilgilinin kişilik haklarına, şerefine aykırılık oluşturuyorsa ya da sağlığına zarar veriyorsa*” eylemler mobbing oluşturuyor demektir.

<sup>134</sup> “Başhekim Müfettiş İntihara Zorladı”, (erişim)

<http://haber.gazetevatan.com/Haber/232047/1/Gundem>, 31.10.2013.

<sup>135</sup> DANGAÇ, s.28.

<sup>136</sup> LAG Thüringen vom 15.02.2001, 5 Sa 102/00, NZA-RR 2001, s. 577; aktaran: ERGİN, s.163.

Bu karardan da anlaşılacağı üzere mobbingin belirgin özelliği sistematik olmasıdır.

Mobbing sürecinde mağdura çeşitli davranışlarla bıkırma, yıldırma, dışlama, işyeri olanaklarından mahrum bırakma, engelleme, adaletsiz davranma, aşağılama, yok sayma, küçümseme yoluna gidilir. Bu suretle fail, haksız eleştiride bulunabilir, sürekli hata bulabilir, dışlama, yetkilerini kötüye kullanma, iftira etme, tehdit, haksız yere işten çıkarma, aşırı iş yükü verme şeklinde davranışlarda bulunabilir. Ergonomik şartları uygun olmayan yerde çalışmak zorunda bırakma da mobbing davranışı olarak değerlendirilebilir. Fakat ergonomik koşulların genel anlamda var olmadığı huzursuz iş ortamların varlığı mobbing için yeterli değildir. Mobbingte sistematik eylemlerin belli bir odağa belli bir amaç doğrultusunda yönelmesi gerekir. Kanaatimizce bu unsurların olmadığı bir durumda iş hukuku, medeni ve borçlar hukukuna ilişkin hükümler, sistematik çerçevede gerçekleşen belli bir odağa belli bir saikle gerçekleşen kasıtlı davranışlar ise ceza hukuku çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Dolayısıyla mobbing, sistematik bir şekilde gerçekleşen düşmanca ve ahlakdışı gerçekleşen herhangi bir davranıştan ibaret olabilir. Mobbing davranışları neticesinde birey özsaygısına, mesleki itibarına yönelik saldırıya uğramış olur.

İşyerinde gerçekleştirilen kötü muamelenin mağdur üzerinde zarar verici etkisi hareketlerin belli sıklıkta ve uzunca bir süredir devamlılığından kaynaklanmaktadır.

## **B. Davranışların Birbiriyle Bağlantılı Olması**

Bir davranışın sistematikliğinden bahsedebilmek için gerçekleştiği süre içerisinde devamındaki diğer davranışlarla bütünlük oluşturması gerekir. Tek bir davranış kendi başına sistematik olarak adlandırılmaz. Sistematiklikte birbirini izleyen hareketlerin birbirleriyle bağlantı içinde olması arandığından mobbing oluşturan davranışların da birbiriyle bağlantılı veya iç içe geçmiş olması gerekir. Hukuken korunan menfaatin ihlaline yönelik bu eylemler arasında nedensellik bağı olmalıdır. Bu davranışların bağlantı içinde olduğu genellikle bir amaca yönelik olmalarından anlaşılır. Mobbingteki amaç / saik mağduru işyerinden veya işten uzaklaştırmaktır.

Mobbing davranışlarının tespiti için şart teorisinden faydalanılması gerektiği yönünde görüşler vardır. Bu görüşe göre<sup>137</sup> mobbing davranışının tipik netice bakımından değerlendirilmesi zor olduğu için şart teorisi kapsamında davranışın yokluğu mağdurun sağlığında bozulmaya sebep olmayacaktı denebiliyorsa illiyet bağı kurulmuş kabul edilir. Mobbingin mağdur üzerinde oluşturduğu etkiler psikolojik ağırlıklı ve uzun bir süreç neticesinde olduğundan bu netice ile davranışlar arasındaki illiyet bağı esasen ancak psikiyatrik inceleme ile tespit olunabilir. Davranış ile netice arasındaki illiyet bağı kurulduktan sonra bu durumun faile objektif isnadiyeti sorunu çıkar. Bir fiil faile objektif olarak isnad edilebiliyor ise fail gerçekleştirdiği hareketten sorumludur.

Mobbing sürecinde doğrudan tipik bir neticenin ortaya çıkmasına sebep olacak münferit davranışlara rastlamak pek mümkün değildir. Failin davranışları birbiriyle bağlantılı olarak belli bir zaman içinde gerçekleşerek mağdur üzerinde zarar verici sonuçlara sebebiyet verir hale gelir.

Bu sebeple mobbing süresi boyunca gerçekleşen davranışlar birbiri ile bağlantılı ve birbirini izler nitelik taşımaktadır. Davranışlar silsilesinin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için daha sonraki konularda değinilecek olan aşamalardan en azından ikinci aşamaya varmış olması gerekir. Saldırgan davranışlar ikinci evrede mağdurda zarar verici hale dönüşmeye başlar. Üçüncü evrede artık mağdurda ilk psikosomatik belirtiler görülür. Dördüncü evrede ise artık mağdur yaşadığı rahatsızlıklar sebebiyle işine devam edemez hale gelir. Son aşamalarda ise failin istediği amaç gerçekleşmiş olur ve mağdur işten uzaklaşmak durumunda kalır. Son aşamada mobbingi diğer davranış şekillerinden ayıran özellik olan hareketlerin belli bir amaç doğrultusunda gerçekleşmesi gayesine erişilmiştir. Bu son aşamaya varılması gerekirse de mağdurun işinden uzaklaşması hali suç tipinde nitelikli hal olarak düzenlenebilir.

Her ne kadar aksi görüşler<sup>138</sup> olsa da kanaatimizce psikolojik taciz sürecinde davranışların birbiriyle bağlantılı olması planlı olmasını zorunlu kılmaz. Uygulayıcı bulduğu her fırsatı değerlendirerek o ana uygun mütecaviz davranışlar gerçekleştirir. Mağdurun işinden uzaklaşmasını sağlamanın yanı sıra gruptaki kuralları kabul ettirme,

<sup>137</sup> ERDEM – PARLAK, s. 283.

<sup>138</sup> SOYASLAN, Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 205.

tatmin olma, düşmanlıktan zevk alma gibi çeşitli saikler de varlığını korusa da burada ceza hukuku kapsamında esas alınması gerek neticeye yönelik zarar verici amaçtır, o da mağdurun işten uzaklaşmasını sağlama gayesidir.

### C. Davranışların Yıldırma ve Ayrımcılığa Hizmet Etmesi

Kastettiğimiz psikolojik taciz davranış şeklinin, gerçekleşen mobbing benzeri davranış şekillerinden ayrılabilmesi, tanımlanabilmesi ve dolayısıyla cezalandırılabilmesi; özelliklerinin belirlenmiş olmasına bağlıdır. Davranışın kasten ve sistematik bir şekilde yapılmasının yanında belli bir süreden beri yapıyor olması, ileride de tekrarlanacağı kanısını oluşturması, çalışanı yıldırarak işten uzaklaşmasını hedeflemesi özellikleri mobbingin belirleyici niteliklerindedir<sup>139</sup>. Bir davranışın sadece belli bir süre devamlılığı yetmez, düşüncemiz; onun mağduru bezdirecek ve işten uzaklaşmasına sebep olacak yıldırıcı bir etkiye sahip olacak belli bir yoğunlukta olması gerektiği yönündedir.

Mobbingi, yöneticinin veya idarecinin genel tutumlarından ayıran özelliği bir ya da birden fazla kişiye karşı belli saiklerle sergilenen davranışlardan olmasıdır<sup>140</sup>. Psikolojik tacizde mağduru işten uzaklaştıran ve bezdiren tavırlar sergilenirken, mağdur üzerinde baskı kurma şekilleri araç olarak kullanılır. Mobbing davranışlarında otoritenin yahut otoritenin nüfuzunu kullanan kişi ya da kişilerin aşırı güç kullanımı, haksız davranışları ve yaptıkları ayrımcılık sözkonusudur. Gücün kötüye kullanılmasına genellikle bağımlılık ilişkilerinin yoğun olduğu yerlerde rastlanır<sup>141</sup>.

Çoğu uluslararası sözleşme ayrımcılığı yasaklamakla birlikte ayrımcılığın tanımını yapmamıştır<sup>142</sup>. Ayrımcılık doğrudan ve dolaylı olmak üzere ikiye ayrılır. Doğrudan ayrımcılık; bir kimsenin karşılaştırılabilir durumlarda din, inanç, maluliyet, yaş, cinsiyet, ırk, etnik kökene dayalı benzer durumdaki kişiden daha farklı ve/veya

<sup>139</sup> ÜNVER, “ Stalking ...”, s.104.

<sup>140</sup> GUERRERO, Maria Isabel S., “The Development...”, s. 4.

<sup>141</sup> NAMAL, s.73.

<sup>142</sup> Bkz. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 2. maddesi; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin (ESKHS) 2. maddesi; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin(AİHS) 14. maddesi; Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 1. maddesi ve Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı'nın 2. maddesi.



aşağı bir muamele görüldüğü, görmekte olduğu ya da görebileceği muameledir<sup>143</sup>. Doğrudan ayrımcılık icrai ya da ihmali şekilde gerçekleşebilir. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı tespit edilebilmesi için mağdurun kendisiyle benzer durumda bir kişi gözönünde bulundurulmalıdır<sup>144</sup>. Dolaylı ayrımcılık; görünüşte tarafsız olan bir hükmün, ölçütün ya da uygulamanın bir kişiyi belli bir ırk veya etnik kökene, din ya da inanca, belli bir maluliyete, belli bir yaşa veya belli bir cinsel yönelime dahil olan kişilerle kıyaslandığında dezavantajlı duruma düşürülmesidir<sup>145</sup>. Türkiye’de mobbinge ilişkin ceza hukukunda herhangi bir düzenlemenin yapılmaması dolaylı ayrımcılığın önünü açmaktadır. Kişi veya kişi gruplarındaki farklılıkları ön planda tutarak diğer kişi veya gruplar arasında farklı muamelede bulunmak, ırk, din, dil, cinsiyet ve benzeri durumları her türlü hukuki işlem ve eylemde göz önünde bulundurmamak ayrımcılık sayılsa da mobbing faaliyetlerinin sadece bu kapsamda olduğunu söylemek güçtür. Çünkü failin amacı kişiler arasında ayrımcılık yapmak değil, mağdur ya da mağdurların işyerinden uzaklaşmasını sağlamaktır. Yine de kimi uluslararası belgelerin mobbingi ayrımcılıkla bağdaştırdığı görülür. Örneğin; 05.07.2006 tarihli “İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan 2006/54/CE Avrupa Birliği Yönergesinin Tanımlar başlığında düzenlenmiş olan 2. maddesinin 1.fikrasının c bendinde taciz; *“kişinin onurunu zedelemeyi; yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçültücü veya rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğran cinsiyete dayalı arzulanmayan tüm davranışları ifade eder”* şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımla mobbingte cinsiyete dayalı ayrımcılık esas alınmıştır. Genellikle mağdur işyerinde yalnız, acayip bir kişi olarak görülür. Kişiyi bu duruma iten çoğunlukla işyerinde azınlık oluşturmasıdır. Örneğin; evlilerin bulunduğu bir yerde bekar olarak çalışmak, mesai bitiminde çıkma alışkanlığı olan çalışanlar arasında çalışkan olmak, farklı politik görüşlere sahip olmak, başka bir şehirden gelmek, gibi. Mobbing mağdurlarının yaş, cinsiyet gibi ortak noktaları yoktur. Fakat ataerkil toplumlarda kadınlara yönelik psikolojik taciz daha yoğun ve şiddetlidir. Mobbingin daha fazla görüldüğü belli bir iş kolu bulunmamaktadır. Fakat bunun kar amacı gütmeyen örgütler, akademisyenler<sup>146</sup> arasında, eğitim ve sağlık sektöründe daha

---

<sup>143</sup> Bkz. 2000/43/EG sayılı Yönerge madde 2; 2000/73/EG sayılı Yönerge madde 2; 2000/78/EG sayılı Yönerge madde 2.

<sup>144</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s.168.

<sup>145</sup> Bkz. 2000/43/EG sayılı Yönerge madde 2; 2000/73/EG sayılı Yönerge madde 2.

<sup>146</sup> DAVENPORT – SCHWARTZ– ELLIOTT, s. 106.

yoğun yaşandığını savunanlar vardır<sup>147</sup>. Kimi iş kolları ve sektörlerde daha yoğun rastlanması sebebiyle buralarda gerçekleşen mobbing filleri nitelikli hal olarak düzenlenebilir.

2000/43/EG, 2002/73/EG ve 2000/78/EG sayılı Yönergelerin 2. maddesinin 4. fıkrasına göre; bir kimseye ayrımcılık uygulamasını isteyen bir talimat verilmesi ayrımcılıktır. İşveren, yönetici veya idareci konumundaki bir kişi yahut temsilcileri astlarına, işyerinde başka çalışanlara yönelik herhangi bir duruma ilişkin olarak ayrımcılık yapılması talimatını verirse sadece bu talimatı gerçekleştiren kişi açısından değil, aynı zamanda talimatı veren kişi bakımından da ayrımcılık yapılmış olacaktır. Talimatı alan kişinin bu talimatı yerine getirip getirmemesi önemli değildir. Talimatın verilmesi ile ayrımcılık fiili talimatını veren tarafından gerçekleşmiş sayılır<sup>148</sup>.

Mobbingi ayrımcılıkla bağdaştıran anlayışa göre sadece işveren ya da temsilciler değil, bir işçi de işyerinde yasaya aykırı olarak diğer çalışanlara karşı ırk, din, milliyet, etnik köken, politik veya sendikal çalışmalar veya cinsel kimlik nedenleriyle rahatsız edici davranışlar sergiliyorsa mobbing uyguluyor demektir. Maalesef mobbing davranışlarının sinsice ve çoğu zamanda yalnızken yapılıyor olması sebebiyle olayın nasıl olduğu tam olarak tespit edilememektedir.

Yukarıda izah edildiği gibi bir davranışın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için ayrımcılık unsuru taşınması gerekmez. Herhangi bir konuda ayrımcılık olmadan çalışana yönelik davranışlar da mobbing olarak değerlendirilebilir. Mobbingte çalışanlar arasında eşit davranılmadığı söylenebilir, fakat ırk, din, dil, inanç gibi sebeplerle bir kişiye karşı ayrımcılık kastıyla hareket edildiğini söylemek doğru olmaz. Bu sebeple ayrımcılığın önlenmesi konulu yasal düzenlemeler tam anlamıyla mobbingi önleyici nitelikte değildir. Ayrımcılık unsuru taşınması ya da taşınmaması mobbingte asıl amaç mağdur üzerinde baskı oluşturmak suretiyle işyerinden uzaklaştırmaktır. Fakat işyerinden uzaklaştırmak amacı taşınmasa da mağduru küçük düşürmekten zevk alma

---

<sup>147</sup> POLAT, Oğuz – PAKİŞ, Işıl, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Acı Badem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, C. 3, S. 4, Ekim 2012, s. 213.

<sup>148</sup>TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 172.

gibi çeşitli sebeplerle gerçekleştirilen davranışların da sistematik ve kasıtlılık unsurunu taşıdığı müddetçe mobbing olarak değerlendirilebileceği görüşünde olanlar vardır<sup>149</sup>

Mobbing suç tipi olarak düzenlendiğinde; maddi unsurunda belli bir saikle hareket eden failin agresif ve kötünietli davranışları sözkonusu olacaktır. Mobbing sürecinde gerçekleşen eylemlerden bir kısmı da mağdurun her yerde ve her hareketinin takip edildiği izlenimini vererek mağdur üzerinde yıldırıcı baskı oluşturmaktadır. Örneğin; sürekli ve dikkatli bir şekilde bakmak dahi mobbing kapsamında değerlendirilebilir. Mağdur bu bakışlar altında işini verimli bir şekilde yapamamaktadır. Bundan başka mobbing mağdurunun işyerindeki çalışma masasının daha küçük ebatlı bir masa ile değiştirilmesi, eski büyük masanın başka çalışanlara verilmesi, mobbing mağduru çalışanın kılık kıyafetine ilişkin sık sık ikazlarda bulunulurken, benzer kıyafetlerle gelen çalışanlara herhangi bir uyarıda bulunulmaması, mağduru yıldırma için gerekmediği halde disiplin soruşturması açılması, açılan soruşturmada gerekmediği halde hakkındaki bilgilerin açıklanması, haklı bir neden olmaksızın sık sık iş kontrollerin yapılması, kısa süre içinde faaliyet raporlarının hazırlanmasının talebi yıldırma yönelik diğer mobbing davranışları örneğidir.

Türkiye’de mobbinge ilişkin davalara<sup>150</sup> bakıldığında genellikle mağdura yönelik nedensiz yere işini yapmamakla suçlama, basit olaylarda dahi yazılı savunmasını isteme gibi çeşitli psikolojik yıpratmalarla işçinin işten çıkmasını sağlamaya yönelik davranışlara rastlanmaktadır.

Mobbing uygulayıcısı bu tip davranışları sergilerken çeşitli duygular barındırabilir. Fakat bu durumun ceza hukuku açısından önemi yoktur. Tınaz’ın görüşüne göre<sup>151</sup>: kimi mobbingci kendi düşünce alanında mağdura fiziksel ve psikolojik acı çektirmekten zevk alarak eylemlerini yapar ve mağdurdan kurtulmak onun için önemli değildir. Fakat kanımızca mobbingin cezalandırılabilmesi için önemli olan mağdurun işyerinden uzaklaşmasını sağlamak gayesi ile davranışları sergilemesidir. Zira sadece zevk almak için hareket eden failin mağdur işyerinden uzaklaştığında daha fazla zarar vermiş olduğundan daha çok tatmin olacağı aşikardır.

<sup>149</sup> BİLGİLİ, Abbas, **İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz)**, 2. Baskı, Karahan Kitabevi, Nisan 2012, s.10.

<sup>150</sup> Bkz. Yargıtay 9. HD’nin E. 2007/9154 ve K. 2008/13307 sayılı kararı; Yargıtay 9. HD’nin E. 2008/3122 ve K. 2008/4922 sayılı kararı; Yargıtay 4. HD’nin E. 2007/3114 ve K. 2008/3142 sayılı kararı.

<sup>151</sup> TINAZ, **İşyerinde ...**, s.91.

Fail iç dünyasında bunları hissetse de önemli olan unsur, mağduru işyerinden uzaklaştırması maksadıyla hareketlerini gerçekleştirmesidir. Pek tabii mağdurun yaşadığı sıkıntı ile uygulayıcının içsel bir tatmine uğradığı da söylenebilir. Zira mobbing sebebiyle işten ayrılmak zorunda kalan çalışan yeni iş bulmakta da zorluk çekecek<sup>152</sup>, kendine saygısı ve özgüveni azalarak yoğun stres altında kalacaktır. Kurban, mobbingten sakınmanın yolu olarak, işinden istifa etmese dahi sağlık problemleri sebebiyle sıklıkla işinden uzak kalacak, yaşadığı huzursuzluk sebebiyle işyerinde gönüllü olarak yer değişikliği talebinde bulunacak, tayin, işyeri/departman değişikliği gibi çözüm şekilleri geliştirecektir.

Mobbing suçunda fiil ne suretle, ne şekilde ve hangi duygularla gerçekleşirse gerçekleşsin amaç kişiyi işyerinden kaçırmak, kişiyi sindirmektir. Mobbing eyleminde kişinin fiziksel ve sosyal bütünlüğüne ağır bir saldırı vardır. Bu saldırının ağırlığının temasa yani fiziksel şiddete dönüşerek gerçekleşmesi aranmamalıdır. Mobbing kapsamındaki haksız fiil, toplumda benzer işyerlerinde hoş karşılanmayan zalimce görülen davranışlardan olmalıdır. Eylem yeterince zalimceyse fail sadece duygusal zarardan da sorumlu tutulabilir<sup>153</sup>. Bu durumda fiziksel zarara uğramak şart değildir. Nitekim; psikolojik baskı ile kişide oluşan türlü psikolojik rahatsızlıklar ve sağlık bozuklukları baş göstermeye başlar. Failin duygusal zarardan sorumlu tutulabilmesi için belli bir sınırı aşması gerekir, nitekim Amerika'da yeterince zalim ve şiddetli olmadığı gerekçesi ile duygusal zararın oluşmadığına kanaat getirerek bazı davalar reddolunmaktadır<sup>154</sup>.

#### **D. Davranışların Mağdurun Genel Kişilik Hakkını, Onurunu Veya Sağlığını İhlal Eden Bir Boyuta Ulaşmaya Elverişli Nitelikte Olması**

Mobbing davranış şekillerinin temelinde insan onuruna saygısızlık yatmaktadır. Oysaki her bir bireyin doğmakla sahip olduğu haysiyeti varlığı sebebiyle kimsenin aşağılanmaması esastır.

---

<sup>152</sup> LEYMANN, Heinz, "Introduction...", (erişim) <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 04.12.2013.

<sup>153</sup> DAVENPORT– SCHWARTZ– ELLIOTT, s. 164-165.

<sup>154</sup> DAVENPORT- SCHWARTZ–ELLIOTT, s. 165.

Dinlerin, ülke kültürlerinin ve felsefe düşünürlerinin benimsediği prensipler gereği haysiyet; insanın doğmakla kazandığı bir olgudur. Günümüz çağdaş kanunkoyucuların da benimsemiş olduğu vazgeçilmez prensiplerden biridir. Dolayısıyla mobbing fiilleri öncelikle insan haysiyetinin dokunulmazlığı prensibine aykırılık oluşturur. Her insan eşit değerdedir ve aynı onura sahiptir. İnsan onuru; insanın var olmasından kaynaklanan başka hiçbir niteliğe özgülenemeyen bir olgudur. En üst değerdir. İnsan onuru mutlakdır. Dolayısıyla vazgeçilemez, sınırlandırılmaz. Almanya, Portekiz, Yunanistan, İspanya, İtalya, Finlandiya, İsveç, İrlanda, Belçika, Güney Afrika gibi ülkelerin anayasalarında insan onuru en üst ilke olarak kabul edilmiştir<sup>155</sup>. Ülkemizde ise onur ve saygınlık Anayasa'nın 17. maddesince koruma altına alınmıştır.

Onur ve saygınlık toplumdaki topluma değişiklik gösterir, dolayısıyla bu olguları belirleyen, bireyin değer yargıları değil, toplumun objektif değer yargılarıdır<sup>156</sup>. Onur ve saygınlık iki türlü elde edilir. Pasif onur ve saygınlık bireyin sırf kişi olması sebebiyle kazanılır<sup>157</sup>. Kişinin zaman içinde toplum içinde yaşantısından dolayı elde ettiği onur ve saygınlık ise aktif onur-saygınlıktır<sup>158</sup>. Pasif onur ve saygınlık daimidir. Psikolojik taciz de daha çok pasif onur -saygınlığa zarar verici olsa da mobbing sürecinde mağdur kendine olan saygısını ve özgüvenini yitirdiği gibi ayrıca kişinin işyerindeki itibarı da haksız ve asılsız bir şekilde sarsıldığından aktif onur ve saygınlığı da zedelenir. Doktrinde her ne kadar pasif onur saygınlığın hukuki koruma gerektirip gerektirmeyeceği yönünde tartışma<sup>159</sup> mevcutsa da mobbingte sadece pasif değil, aktif onur saygınlık ihlali de gerçekleştiğinden her iki onur ve saygınlık türü bakımından da hukuki korumanın olması gerektiği kanaatindeyiz. Mobbing kişinin hukuksal, ahlaksal, mesleki onur ve saygınlığına yönelik olabilir. Çalışanın yetersizlikle suçlanması mesleki

<sup>155</sup> DOĞAN, Meltem, “Başlangıç Hükümleri”, **Karşılaştırmalı Anayasa Çalışmaları**, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 4, Ankara, Haziran 2012, s. 5; ÇOLAK, Ali, “Anayasa Değişikliklerinin Sınırlandırılması”, **Karşılaştırmalı Anayasa Çalışmaları**, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 4, Ankara, Haziran 2012, s. 17, 20; ŞENCAN, Hüda, “Din ve Devlet İlişkileri”, **Karşılaştırmalı Anayasa Çalışmaları**, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 4, Ankara, Haziran 2012, s. 133; EROĞLU, Feride, “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Erkek Eşitliği”, **Karşılaştırmalı Anayasa Çalışmaları**, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 4, Ankara, Haziran 2012, s. 272, 278, 280.

<sup>156</sup> DURAL, Mustafa – ÖĞÜZ, Tufan, **Türk Özel Hukuku Cilt: 2 Kişiler Hukuku**, İstanbul, 2004, s. 91.

<sup>157</sup> DURAL, Mustafa, **Türk Medeni Hukukunda Gerçek Kişiler**, 4. Baskı, İstanbul, 1995, s.133.

<sup>158</sup> KILIÇOĞLU, Ahmet, **Kişilik Hakları Hukuku**, Ankara, 1982, s.3-5.

<sup>159</sup> KILIÇOĞLU, **Kişilik Hakları...**, s.64.

onur ve saygınlığını, yalancılıkla suçlanması ahlaksal onur ve saygınlığını, iftira atılması hukuksal onur ve saygınlığını zedeleyen davranışlara örnek gösterilebilir<sup>160</sup>.

Mobbingte çalışanın şerefine, mesleki saygınlığına yönelik saldırılar mevcuttur. Bunlar doğrudan ya da dolaylı bir şekilde yapılabilir. Tek bir kişi tarafından yapılabileceği gibi birden fazla kişi tarafından da yapılabilir. Maksat kurbanı yıldırmaaktır. Bu şekilde mağdur failinin kontrolü altına alınmaya çalışılır.

Psikolojik tacizde kişinin sürekli aşağılanması ve suçlanmasının yanı sıra bulunduğu ortamdan dışlanması durumu da ortaya çıkar. Bu husus mobbinge tanık olmak istemeyen diğer çalışanların uzak durması sebebiyle kendiliğinden gerçekleşebileceği gibi mağduru daha fazla ve çabuk bezdirmek için kasıtlı bir şekilde de yapılabilir. Mobbing uygulayıcısı ve kurbanı dışında olan diğer çalışanlar kendilerini muhtemel mobbing tehdidi altında hissettiklerinden işyerinde var olan tacize ses çıkaramamakta hatta uygulayıcı tarafında saf tutmaktadırlar.

Leymann'ın belirlemiş olduğu beş aşama<sup>161</sup> mağdurun yılması ve işyerinden uzaklaşması ile neticelenen bir sürece yayılır, böylelikle birinci aşamada taraflar arasında tartışmalara ve anlaşmazlıklara sebep olabilecek çatışmalar gerçekleşir. İkinci aşamada saldırgan tavırlar zamanla mağduru yalnızlaşmaya iten bir form alır. Üçüncü aşamada mobbing uygulayıcıları ve izleyicileri mağdura haksız isnadlarda bulanarak uyumsuzluk ve yalnızlığın sorumlusunun kendisi olduğunu gösterip mobbing halini daha da ağırlştırır. Sorunun kendinde olduğuna inanan mağdur uzman desteği almaya karar verir. Mobbing konusunda uzman olmayanlarca hakkında yanlış teşhis konulan mağdur dördüncü aşamaya geçmiştir. İşyerindeki söylentiler uzmanın koyduğu yanlış teşhisle de doğrulanmıştır. Böylelikle mağdur işyerinden uzaklaşmak ister. Beşinci aşamada ise maddi manevi zarar gören mağdurda ciddi sağlık sorunları belirmeye başlar<sup>162</sup>. Mobbing mağduru, mobbing aşamalarının başlarında kendisine yapılan muameleyi yanlış anladığı kanısına kapılır, dışlandığı ortama dahil olmak ve başarılarına dikkat çekmek için farklı yöntemler denemeye başlar fakat buna rağmen önerileri ve çabaları dikkate alınmaz. Kurban zamanla içine kapanık, asabi bir mizaca

<sup>160</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 96.

<sup>161</sup> LEYMAN, Heinz, "Its Course...", (erişim) <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 04.12.2013.

<sup>162</sup> LEYMAN, Heinz, "Its Course...", (erişim) <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 04.12.2013.

bürünür. İşyerindeki sıkıntı mesai saatleri dışındaki zaman dilimlerine de yansımaya başlar ve böylelikle uykusuzluk, huzursuzluk ve çeşitli fiziksel rahatsızlıklar baş göstermeye başlar.

Bu yüzden mobbing sürecinde mağdur kişide, işyerine ve çalışma arkadaşlarına karşı yabancılaşma hissedilirken, bu psikolojik baskı neticesinde beden sağlığı da zarar görmeye başlar. Mobbing mağdurunun genel olarak bu süreçte sahip olduğu kaygı ve düşünceleri; kimsenin onu anlamaması, yalnızlık, güçsüzlük, ispat konusunda yaşanan sıkıntı ve güçlük sebebiyle hukuki yollara başvurmaktan imtina etmesi, tedavi görüyor olmak görüntüsünden kaçınmak için psikolojik destek almaktan çekinmesi, yaşananların tam ve doğru olarak tanımlanamaması sebebiyle bu süreç uzun süre devam eder. Hukuki yollara başvurmayan mağdur, sendikal çözüm sürecine de gitmekten çekinmektedir. Yaşanılan baskı neticesinde kişide uykusuzluk, depresyon, ağlama krizleri, ani öfkelenme, unutkanlık, alınganlık hali gözlemlenirken, kimileri de intiharı düşünür<sup>163</sup>. Mobbing süreci sonunda etkileri sağlık sorunlarından intihara kadar genişir.

Mağdur bu süreçten etkilenerek çeşitli psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar geçirir. Kişide sıkıntı, panik atak, depresyon, kronik baş ağrısı, deride döküntü, ansızın göz kararması, kaslarda ağrı, kalp krizi, mide rahatsızlıkları, solunum sorunları, bağışıklık sisteminde zayıflama, yüksek tansiyon, panik atak, saçlarda dökülme, dikkat dağınıklığı, unutkanlık, diabet, karın ve bağırsak spazmları, dermatolojik rahatsızlıklar, kronik baş ağrıları gibi haller görülebilir. Psikolojik açıdan da olumsuz etkilenen mağdur çabuk sinirlenme, saldırganlık, korku hali, özgüven kaybı, içe kapanıklık, sosyal uyumsuzluk gibi ruh hali içine girebilir. Nihayetinde mobbing mağduru için intihar bile mümkün hale gelmektedir. Birçok çeşitlilikte görülen rahatsızlıklar aslında “uyum bozukluğu” nun bir işaretidir. “Uyum bozukluğu” tanısının konulabilmesi için birden fazla klinik açıdan anlam taşıyan duygusal ve davranışsal semptomların bir araya gelmesi gerekir. Uyum bozuklukları stres yapıcı olayların ortadan kalkması ile 6 ay içinde iyileşme sürecine girer<sup>164</sup>. Ya da bu tip olaylarda daha az rastlanır bir rahatsızlık

---

<sup>163</sup> YAVUZ, s. 22; DEMİRCİOĞLU, s. 119; GÜVEYİ, Ümit, “Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XVII, S.1-2, 2013, s. 1462; TURAN, Fikrettin, “İşyerlerinde Psikolojik Yıldıma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, s. 30.

<sup>164</sup> SAATÇİOĞLU, Ömer, “Yaygın Anksiyete Bozukluğunun Tedavisi ve Yeni Yaklaşımlar”, **Klinik Psikofarmakoloji Bülteni**, C. 11, S. 1, 2001, s. 64.

olan “strese bağlı posttravmatik bozukluk” lar ortaya çıkabilir<sup>165</sup>. Zaman geçtikçe görülen tedaviler neticesinde kişinin stresi ve rahatsızlıklarına bağlı şikayetleri azalmış olsa da bireyde izlenen rahatsızlıkların kronikleştiği tespit edilmiştir<sup>166</sup>. Kişide zgven eksikliği grlr. Kalıcı hasarın oluştuğu durumlar mobbing suç tipinde nitelikli hal olarak düzenlenebilir. Mobbing mağdurlarına uzman kişiler eşliğinde psikoterapi ve ilaç tedavisi uygulanması gerekir<sup>167</sup>.

Sistematik bir biçimde bir süre psikolojik şiddete maruz kalan çalışan fiziksel, sosyal, ekonomik ve zihinsel açıdan zarar görür<sup>168</sup>. Yine de mobbing sadece mağduru etkileyen bir durum olarak ele alınmamalı, işverimi etkilenen ve çalıştığı kuruma güven ve bağlılığı azalan diğer çalışanlar ve mali yükü göğüslemek zorunda kalan işyerinin de zarar görenler arasında olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Mobbingin uygulandığı bir işyerinde meslek hastalıkları ve iş kazaları artar, hastalık izinleri çoğalır.

Çalışanın psikolojik tacizden gördüğü zararın boyutu sosyal ve ekonomik durumuna, eğitimine, kültürüne ve karakter özelliklerine göre değişiklik gösterir. Mobbing sürecinde bireyin şeref ve haysiyetine ilişkin müdahalelerde bulunulduğunda mağdur başka mobbing mağdurlarına kıyasla daha alingan olabilir, yahut umursamaz bir tutum sergileyebilir. Her bir birey benzer mobbing davranışı karşısında farklı tepkiler verebilir. Örneğin; çoğunlukla idealist, vazifelerini yapmada heves taşıyan kişilere karşı gerçekleştirilen mobbing faaliyetleri bu kişilerde ruhsal çöküntüye sebep olmaktadır, bu kişiler tükenmişlik sendromu ( burnout - syndrom) ile karşılaşırlar<sup>169</sup>. Mobbing sürecinde verilen tepkiler cinsiyete göre de farklılık gösterir. Erkekler daha çok içine kapanırken kadınlarda bu ağlama nöbetleri, agresif tutumlar, sinirli davranışlar olarak etkisini gösterir. Bir diğer farklılık çeşitli yaş aralıklarında grlr. 25 yaş altı grup zm olarak istifa etmeyi tercih ederken, 45-55 yaş aralığı yeni bir iş bulmada zorluklar yaşayacağı endişesi ile katlanmayı tercih etmektedirler, dolayısıyla bu yaş aralığı daha çok etkilenmektedir<sup>170</sup>. Mobbing neticesinde ortaya çıkan zarar, mağdurun

---

<sup>165</sup> EKİCİ, Dilek, “Mobbing’in Etkileri”, (erişim) <http://www.dilekekici.net/index.php/mobbing/35-mobbing-etkisi>, 16.04.2014.

<sup>166</sup> TINAZ, **İşyerinde ...**, s.159.

<sup>167</sup> şAHİN, s. 8, 9.

<sup>168</sup> alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, Editör: TMER, ztm, Ebru, zel Matbaası, Ankara, 2013, s. 19.

<sup>169</sup> Burisch M., Das Burnout- Syndrom: Theorie der inneren Erschpfung. Berlin, Heidelberg, New York; Tokyo, 1989; aktaran: NAMAL, s. 52.

<sup>170</sup> NAMAL, s.59.



direncindeki eşiğe, maruz kalınan şiddetin yoğunluğuna, mobbing süresine ve önleyici tedbirlerin varlığına göre değişiklik gösterir.

Bu farklılıklar karşısında suç tipine ilişkin nasıl bir değerlendirme yapılmalıdır? İşte bu durumda çalışan ile benzer koşullara sahip makul 3. kişi esas alınarak karar verilmelidir.

Kişilik özelliklerine ve karakterinin gücüne göre bıraktığı etki kişiden kişiye değişiklik gösterse de mobbing davranışlarına maruz kalan bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığının doğrudan zarar gördüğü anlaşılmaktadır<sup>171</sup>. Heinz Leymann mobbing mağdurunda ağır fiziksel, psikosomatik ve sosyal zararlar doğurduğunu belirtir<sup>172</sup>.

İşyerinde yaşadığı olumsuzluklar sebebi ile psikolojik rahatsızlıklar yaşamaya başlayan mağdur, ruhsal sıkıntılarını ailesine ve sosyal yaşamına yansıtmaya başlar. İşyerinde psikolojik tacizin birey üzerinde baskı ve huzursuzluk oluşturması ve bunun zamanla çeşitli fiziksel ve ruhsal sorunlara yol açması sıkıntılarını işyerinden kendi aile ve sosyal yaşamına da etki etmesine sebep olur. Ailede geçimsizlik, huzursuzluk hakim olur. Birey ailesi ile işyerindeki olumsuzlukları paylaştığında ailenin nezdinde de itibarını kaybetmekten endişe duyar ve kimi zaman da bu endişesi gerçek olur. Bu sebeple paylaşmamayı tercih eden kişilerin psikolojik sıkıntıları daha ciddi boyutlara ulaşır. Mobbinge maruz kalan kişide “travma sonrası korku hali” adı verilen psikolojik rahatsızlık baş göstermektedir<sup>173</sup>. Mağdur psikolojik sorunlar yaşamının yanı sıra işini kaybetmekten dolayı maddi zorluklar da yaşamaktadır. Mobbingin var olduğu işyerlerinde çalışanların motivasyon ve güven eksikliği sebebiyle işverimi de düşer.

Gerek derdini paylaşarak gerekse sinir harbi olarak yansıttığı bu durumdan mağdurun çevresi de olumsuz yönde etkilenir. Zamanla sosyal çevresi daralır, çevresindeki insanlardan olumsuz tepkiler almaya başlar. Bu durumda birey daha çok yalnızlaşır, daha ağır depresyona girer ve sağlık sorunları yaşar. Adeta her taraftan etrafı

---

<sup>171</sup> MERCANLIOĞLU, s. 40.

<sup>172</sup> ÇAKMAK, Ahmet, F.- OFLUOĞLU, Gökhan-BÜYÜKYILMAZ, Ozan, “İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz)”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 12, S. 3, 2012, s. 69.

<sup>173</sup> YILDIZ, Sabahattin – YILDIZ, ELİŞ, Sevdâ, “Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Y. 8, S. 15, Bahar 2009, s. 138 – 140.

sarılmıştır. Daha çok Akdeniz toplumlarında sıkı ve samimi ilişkilerin görüldüğü toplumlarda görülen bu duruma Ege tarafından “çift taraflı mobbing” denilmektedir<sup>174</sup>.

Mobbing neticesinde kendini işe yaramaz hisseden, ağır bir depresyona giren ve çeşitli sağlık problemleri yaşayan mağdur hakkında doğru teşhis konulması için tedavi sürecinde ve şikayetlerin incelenmesinde uzmanlaşmış kişilerin varlığı önemlidir.

### **E. İşyerinde Gerçekleşmesi**

Mobbing olgusu genellikle işyerlerinde gerçekleşen davranışlar için kullanılsa da aslında çalışma alanı dışında başka yerlerde gerçekleşen eylemler için de kullanılmaktadır. Öyle ki bu eylemlerin gerçekleştiği yeri belirterek mobbing fiilleri sınıflandırılır. İşyerinde mobbing, okulda mobbing gibi kavramlar kullanılarak benzer eylemlerin gerçekleştiği yer ve kişiler belirtilmiş olur. Bu çalışmada konu itibariyle işyerinde mobbing kavramı değerlendirmeye alınmıştır. Gerçekleştiği yerin, kişilerin ve davranışların özellikleri itibariyle mobbing kavramı sadece iş hukukunu değil, borçlar hukukunu, ceza hukukunu, medeni hukuku da ilgilendirir bir konu haline gelmiştir. Nitekim Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde düzenlenerek mobbing kavramı psikolojik taciz adıyla mevzuatta yerini almıştır.

İşyerinde gerçekleşen veya işyeri dışında fakat iş ile alakalı olan davranışlar dışındakiler mobbing kapsamında değerlendirilmemelidir.

Mobbingin daha çok hiyerarşik yapının olduğu yerlerde, sağlık, eğitim, sosyal yardım kurumları gibi sektörlerde daha fazla görüldüğü söylene de bu fiiller her türlü işyerinde işlenebilir. Psikolog ve diğer uzmanlar mobbingin kötü yönetimin olduğu, zayıf liderlik yapısının, stresli ortamın var olduğu, işsizlik oranının yüksek olduğu yerlerde daha sık rastlanıldığını belirtmektedir<sup>175</sup>.

Mobbingin mesai saatleri içinde gerçekleşmesi şart değildir. İş ile alakalı olarak mesai saatler dışında da gerçekleşmesi mümkündür. Önemli olan iş ile ilgili olmasıdır. Dolayısıyla iş ile ilgili olmak koşulu ile işyeri dışında ve mesai saatleri haricinde

---

<sup>174</sup> KARSLIOĞLU, YENİ, s. 32.

<sup>175</sup> DAVENPORT- SCHWARTZ-ELLIOTT, s. 47, 48; ÇUKUR, s. 40.

gerçekleşen fiiller de diğer şartları taşıyor ise mobbing olarak değerlendirilmelidir. Fakat kanaatimizce mesai saatleri dışında iş ile alakalı gerçekleşen baskı ve tacizlerin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için hiyerarşik ilişki içerisindeki çalışanlar arasında gerçekleşmesi gerekir. Aynı hiyerarşik düzeyde çalışanların mesai saatleri dışında birbirine mobbing uygulaması ihtimalini pek mümkün görmemekteyiz. Örneğin, mağdura normalin üzerinde verilen iş yükünün ertesi güne yetiştirilmesi için talimat verilmesi ve bunun denetimi için mağdurun gece gündüz sürekli telefonla aranması, mağdur taciz niteliğindedir.

## **II. TÜRK CEZA KANUNUNDA MOBBİNGE VÜCUT VEREN SUÇ TİPLERİNİN MOBBİNG İLE KIYASLANMASI**

Kimi durumlarda mobbing süreci boyunca gerçekleşen davranışlar herhangi bir suç tipini ihlal ederek hiyerarşik ilişkinin varlığı yahut nüfuzun kötüye kullanılması sebebiyle mağdur çaresiz durumda bırakılmaktadır. Mağdur gerçekleşen davranışlar silsilesinde işverimini düşürmekte, sağlığını yitirmekte, işini kaybetmekte hatta psikolojisi bozulan mağdur en nihayetinde intihar etmektedir. Mobbing sürecinde görülen davranış şekilleri farklılaştığı gibi oluşan neticeler de farklılık göstermektedir. Buradan hareketle mobbingin içinde barındırdığı münferit suç tipleri ile mobbinge benzer suç tiplerini incelemekte mobbing unsurlarını belirleyebilmek bakımından fayda görmekteyiz.

### **A. Eziyet Suçu**

Eziyet Anayasa'nın 17. maddesi gereğince yasaktır. Maddenin 3. fıkrası gereğince kimseye işkence ve eziyet yapılamaz. Anayasa ile paralel olarak Türk Ceza Kanunu'nda 96. madde ile düzenleme altına alınmış, bir kimseye eziyet edecek davranışlarda bulunacak kimseler hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunmuştur.

## 1. Korunan Hukuksal Yarar

Bu suç ile insan onuru, kişinin maddi ve manevi bütünlüğü korunan hukuki yarardır. İşkence suçuyla maddi unsur bakımından benzerlik gösterse de eziyet suçu kamu görevlisinin güvenilirliği, işleyişi ve adil yargılanma hakkı ve susma hakkını ihlal eden bir suç tipi değildir<sup>176</sup>.

Madde metninde her ne kadar açıkça ifade olunmasa da gerekçe kısmında eziyet; kişiye insan onuruyla bağdaşmayan bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açan davranışlarda bulunmak şeklinde tanımlanmıştır. Eziyet teşkil eden davranışları gerçekleştiren kişi; kişi dokunulmazlığını, bedensel bütünlüğünü, maddi ve manevi bütünlüğünü ihlal etmiş olur.

## 2. Fail

Fail, TCK' nın 96. maddesinde bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişidir. Buradan hareketle herkes bu suçun faili olabilir. Dikkat edilirse işkence suçunda sadece kamu görevlileri suçun faili olabilirken burada herkes fail olabilmektedir. Dolayısıyla bir kamu görevlisi görevi ile bağlantılı olarak görev ifası sırasında bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışlarda bulunursa işkence suçunu işlemiş olacaktır. Aynı kamu görevlisi, mağdurun göreviyle bağlantısı olmayan bir halde eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştirdiğinde bu sefer eziyet suçunu işlemiş olacaktır. Fakat bir görüşe göre eziyet suçu sadece kamu görevlisi olmayan kişilerce işlenebilmektedir<sup>177</sup>.

## 3. Mağdur

Her suçun mağdurunun öncelikle devlet olması görüşü itibariyle bu suçun da mağdurlarından birinin devlet olduğunu belirten yazarlar mevcuttur<sup>178</sup>. Esas mağdur açısından eziyet suçu özellik göstermemektedir. Diğer bir deyişle suçun mağduru herkes olabilir.

---

<sup>176</sup> SOYASLAN, Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 213.

<sup>177</sup> ÜZÜLMEZ, İlhan, **Türk Ceza Hukukunda İşkence Suçu**, Turhan Yayınevi, Ankara, 2003, s. 244.

<sup>178</sup> ÖNOK, s. 336; BALAK, Ahmet, Can, "5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda İşkence ve Eziyet Suçu", Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.126.

#### 4. Maddi Unsur

Madde metninde eziyet suçunun nasıl gerçekleşeceği “bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışlarda bulunma” ifadesi ile düzenleme altına alındığından tam açıklık sağlanamamıştır. Esasen bu durum belirlilik ilkesi ile çatışmaktadır. Çünkü eziyetin tanımı madde metninde ifade olunmak yerine gerekçe kısmında yapılmış, bir kimsenin insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlar olarak belirtilmiştir. O halde eziyet suçu bir kimsenin onuruyla bağdaşmayan ve bedensel ya da ruhsal yönden acı çekmesine sebep olan her türlü davranıştır. Bu davranışların eziyet suçunu oluşturabilmesi için belli bir süre sistematik bir şekilde devam etmesi gerekir. Eziyet suçunun süreklilik arzeden bir mahiyette olması bu suçun kasten yaralama, tehdit, hakaret gibi benzer diğer suçlardan ayrılmasını sağlar. Bir davranışın sistematik olarak nitelendirilebilmesi için belli bir plan dahilinde icra edilmesi yani önceden tasarlanması ve birkaç kişi tarafından hiyerarşik yapı içinde işbölümü yapılarak gerçekleştirilmesi gerektiğini savunan yazarlar vardır<sup>179</sup>. Bazı yazarlar ise sistematik tanımlamasının yapılabilmesi için tasarlama ve örgütlü olarak işlenmesinin şart olmadığını savunur<sup>180</sup>.

Eziyet suçunda failin hareketleri belli bir süre devam etse de genel olarak münferiden mağdur üzerinde etkiler doğuran, onun bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine sebep olabilecek niteliktedir. Nitekim madde gerekçesinde de bu fiillerin tek başına kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği taşıyabileceği belirtilmiştir. Burada belli bir sistematik içerisinde gerçekleşen ve yenilenmeyen tek bir kastın olması sebebiyle; failin her bir davranışından cezalandırılmaması, fakat oluşan münferit suçlara nazaran daha ağır bir ceza ile cezalandırılması için kanunkoyucu böyle bir düzenleme yoluna gitmiştir.

Eziyet suçunun maddi unsurunu mobbing kapsamında değerlendirdiğimizde; mobbingte mağdurun maruz kaldığı davranışlar genel itibariyle topyekün olarak kişi üzerinde bedensel veya ruhsal neticeler doğurur. Dolayısıyla hareketler, failin saiki ve kastı mevcut olmasına karşın belli bir aşamadan sonra belirgin hale gelmeye başlar. Fakat hareketler fark edilir hale gelinceye dek çoktan mağdur üzerinde yıldırıcı bir etki

<sup>179</sup> SOYASLAN, Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 213.

<sup>180</sup> TEZCAN, Durmuş – ERDEM, Mustafa, Ruhan – ÖNOK, R., Murat, **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2013, s. 270.

yaratmış olacaktır. Mobbingte başlangıçtaki aşamalarda mağdur bedensel veya ruhsal acı çekmese de ilerleyen aşamalarda maruz kaldığı davranışlardan rahatsızlık duyacak ve en nihayetinde fiziksel veya psikolojik rahatsızlıklar yaşayacaktır. Ancak başlangıçtaki aşamalar eziyet suçunda ve/veya madde gerekçesinde belirtilmiş olan özellikleri taşımadığından hazırlık hareketi olarak bile değerlendirilemeyecek dolayısıyla fail hakkında teşebbüs hükümleri bile uygulanamayacaktır. Son yıllarda oldukça yaygınlaşmakta olan mobbinge ilişkin olarak ceza hukuku bakımından caydırıcılık etkisi sözkonusu olamayacaktır. Bu sebeptendir ki psikolojik tacize yönelik ayrı bir düzenlemenin mevcudiyeti şarttır.

## **5. Hukuka Aykırılık Unsuru**

Bu suça ilişkin olarak herhangi bir hukuka uygunluk nedeni bulunmamaktadır. Örneğin; mağdurun rızası hukuka aykırılığı ortadan kaldırmaz. Tasarrufta bulunabileceği bir hakka yönelik olarak tasarruf sahibinin sahip olduğu hak üzerinde rıza ehliyeti vardır. Türk Medeni Kanunu'nun 23. maddesi gereğince kimse özgürlüklerinden tamamen vazgeçemeyeceği gibi, özgürlüklerini hukuka ve ahlaka aykırı olarak da sınırlayamaz. Eziyet suçunda gösterilen kötü muamelelere verilen rıza aynı zamanda kişinin özgürlüğünden vazgeçmesi anlamına geleceğinden rızanın hukuka aykırı olduğu savunulur<sup>181</sup>. Fakat İspanya'da mağdurun rızası tartışılmıştır. Sado-mazoşist gibi davranışlarda ilgilinin rızası ve toplumsal uygunluk sebepleri ile suç teşkil etmeyeceği kabul edilmiştir<sup>182</sup>.

## **6. Manevi Unsur**

Eziyet suçunda fail saikin bir önemi bulunmamaktadır. Fail genel kast ile bu suçu işleyebilir. Fakat psikolojik tacizde fail belli bir saikle hareket etmektedir. Mobbingte fail belli bir amaca yönelmiştir ve gerçekleştirdiği davranışlar mağdur üzerinde sinsice neticeler doğurur. Psikolojik tacizde olduğu gibi eziyetin de mütemadi bir suç olması sebebiyle failin hareketlerinin belli bir süre boyunca devam etmesi ve bu süreç içinde davranışların birbiri ile bütünlük arzemesi gerekir.

---

<sup>181</sup> BALAK, s. 130.

<sup>182</sup> TEZCAN- ERDEM - ÖNOK, s. 272 - 273.

## 7. Suçun Nitelikli Halleri

Suçun çocuğa, beden veya ruh bakımından kendini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe bir kadına karşı işlenmesi veya üstsoy, altsoya, analığa veya babalığa karşı işlenmesi nitelikli halleri oluşturur. 96. madde kapsamında düzenlenmiş bulunan nitelikli hallerin özellik itibarıyla mobbing suç tipi ile bağdaşır nitelik taşıdığı söylenemez. Bu sebeple bu konular burada ayrıntılı olarak incelenmeyecektir.

## 8. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

### a. Teşebbüs

Eziyet suçuna teşebbüs hükümlerinin uygulanabilirliği konusunda doktrinde fikir ayrılıkları vardır. Kimi yazarlara göre teşebbüs mümkünken<sup>183</sup> bir diğer görüşe göre mütemadi şekilde gerçekleşen eziyet suçunda sistematiklik unsuru gerçekleşmediği takdirde eziyet suçu oluşmayacağından, gerçekleşen eylemler bakımından mevcut suç tiplerine göre cezalandırılmalıdır<sup>184</sup>. Şayet sistematiklik unsuru gerçekleşmiş ise bu durumda suç tamamlanmış olur bu halde teşebbüs aşamasında değil, tamamlanmış eziyet suçundan hüküm verilmelidir<sup>185</sup>.

### b. İçtima

Bir mütemadi suç örneği olan eziyet suçunda gerçekleşen davranışların müstakil suç tipleri teşkil etmesi halinde içtima sorunu ortaya çıkar. TCK m. 96'nın gerekçesine bakıldığında maddenin düzenlenme sebebi eziyet kapsamında işlenen fillerin oluşturduğu münferit suç tiplerine nazaran sistematik bir şekilde mağdur üzerinde daha ağır etkiler bırakması hatta bu etkilerin belki bir ömür boyu devam edecek olması

---

<sup>183</sup> SOYASLAN, Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 214; ARTUK, Mehmet, Emin –GÖKCEN, Ahmet –YENİDÜNYA, Ahmet, Caner, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 11. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s. 136.

<sup>184</sup> ÖZBEK, Veli, Özer- KANBUR, Mehmet, Nihat- DOĞAN, Koray-BACAKSIZ, Pınar- TEPE, İlker, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Genişletilmiş, Güncellenmiş 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 277.

<sup>185</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 274.

durumudur. Bu da daha ağır cezai yaptırım uygulanması gereğini doğurmuştur. Yaralama suçu ile eziyet suçları arasında fikri içtima hükümleri uygulanırsa kasten yaralama suçu ile eziyet suçları arasından en ağır cezası olan uygulanacaktır. Fakat kasten yaralama suçuna ilişkin olarak bir süre boyunca aynı kişiye karşı işlenen yaralama fiillerinde m. 43/3 gereği gerçek içtima uygulanır. Dolayısıyla burada eziyet suçundan daha ağır bir müeyyide ortaya çıkacaktır. Bu durumda ne yapılacaktır? Eziyet suçunda gerçekleşen davranışlar mağdurun sadece maddi manevi bütünlüğüne değil, şeref ve saygınlığına da yönelik ihlaller barındırır. Bu durumda uygulanacak cezanın düzenlendiği suç tipi eylemdeki haksızlık içeriğini karşılayabiliyorsa fikri içtima şayet haksızlık boyutunu karşılayamıyorsa gerçek içtima hükümlerinin uygulanması yoluna gidilmelidir<sup>186</sup>.

### c. İştirak

İştirak açısından özellik göstermemektedir. Bu suçu tek bir fail işleyebileceği gibi birden çok fail de işleyebilir. Eziyet suçunun özgü suç olmaması sebebiyle iştirakçilerden her biri fail olarak sorumlu olacak, suçu işlemeye azmettiren yahut yardım eden ise azmettiren/yardım eden olarak sorumlu tutulacaktır<sup>187</sup>.

## B. Hakaret Suçu

Bu suça oluşturan fiillere ilişkin olarak 765 Sayılı Kanun döneminde hakaret ve sövme olarak iki ayrı suç tipi<sup>188</sup> mevcut iken 5237 Sayılı Kanun'da hakaret ve sövme, hakaret başlığı altında tek bir suç tipi<sup>189</sup> olarak düzenlenmiştir.

---

<sup>186</sup> TEZCAN– ERDEM– ÖNOK, s. 277.

<sup>187</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 38 ve madde 39.

<sup>188</sup> Bkz. 765 sayılı Türk Ceza Kanunu madde 480 ve madde 482, ayrıca bkz. 765 sayılı Kanun madde 175/3-4, 266, 267, 268, 480, 482.

<sup>189</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 125.



## 1. Korunan Hukuksal Yarar

Hakaret suçu tehlike suçudur. Bu suç ile koruma altına alınan kişinin onur şeref ve saygınlığıdır. Yani kişinin iç ve dış şerefi korunmaktadır<sup>190</sup>.

## 2. Fail

Bu suçun faili herhangi bir kimse olabilir. Basın yoluyla işlenen hakaret suçu ayrı bir mevzuatta düzenlenmiştir. Mobbing kapsamında gerçekleşen davranışların bu çerçevede değerlendirilmesi pek imkan dahilinde görülmediğinden 5187 sayılı Basın Kanunu ve ilgili hükümlerine değinilmeyecektir.

Oysaki psikolojik taciz suçunda fail ancak aynı işyerinde veya mağdurun çalıştığı işyeri ile bağlantılı başka bir yerde çalışan kişi olmalıdır.

## 3. Mağdur

Herhangi bir kişi olabilir. Hakarete maruz kalan kişinin geçmişinde belirtilen ifadeleri hakedecek davranışlarda bulunmuş olması yahut haysiyetsiz bir yaşam sürmesi hakareti haklı kılmaz<sup>191</sup>.

Mağdurun belli ya da belirlenebilir bir kişi olması gerekir. Nitekim mobbingte de ilerleyen aşamalarında artık hedef belirgin hale dönüştüğünden kimin hakarete maruz kaldığı açıklığa kavuşur.

Hakarete maruz kalan kişi tek olabileceği gibi birden fazla da olabilir. Mesela aynı anda tek bir fiille birden fazla kişiye hakaret edilmiş olabilir. Buna benzer bir şekilde aynı anda birden fazla kişiye karşı mobbing uygulanıyor ise hakaret niteliğindeki sözler bu kapsamda değerlendirilebilir. Zira uzun süre içinde gerçekleşen mobbing kapsamındaki farklı zamanlarda yapılan hakaretlerin zincirleme suç

---

<sup>190</sup> Düalist görüşü savunan yazarlar için bkz; ÖZBEK, Veli, Özer, **TCK İzmir Şerhi – Türk Ceza Kanununun Anlamı (Açıklamalı – Gereççeli – İçtihatlı)**, C. 2, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s. 859; TOROSLU, Nevzat, **Ceza Hukuku Özel Kısım**, 7. Baskı, Ankara, Eylül 2013, s. 100; CENTEL, Nur - ZAFER, Hamide - ÇAKMUT, Özlem, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, 2. Bası, Beta Yayın, İstanbul, 2011, s. 222.

<sup>191</sup> TOROSLU, Nevzat, **Ceza Hukuku Özel Kısım**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Eylül 2013, s. 106.

kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Kanaatimizce bu durumda böyle bir uygulama hakkaniyet bakımından yetersiz kalacaktır. Çünkü fail mobbing olgusunun yapısı gereği farklı zamanlarda fiilleri işleyecektir. Yani mağduru daha fazla yıpratıcı etkisi olduğunu bile bile, şeref ve saygınlığını zedelemek maksadıyla hareket edecektir. Bu durumun zincirleme şeklinde gerçekleşen hakaret suçundan daha ağır olduğu açıktır. Dolayısıyla ayrı bir düzenleme ile yaptırım altına alınmalıdır.

#### 4. Maddi unsur

Kişinin onur, şeref ve saygınlığına yönelik saldırılar bu suçu oluşturur. Başkasının onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte olan somut bir fiil ya da olgu isnad etmek veya sövmek suçun fiilini oluşturur. Bu hareket neticesinde mağdurun gerçekten onur, şeref ve saygınlığının rencide olması aranmaz<sup>192</sup>. Aynı şekilde mağdurun aşırı alınganlığı veya hassasiyeti bu suçun oluşması bakımından esas alınmaz. Mağdurun bu davranışlar neticesinde gerçekten onur, şeref ve saygınlığının rencide olduğunu hissetmesi de gerekmez. Öğretide egemen olan görüşe göre şeref karma bir değer olup, insanın kendisine karşı beslediği içsel değeri (iç şeref) ve başkalarının gözündeki değer (dış şeref) kapsar<sup>193</sup>. Şeref ayırım gözetmeksizin her insana tanınmış olan bir değerdir.

Sarfedilen sözün yahut isnad edilen fiilin hakaret niteliği taşıyıp taşımadığı ortalama örf adet kurallarına göre belirlenir<sup>194</sup>. Fakat hakaret niteliğinin belirlenmesinde kişinin sosyal konumu, fiil ikası sırasındaki hal ve şartlar, mağdurun sıfatı önem arzeder<sup>195</sup>. Örneğin; siyasi kişiliği haiz mağdura yönelik eleştirinin sınırlarının daha geniş tutulması icab eder<sup>196</sup>.

Mağdura isnad edilen fiil ya da olgu somut olmalıdır. Dolayısıyla sadece bir olgu ya da fiil isnadı yeterli değildir, bunların somut olması gerekir. Bir fiilin ya da olgunun somutluğu ise bu fiil ya da olgunun diğer fiil ve olgulardan ayırdedilebilir

<sup>192</sup> CENTEL - ZAFER- ÇAKMUT, s. 227.

<sup>193</sup> ERDEM – PARLAK, s. 279.

<sup>194</sup> ERMAN, Sahir, **Hakaret ve Sövme Cürümleri**, 2. Bası, İstanbul, 1989, No: 54. S. 80.

<sup>195</sup> SOYASLAN, Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 233.

<sup>196</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. AİHM' nin 14.03.2013 tarih ve 26118/10 başvuru no'lu Eon v. Fransa Davası kararı.

şekilde somutlaştırılmasıyla olur<sup>197</sup>. Fiil/olgu isnadının bu özelliği onu sövme fiilinden ayırır. Diğer seçimlik hareketlerden biri olan sövmeye ise belli bir değer yargısına ilişkin, genel tarzdaki ifadeler kullanılır<sup>198</sup>.

Gerek belli bir fiilin ya da olgunun isnadı gerekse sövme hareketi sözle, yazıyla, görüntüyle veya herhangi bir davranışla gerçekleştirilebilir<sup>199</sup>. Dolayısıyla mobbing sürecinde olduğu gibi genel olarak sinsice gerçekleşen davranışlar içerisinde çeşitli imalarda bulunma, kapasitesinin düşüklüğünü ima eder şekilde basit işler verme, yahut hiç vazife vermeme gibi durumlar bu kapsamda değerlendirilebilecektir. Lakin burada süreklilik sözkonusu olduğundan cezalandırma bakımından hakkaniyete aykırı durumlar gerçekleştirilebilir. Bu sebeple burada hakaret kapsamında değerlendirilecek davranışlar mobbing suç tipi kapsamında ayrı bir düzenleme altına alınmalıdır.

Hakaret suçunda olduğu gibi mobbingte de fiiller huzurda ya da ihtilat şeklinde gerçekleştirilebilir. Huzurda kabul edilebilmesi için hakaretin kişinin yüzüne karşı söylenmesi gerekmez. Onun işitebileceği veya öğrenebileceği şekilde hakarete bulunmak da huzurda hakaret sayılır<sup>200</sup>. Önemli olan aracı olmadan doğrudan mağdura yönelik hakaret fiilinin gerçekleşmiş olmasıdır. Dolayısıyla telefonda veya mektupla da hakaret suçu huzurda hakaret olarak işlenebilir<sup>201</sup>. Nitekim Yargıtay da bu görüştedir. 4. Ceza Dairesi'nin bir kararında<sup>202</sup>; “ *apartman sahanlığında, giriş kapısının arkasında bulunan katılanın duyacağı biçimde sövmenin yüze karşı olduğunun gözetilmemesi yasaya aykırıdır.*” demektedir.

İhtilatl hakarete ise; en az üç kişinin isnad edilen fiili veya olgu ya da sövmeyi öğrenmeleri gerekir. Bu üç kişinin aynı anda aynı ortamda bulunmaları şart değildir. Dolayısıyla failin bir kişinin diğerlerine haber vermesi kastıyla bir fiilin veya olguyu isnadı yahut sövmesi mümkün olabilir<sup>203</sup>. İhtilatın doğrudan gerçekleşmesi mümkün

<sup>197</sup> SOYASLAN, Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 232.

<sup>198</sup> YENİDÜNYA, Ahmet Caner- ALŞAHİN, Mehmet, Emin: “Bireyin Şerefine Karşı Suçlar”, **TBB Dergisi**, S. 68, Y: 2007, s. 50.

<sup>199</sup> TOROSLU, Nevzat, **Ceza Hukuku Özel Kısım**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Eylül 2013, s. 110.

<sup>200</sup> DÖNMEZER, Sulhi, **Kişilere ve Mala Karşı Cürümler**, 16. Baskı, Beta Yayın, İstanbul, 2001, No: 240.

<sup>201</sup> YENİDÜNYA – ALŞAHİN, s. 58.

<sup>202</sup> Bkz. Yargıtay 4. CD'nin 02.12.1992 tarih, E. 1992/6639 ve K. 1992/7571 sayılı kararı.

<sup>203</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 498-499.

olabileceği gibi huzurda hakarete olduğu gibi mektup, telefon yahut başka bir vasıtayla da işlenmesi mümkün olabilir. Bu durumda önemli olan nokta failin en az üç kişinin haberdar olması kastıyla hareket etmesi gerekmektedir<sup>204</sup>.

## 5. Hukuka Aykırılık Unsuru

Bu suç tipinde hukuka aykırılığı ortadan kaldıran haller şikayet hakkı, savunma dokunulmazlığı ve mağdurun rızasıdır. Ayrıca eleştiri hakkı ve basının haber verme hakkı da hukuka uygunluk sebebidir<sup>205</sup>. Bir vakıanın haber niteliği taşıyabilmesi için; o haberin gerçek olması, güncel olması, kamusal ilgi ve yararın bulunması (kamu yararı), verilen haber ile işlenen suç arasında düşünsel bir bağın bulunması gerekir<sup>206</sup>. Yapılan eleştirinin kimsenin toplum nezdinde küçük düşmesine yol açmayacak şekilde yapılması gerekir. Sırf kişi ile alay etmek için kullanılan ifadelerin eleştiri hakkı kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

## 6. Manevi Unsur

Bu suç genel kast ile işlenebilir. Olası kast ile işlendiğinde cezada indirim yapılacaktır. Fakat konu mobbing kapsamında değerlendirildiğinde genel kast yeterli olmayacak failin mağduru işyerinden uzaklaştırmak maksadıyla hareket etmesi gerekecektir. Bu sebeple mobbing suçu kapsamında gerçekleşen hakaret fiili özellik arz etmektedir. Mobbingte gerçekleşen hakaret gıyapta işlenmiş ise ihtilata, huzurda işlenmiş ise huzur unsurlarına yönelik kastın varlığı gerekir.

## 7. Suçun Nitelikli Halleri

Suçun kamu görevlisine karşı görevinden dolayı işlenmesi, suçun kişinin dinsel, siyasal, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun

---

<sup>204</sup> ÖZBEK, s. 858.

<sup>205</sup> AYDIN, s. 897-902.

<sup>206</sup> ÖZEN, Muharrem, "Hakaret Suçlarında Haber Verme ve Eleştiri Hakkı", **3. Yılında Yeni Ceza Adalet Sistemi**, Ankara, 2009, s. 315.

davranmasından dolayı işlenmesi, suçun kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle işlenmesi ve suçun alenen işlenmesi hakaret suçundan düzenlenmiş olan nitelikli hallerdir. Kanaatimizce mobbing suç tipine ilişkin olarak nitelikli hallerin çoğunluğu oluşturan kişilerden farklı ırk, din, dil, cinsiyet, siyasal, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı işlenmesi ve suçun alenen işlenmesi halleri nitelikli hal olarak düzenlenebilir.

## **8. Suçun Özel Görünüş Biçimleri**

### **a. Teşebbüs**

Burada önemli olan kullanılan vasıtalaradır. Huzurda hakarete suçun tamamlanması mağdurun öğrenmesi ile gerçekleşeceğinden burada teşebbüs hükümleri uygulanamaz<sup>207</sup>. İhtilatl hakarete ise azami sayıdaki üçüncü kişinin veya üç kişiden fazla ise son kişinin öğrenmesi ile suç tamamlanır<sup>208</sup>. Bu durumda da teşebbüs mümkün olmamaktadır. Meğerki huzura eşit sayılan durumlarda yazılı araçlardan biri kullanılmış olsun.

### **b. İçtima**

Failin aynı suç işleme kararıyla aynı kişiye karşı farklı zamanlarda hakaret suçunu işlemesi halinde zincirleme suç hükümleri uygulanacaktır. Bir fiil, olgu isnad etmek veyahut sövmek eylemleri seçimlik hareket olduğundan aynı suç işleme kararı kapsamında gerçekleşen davranışlardan birinin olgu isnadı diğerinin sövme olması halinde zincirleme suç hükümleri uygulanacaktır. Birden fazla kişiye tek hareketle işlenmesi durumunda aynı neviden fikri içtima sözkonusu olacaktır (TCK m. 43/2). Tek bir söz ile hakarete bulunan failin hedef aldığı kişiler bir topluluk ise tek bir suç oluşmuş demektir, hedef alınan topluluk değil de topluluğu oluşturan her bir birey ise

<sup>207</sup> YENİDÜNYA – ALŞAHİN, s. 69.

<sup>208</sup> SOYASLAN, Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 239.

bu durumda mağdur sayısınca suç oluşacaktır<sup>209</sup>. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında futbol maçında kale arkasında gerçekleşen olayları yatıştırmak maksadı ile görevlendirilen 10 jandarma erine birden sin kafli ifadelerde bulunmuş olan failin gayesi topluluğu oluşturan her bir ere karşı ayrı ayrı değil de grup şeklinde hedef almıştır. Dolayısıyla tek bir suç olduğu sonucuna varmıştır<sup>210</sup>.

### **c. İştirak**

İştirak bakımından hakaret suçu bir özellik göstermemektedir.

### **C. Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu**

Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu başlığı altında tek bir madde içinde iki suç tipi düzenlenmiştir. 134. maddenin birinci fıkrasında ilk cümlesinde kişilerin özel hayatını ihlal eden kimse cezalandırılırken, aynı fıkranın ikinci cümlesinde görüntü veya ses kaydına alma hali nitelikli hal olarak hüküm altına alınmıştır. Bu görüntü veya ses kayıtlarının hukuka aykırı olarak ifşası ise ayrı bir suç olarak düzenlenmektedir<sup>211</sup>.

Hürriyete karşı suçlar arasında düzenlenmiş bulunan konut dokunulmazlığını ihlal suçu<sup>212</sup> esasen TCK m. 134'te belirtilen özel hayatın gizliliğini ihlal eden bir davranıştır. Fakat özel düzenleme gereği konuta ilgilinin rızası dışında giren veyahut çıkmayan kişiler konut dokunulmazlığının ihlali suçunun faili olacaktır. Bunun haricinde konut içinde gerçekleşen özel yaşamın gizliliğini ihlal eden davranışlar özel hayatın gizliliğini ihlal suçunu oluşturur.

Türk Ceza Kanunu haberleşmenin gizliliğini ayrıca TCK m.132'de özel olarak koruduğu için haberleşme vasıtalarıyla yapılan konuşmanın gizliliğini ihlali TCK m 132 kapsamında değerlendirilecektir.

<sup>209</sup> CENTEL - ZAFER- ÇAKMUT, s. 253.

<sup>210</sup> Bkz. Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 04.05.1987 tarih, E. 1987/9-127 ve K. 1987/253 sayılı kararı.

<sup>211</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu 134. madde gerekçesi.

<sup>212</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 116.

## 1. Korunan Hukuksal Yarar

Türk Ceza Kanunu'nun 134. maddesi özel hayata ve aile hayatına saygı hakkını düzenleyen AİHS' nin 8. maddesi ve Anayasa'nın 20. maddesinin güvencesini oluşturmaktadır.

Bu suç tipi ile bireylerin özel yaşamı koruma altına alınmıştır. Fakat konut dokunulmazlığını ihlal suçu<sup>213</sup> ve haberleşmenin gizliliğini ihlal suçunun<sup>214</sup> özel düzenlemeler olması sebebiyle bu suçların kapsamı dışında kalan ve özel hayatın gizliliğini ihlal niteliği taşımayan davranışlar m. 134 çerçevesinde değerlendirilecektir. Dolayısıyla konuta rıza dışında girme veyahut rıza ile girdikten sonra buradan çıkmayan kişi hakkında TCK m. 116, kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal eden kişi hakkında TCK m. 132 hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Fakat failin konuta bedenlen girmesi ile gerçekleşen fiilinde özel hayatına ilişkin bir olayın gizliliğini ihlal etme iradesi de var ise bu durumda gerçek içtima hükümleri uygulama alanı bulacaktır<sup>215</sup>.

## 2. Fail ve Mağdur

Suçun faili ve mağduru herhangi bir kimse olabilir. Fakat TCK. m. 137 gereği kamu görevlisi tarafından görevinin verdiği yetki kötüye kullanılarak veya belli bir meslek veya sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle işlenmesi nitelikli hal olarak düzenlenmiştir. Mobbing davranışları ise doğası gereği bu nitelikli hali barındırır. Psikolojik tacizin işyerinde gerçekleştiği gözönünde bulundurulduğunda bu suçun basit halinin uygulanamayacağı gerçeği ortaya çıkacaktır.

## 3. Maddi Unsur

Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen özel hayatın ve aile hayatına özen gösterilmesi isteme hakkı TCK' nin 134. maddesinde özel hayatın gizliliğini ihlal suçu

<sup>213</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu'nun madde 116.

<sup>214</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu'nun madde 132.

<sup>215</sup> YAZICIOĞLU, Yılmaz, "Özel Hayatın Korunması ve Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu" , **Türk Ceza Kanunu'nun 2 Yılı Teori ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar**, İstanbul, 2008, s. 395; KEKLİK, Ramazan, **Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 322.

ile karşılığını bulmuştur. İşveren çalışanın özel hayatına yahut aile hayatına saygı duymuyor, özel görüşmelerini dinliyor veya izliyor ise bu suç oluşturur.

Bu suç ile kişilerin özel hayatını ihlal eden kişi cezalandırılmaktadır. Dolayısıyla özel hayatın ihlali niteliğindeki her tür davranış özel hayatın gizliliğini ihlal suçu oluşturur. Burada açıklığa kavuşturulması gerek husus özel hayattan ne anlaşılması gerektiğidir.

İnsan sosyal bir varlıktır. Bu sebeple topluluk halinde yaşar. Bireyin birlikte hayatını sürdürdüğü bir sosyal çevresi, bir de yalnızca kendisinin bildiği, kendisine ait olan ve sınırlı kişilerle paylaştığı yaşam alanı vardır<sup>216</sup>. Kişinin kendine özel olan ve ancak belirli kişilerle paylaşımında bulunduğu bu alana ait bilgilerin öğrenilmesi bu suçu oluşturacaktır. Fakat TCK' nın 116. maddesi ve 132. maddesi kapsamındaki fiiller bu suç çerçevesinde değerlendirilemeyecektir.

Maddenin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde düzenlenmiş olan nitelikli hale ilişkin bu bilgilerin görüntü veya ses kayıtlarının alınması fiili cezanın arttırılmasını gerektirecektir. Bu nitelikli halin uygulanabilmesi için yalnızca özel hayatın gizliliğini ihlal şekli ses veya görüntü kayıtlarından birinin alınması ile mümkündür. Hem ses hem görüntü kaydının birlikte alınması gerekmez.

Aynı madde başlığı altında bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenen ses ve görüntü kayıt altına alınan özel hayata ilişkin bilgilerin hukuka aykırı olarak ifşa edilmesi veya basın yayın yoluyla yayımlanması halinde fail hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası hükümlenacaktır. TCK m. 134/f.2 gereğince görüntü veya ses kayıtlarının hukuka aykırı olarak ifşa edilmesi gerekir. Hukuka uygun olarak ele geçirilen görüntü ve ses kayıtları da pekala hukuka aykırı bir şekilde ifşa edilebilir<sup>217</sup>. Örneğin; toplantı/seminer sırasında seminer sunumu yapan kişinin rızası ile alınan ses kayıtlarının rızası dışında basına verilmesi bu suçu oluşturur.

---

<sup>216</sup> ÖZTAŇ, Bilge, **Medeni Hukukun Temel Kavramları**, 29. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 278; EROĞLU, Tayyip, “Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu ( TCK m. 134)”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s. 6.

<sup>217</sup> TÜRKEKEL, Nağihan, “Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2010, s. 92.



Kamusal alanlarda güvenlik kameraları ile kayıt altına alma hukuka uygun olmasına karşın çalışanların bilgisayarlarına müdahale etmek, çalışanın rızası dışında bilgisayar verilerini elde etmek bu suçu oluşturan hukuka aykırı hareketlerdir.

#### **4. Hukuka Aykırılık Unsuru**

Bu suçta mağdurun rızası hukuka aykırılığı ortadan kaldırır. İlgiliden hukuka uygun şekilde elde edilmiş rıza neticesinde özel hayatın ihlali yahut ses veya görüntü kayıtlarının alınması TCK m. 134 hükmünü ihlal niteliği taşımaz. Rıza zımni veya sarih olabilir. İlgili hangi konuda rıza vermiş ise bu çerçevede işlenen fiil hukuka uygun olacaktır.

Bunun haricinde kanun hükmünü icra, kanunun verdiği yetkinin kullanılması hukuka uygunluğu sağlayan diğer sebeptir. Örneğin; CMK m. 140 gereğince teknik araçlarla izleme tedbiri kapsamında yapılan fiiller hukuka aykırılığı ortadan kaldırır. Ne zaman ki yetkili kişi kanunun verdiği yetki sınırlarını aşar ise o zaman gerçekleştirdiği fiiller aşan kısım bakımından hukuka aykırı olmaya devam eder<sup>218</sup>. Keza gazetecilik mesleğinin icrasında olduğu gibi hakkın kullanılması da hukuka uygunluk sebeplerinden biridir. Gazetecilik mesleğinin sınırları daha çok topluma mal olmuş insanların özel hayatları ile alakalı bir konu olduğundan konumuz dışında kalacaktır. Bu sebeple sadece hukuka uygunluk nedenlerinden biri olduğunu belirtmekle yetiniyoruz.

#### **5. Manevi Unsur**

TCK m. 134 genel kast ile işlenebilen bir suçtur. Olası kastla da işlenmesi mümkündür. Lakin bu davranışların mobbing kapsamında işlendiği gözönünde bulundurulduğundan failin belli bir saikle hareket etmesi gerekecektir. İşyerinden uzaklaştırmak gayesi ile mağdurun özel hayatını ihlal eden failin gerçekleştirdiği sistematik davranışların bağımsız bir hüküm altına alınması gerekir.

---

<sup>218</sup> AKYÜREK, Güçlü, “Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu”, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Şubat 2011, s. 218; AKYAZAN, Emrah, “ 5237 Sayılı TCK’ da Hukuka Uygunluk Sebepleri”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.1, 2006, s. 92.

## 6. Suçun Nitelikli Halleri

02.07.2012 tarih ve 6352 Sayılı Kanun ile özel hayatın gizliliğinin ses ve görüntü kayıtlarının ifşasının basın ve yayın yoluyla yayımlanması nitelikli hal olmaktan çıkarılmış, aynı cezaya hükmolunacağı ifade olunmuştur. Bu itibarla suçun tek nitelikli hali 134. maddenin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde düzenlenmiş olan özel hayatın gizliliğinin görüntü veya ses kaydının alınmasıdır.

## 7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

### a. Teşebbüs

İcra hareketleri bölünebildiği takdirde teşebbüs mümkün olacaktır. Çünkü özel hayatın gizliliğini ihlal suçu salt hareket suçudur<sup>219</sup>. 134. maddenin birinci fıkrasında hareketin yapılması ile suç tamamlanmış olacağından uygulamada teşebbüs mümkün olmamaktadır. İkinci fıkrasında ise ses ve görüntü kayıtlarının ifşası sözkonusu olduğundan teşebbüs mümkün hale gelmektedir. Failin kaydettiği ses ve görüntü kayıtlarını ifşa etmek üzere iken yakalanması anında TCK m. 134/f.1 hükmü değil, m. 134/ f. 2' ye teşebbüsten hüküm kurmak gerekir<sup>220</sup>.

### b. İçtima

Kişinin özel hayatının gizliliğini ihlal hareketleri; gizliliğin ses veya görüntülerle kayıt altına alınması ile gerçekleşir ise bu durumda hem TCK m. 134/f. 1 c.1 hem de m. 134/f.1 c.2' den mi ceza verilecektir? Aynı maddenin 1. fıkrasının 2. cümlesi suçun nitelikli halidir. Dolayısıyla böyle bir durumda sadece nitelikli halden ceza verilmelidir, TCK m. 134/f. 1 c. 2' den cezalandırma yapılmaz. Fakat gizliliğin ses ve görüntü kayıtlarının ifşası durumunda failerin çokluğu ve teklifi açısından hükümlerin uygulanması bakımından farklılıklar ortaya çıkar. Ses ve görüntü kayıtlarını alan kişi ile

<sup>219</sup> KAZANCI, EKER, Behiye, “ Kişilerin İzinsiz Görüntülerinin Alınmasının TCK m. 134 Çerçevesinde Korunması” , **DEÜHFD**, C. 9, S. 1, s. 155.

<sup>220</sup> ZAFER, Hamide, **Özel Hayatın ve Hayatın Giz Alanının Ceza Hukukuyla Korunması (TCK m. 132-134)**, Beta Basım, İstanbul, 2010, s. 193.

ifşa eden kişi aynı ise hem birinci fıkradan hem de ikinci fıkradan ceza verilecektir, farklı ve aralarında iştirak iradesi yok ise her fail kendi hareketinden sorumlu olur. Faillerin arasında iştirak iradesi mevcut ise failerin hepsine her iki hüküm de uygulanır<sup>221</sup>.

Önceden de değinildiği gibi özel hayatın gizliliği ihlal suçu başlığı altında aynı maddede iki suç düzenlenmiştir. Özel hayatın gizliliğini ihlal eden hareketler bir suç ve bunların ses ve görüntü kayıtlarının alınması bu suçun ve bunun nitelikli halini<sup>222</sup>, özel hayatın gizliliğini ihlal eden ses veya görüntü kayıtlarının ifşası veyahut bunların basın yayın yoluyla yayımlanması ise başka bir bağımsız suç oluşturur. Bu durumda aynı suç işleme kararı ile farklı zamanlarda aynı kişiye karşı işlenmiş olan 1. fıkra ve 2. fıkra kapsamındaki hareketler zincirleme suç olarak değerlendirilebilecek midir? Her ne kadar aynı suç tipi başlığı altında düzenlenmiş olsa da gerek öğretide kabul gören görüş nezdinde gerekse gerekçede belirtmesi itibariyle ikinci fıkrada yer alan hüküm bağımsız bir suç tipini oluşturur<sup>223</sup>. Madde başlıkları kanun metnine dahil olmadığından suçun aynı madde içinde farklı fıkrada düzenlenmiş olması sadece kanunun sistematığı ile ilgili bir durumdur. Dolayısıyla burada zincirleme suç hükümleri uygulanamaz<sup>224</sup>.

### c. İştirak

Suç iştirak hükümleri bakımından bir özellik göstermemektedir.

## D. Tehdit

### 1. Korunan Hukuksal Yarar

Tehdit suçu kişinin irade serbestliğine müdahale eden bir suçtur. Failin maruz bıraktığı hareket neticesinde mağdur özgür karar verme ve bu karar doğrultusunda hareket etme iradesini gösterememektedir. Bu suçun düzenlenmesi ile bireyin iç

<sup>221</sup> KAZANCI, EKER, s. 155 – 156; TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 553.

<sup>222</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 134/ f. 1.

<sup>223</sup> TÜRKEKEL, s. 97; SOYASLAN, Doğan, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s.335 – 337.

<sup>224</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 554.

huzurunu ve hukuksal güvenlik duygusu korunmaktadır<sup>225</sup>. Madde gerekçesinde de kişinin karar verme ve hareket etme hürriyetlerinin korunduğu belirtilmiştir.

## 2. Fail ve Mağdur

Fail herkes olabilirken, mağdur belli veya belirlenebilir bir kişi ya da birden fazla kişi olmalıdır<sup>226</sup>. Mağdurun isim olarak belli olması gerekmez, meydana gelen olayda tehdit edilen kişinin kim olduğunun çıkarılması yeterlidir.

Mağdur tehdidi anlayabilecek durumda olmalıdır<sup>227</sup>. Tehdit suçuna maruz kalan kişinin algılama yeteneği yok ise bu suç oluşmaz. Dolayısıyla algılama yeteneği olmadığı kabul edilen küçük ve akıl hastalarının da (şayet yapılan tehdidin içeriğini anlayabilecekler ise) öğretide bu suçun mağduru olabilecekleri savunulmaktadır<sup>228</sup>.

## 3. Maddi Unsur

Failin, bir başkasının kendisinin veya yakının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehditte bulunması suçun maddi unsurunu oluşturur. Burada failin geleceğe yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinin bildirimi vardır.

Gelecekte gerçekleşecek olan saldırı bildirimi mağdura ve bir yakınına yönelik olabilir. Bu bakımdan cebir suçundan ayrılır. Cebirde mevcut bir saldırı var iken tehditte ileride gerçekleşecek olan bir saldırıdan bahsedilir. Mağduru baskı altına alacak tehdit beyanında ilerideki saldırının gerçekleşeceği kişi ile mağdur arasında yakınlık derecesi madde metninde belirtilmemiştir. Korunan hukuksal yarar mağdurun iç huzuru olduğuna göre burada üçüncü kişinin mağdurun iç huzurunu bozacak, onun irade yeteneğini kısıtlayacak, baskı oluşturacak yakınlıkta olması gerekir. Mağdur ile üçüncü kişi arasında herhangi bir akrabalık derecesi olmasına gerek yoktur, bir arkadaş da

<sup>225</sup> SÖZÜER, Adem, “ Tehdit Suçu” ,**İÜHF**M, C. LIV, 1994, s. 132.

<sup>226</sup> YILDIZ, Ali, Kemal, “ Tehdit, Şantaj ve Cebir Suçları (TCK m. 106, 107, 108) ”, **Alman – Türk Karşılaştırmalı Ceza Hukuku**, C. III, (Prof. Dr. Köksal Bayraktar’a Armağan), Yeditepe Üniversitesi Yayını, İstanbul, 2010, s. 485-486.

<sup>227</sup> ARTUK – GÖKCEN - YENİDÜNYA **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, s. 292.

<sup>228</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 389.

olabilir. Gerekece de mağdur ile 3. kişi arasında bir akrabalık ya da yakınlık derecesi aranırken, öğretide mağdur ile 3. kişinin tanışıyor olması yeterli görülmektedir<sup>229</sup>.

Failin tehdit konusu yaptığı zarar, ileride gerçekleştirilebilir nitelikte olmalıdır. Meydana gelecek zararın failin imkan ve iktidarında olması gerekir<sup>230</sup>. Fakat bu saldırının bizzat fail tarafından gerçekleştirilmesi gerekmez. Yine failin iktidarında ve hakimiyetinde 3. kişi tarafından da ileride bir saldırı gerçekleştirileceği bildirisi tehdit suçuna vücut verebilir<sup>231</sup>.

Mağdurda baskı oluşturacak tehdit konusu saldırının yönelik olduğu değerler hukuken korunan değerler olmalıdır. Aksi takdirde bu suç oluşmaz. Mesela kişi ile bir daha görüşmeyeceğini söylemek bu suçu oluşturmayacaktır. Şunu belirtmek gerekir ki failin ileride gerçekleştireceği değere saldırı ayrıca suç olarak düzenlenmemiş olabilir. Herhangi bir haksızlık içeren davranış kapsamındaki saldırı beyanı da tehdit konusu olabilir.

Tehdidin yönelik olduğu hukuksal değerler TCK m. 106' da kişinin yaşamı, vücut dokunulmazlığı, cinsel dokunulmazlığı ve malvarlığı olarak sayılmıştır. Malvarlığına ilişkin olan tehditte ancak büyük bir zarara uğratılacağı bildirilmişse tehdit suçu oluşacaktır. Malvarlığı zararının büyüklüğü somut olayın özelliklerine göre hakim tarafından takdir olunacaktır. Bu halde tehdit suçu şikayete tabi kılınmıştır. Yukarıda bahsedilen hukuksal değerler haricinde başka bir hukuksal değere yönelik tehdit gerçekleşmiş ise bu durumda da mağdurun şikayeti üzerine soruşturma ve kovuşturma yapılabilecektir. Diğer hallerde resen kovuşturma yapılır.

Mobbingte mağdura yönelik tehdit ne kişinin yaşamı, vücut dokunulmazlığına, ne cinsel dokunulmazlığına ne de malvarlığına ilişkin olmak zorundadır. Mağdur üzerinde her an işini kaybedeceği korkusu oluşturulur. Bu baskı ile mağdur sindirilir.

---

<sup>229</sup> YAŞAR, Osman - GÖKCAN, Hasan, Tahsin - ARTUÇ, Mustafa, **Yorumlu – Uygulamalı Türk Ceza Kanunu**, C. III, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s. 3490; TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 395.

<sup>230</sup> Benzer yönde bkz: Yargıtay 4. CD' nin 22.6.1993 tarih ve 2383 / 4162 sayılı kararı; “ ... *Bir tehlike suçu olan tehdidin, ciddi olup olmadığı hususu ise, tehdidi içeren sözlerin gerçekleşmesinin kaçınılmaz olup olmamasına göre değil, olduğu ortama ve tarafların bedensel ve ruhsal durumlarına göre, tehdit edici sözlerin gerçekleşme olasılığı ve mağdurun iradesini etkileme derecesi ölçüleri içinde, önceden bir bir sayılması olanaksız etkenler gözetilerek, ilk mahkemece değerlendirilecek olgusal bir sorundur. İlk mahkeme; ağır olmayan tehditlere karşı da cezai yaptırım gerektiren Türk Ceza Yasası koyucunun bu konudaki duyarlılığını da gözetererek, tehdidin görünüşte ciddi olup olmadığı sorununu çözmek zorundadır...*”

<sup>231</sup> SÖZÜER, s. 134.

TCK m. 106' da resen kovuşturulabilecek haller tehdidi şekilde sayılmıştır. Bunlar haricindeki haklara yönelik tehdit şikayete tabi kılınmıştır. Oysaki bastırılmış olan mağdur, şikayet etme hakkını kullanmaktan çekinecektir. İşini kaybetme baskısı ve beraberinde gelen diğer hukuka aykırı davranışlar, mağdurda ciddi psikolojik ve fiziksel sağlık bozukluklarına sebebiyet vermekte, bu davranışlar mağdurun onur ve saygınlığını zedelemektedir. Hal böyle iken mobbing sürecinde gerçekleşen tehdit davranışının şikayete tabi olması fail üzerinde caydırıcılık etkisini yok etmektedir. Dolayısıyla psikolojik tacize ilişkin yeni bir düzenlemeye ihtiyaç vardır.

Mağdurun hukuksal değerlerine yönelik ileride bir saldırının gerçekleşeceğini belirtmek yeterlidir, bu suçun oluşması için saldırının gerçekleşmiş olması gerekmez. Bu itibarla tehdit suçu soyut tehlike suçudur. Bu beyanın objektif olarak ciddi bir nitelik taşıması gerekir<sup>232</sup>. Objektif olarak ciddi bir nitelik taşıyan tehdidin karşı tarafça ciddiye alınmaması suçun oluşmasına etki etmez. Yahut tam aksine objektif olarak korkutucu nitelik taşımayan bir tehdidin mağdurca ciddiye alınması suçun oluşmasına sebep olmayacaktır. Mesela istediğini yapmadığı takdirde gece üzerine cinlerini salacağını belirtmesi kişinin bu suçun faili olduğu anlamına gelmez. Objektif olarak ciddi nitelik kriteri objektif olarak bir kişiyi korkutabilecek nitelikte olmasına göre belirlenir<sup>233</sup>.

Hukuksal değerlere yönelik saldırının belirli olması gerekir<sup>234</sup>. Bunu değerlendirirken somut olayın özellikleri dikkate alınacaktır.

Uğrıtılacak zarara ilişkin saldırının karşı tarafa iletilmiş olması gerekir. Bunu fail bizzat yapabileceği gibi üçüncü kişi vasıtası ile de yapabilir. 3. kişinin aracı olarak kullanıldığı durumlarda failin tehdidinin mağdura iletileceğini bilmesi gerekir<sup>235</sup>. Aksi takdirde kast unsuru ortadan kalkacaktır. Bu bildiri yazılı, sözlü yahut işaretlerle mümkün olabilir. Özel işaret ile gerçekleştiğinde suçun nitelikli hali sözkonusu olur.

Failin hukuki ilişkiye dayanan alacağını tahsil amacıyla tehdit veya cebir kullanması halinde tehdit veya kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler

---

<sup>232</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu 106. madde gerekçesi.

<sup>233</sup> SÖZÜER, s.130.

<sup>234</sup> YEŞİLOĞLU, Yahya, "Tehdit Suçu", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 44.

<sup>235</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu 106. madde gerekçesi.

uygulanacaktır<sup>236</sup> (TCK m. 150/f. 1). Mobbingte işverenin çalışana sürekli işten çıkarma tehdidi ile yaklaşması, korkutup sindirmesi tehdit suçunu oluşturabilir. Yalnız burada dikkat edilmesi gereken husus işverenin çalışanına karşı olan davranış ya da sözleri ikaz niteliğinde ise bu suçu oluşturmaz.

#### 4. Hukuka Aykırılık Unsuru

Tehdit suçunda mağdura gerçekleştirileceği bildirilen saldırının haksız bir saldırı olması gerekir. Haksız bir saldırı olmaması halinde tehdit suçundan değil, şantaj suçundan söz edilecektir. Örneğin; yaklaşık bir haftada bitirilebilecek bir işi mesai bitimine kadar yetiştirmesini istediği aksi halde işten atacağını belirten fail, çalışana karşı tehdit suçunu değil, şantaj suçunu işlemiş olur.

Ancak fail kendisini veya başkasını korumak amacıyla tehdit suçunu işlemiş ise diğer şartları da oluştuğu takdirde meşru savunmanın varlığı kabul edilecek ve faile ceza verilemeyecektir.

#### 5. Manevi Unsur

1990'lı yılların başına değin tehdit suçunun manevi unsuru konusunda doktrin ve Yargıtay'da<sup>237</sup> görüş birliği bulunmamaktaydı. Her ne kadar bazı yazarlar halen suçun öfke halinde işlenemeyeceğini ancak tasarlayarak işlenmesi mümkün bir suç olduğunu savunuyor olsa da<sup>238</sup> öğretideki baskın görüş öfke sırasında da söylenen sözlerin tehdit olabileceği yönündedir<sup>239</sup>. Yargıtay da artık tehdit suçunun genel kast ile işlenebileceğini savunmaktadır<sup>240</sup>. Bu itibarla tehdit suçu genel kast ile işlenebilir, olası kast halinde failinin cezası indirilecektir.

<sup>236</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 105/ f. 1.

<sup>237</sup> Bkz. Yargıtay CGK 05.11.1990 tarih, 1990 2-219/252; Yargıtay CGK 07.11.1994 4-224/263.

<sup>238</sup> GÖZÜBÜYÜK, A. Pulat, Türk Ceza Kanunu Açıklaması, C. 2, Kazancı Hukuk yayınları, Ankara, 1980, s. 519

<sup>239</sup> SÖZÜER, s. 139; SOYASLAN, Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s.286; ARTUK – GÖKCEN - YENİDÜNYA, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, s. 223; TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 398.

<sup>240</sup> Bkz. Yargıtay 4 CD, 05.11.1990 tarih 4589/5636, Yargıtay 4CD, 28.11.1995, 7288/8054 sayılı kararı

Fail mağdur üzerinde korku yaratma kastıyla hareket etmelidir. Tehdit konusu olayın ileride gerçekleşmesi veya failin zararı gerçekleştirme niyetinde olması önemli değildir. Tehdit suçunda failin hangi saikle hareket ettiği mühim değilken, bunun mobbing kapsamında gerçekleşmesinde saik önem kazanacaktır. Hatta şaka yapma iradesi ile hareket edilirken fiil objektif olarak korkutucu nitelikte ise yine tehdit suçu oluşacağını savunan yazarlar da vardır<sup>241</sup>, biz aksi görüşe<sup>242</sup> katılıyoruz.

Nasıl ki tehdit suçu terör amacıyla bir terör örgütünün faaliyeti çerçevesinde işlendiğinde terör suçu sayılıyor ise, mobbing kapsamında işlendiği vakit de ayrı bir suç olarak değerlendirilmelidir.

## 6. Suçun Nitelikli Halleri

Tehdit suçunun tüm nitelikli hallerini incelemek yerine mobbing sürecinde gerçekleşmesi muhtemel davranışları içeren nitelikli hallere değinmeyi tercih ediyoruz.

### a. Suçun Silahla İşlenmesi

TCK m. 6/f.1-f gereğince silahın tanımı yapılmış bulunmaktadır. Failin bu tanımlamaya uygun bir silahı mağduru korkutmada kullanması gerekir. Korkutma amacına hizmet eden silah görünümündeki bir şey de bu kapsamda değerlendirilir. Örneğin; belinde bulunan gerçeğine birebir benzemekte olan oyuncak tabancanın mağdura gösterilmesinde bu nitelikli hal uygulanır. Bu örnekten de anlaşılacağı üzere silahın doğrudan mağdura yöneltilmiş olması gerekmez. Korkutmak için bir şekilde kullanılması kafidir<sup>243</sup>.

Yargıtay görüşünce tehdit suçunun silahla işlenmesi halinin mağdurun yokluğunda gerçekleşmesi durumunda bu nitelikli hal uygulanamaz<sup>244</sup>.

<sup>241</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 398; ÖZBEK, s. 684.

<sup>242</sup> ÖZBEK, s. 684.

<sup>243</sup> ÜZÜLMEZ, İlhan, **Yeni Türk Ceza Kanunu'nun Hürriyete Karşı İşlenen Suçlar Sistemi Çerçevesinde Tehdit, Şantaj ve Cebir Kullanma Suçları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s. 98 vd; ÖZBEK, s. 681.

<sup>244</sup> Bkz. Yargıtay 4. CD 16.09.1997 tarih ve 6593/7060 sayılı kararı.



Mobbing için tehdidin silahla gerçekleşmesi, genellikle mobbing davranışlarının sinsice meydana gelmesi özelliği sebebi ile pek karşılaşılamayacak bir durumdur. Fakat böyle bir hal sözkonusu olduğunda m. 106' nın nitelikli haline atıfta bulunmak suretiyle cezalandırma yapılabilir.

### **b. Suçun İmzası Mektupla İşlenmesi**

Bu nitelikli halden anlaşılması gereken tehdidin yazılı bir metin olarak gerçekleşmesidir<sup>245</sup>. Dolayısıyla mail vasıtası ile işlenen tehdit suçunda diğer şartlar da mevcut ise bu nitelikli hal uygulanacaktır<sup>246</sup>. Önemli olan failin yazdığı metinde kendisini belli edecek bir imza ya da imada bulunmamış olmasıdır. Failin yazdığı metinde imzası olmasa da kimliği olay ve durumlardan anlaşılabilir ise bu nitelikli hal uygulanmayacaktır. Fakat failin yazdığı metinden anlaşılmasa da mağdurun çabası ile sonradan failin kim olduğu belirlenebilmiş ise bu durum tehdit suçunun nitelikli halinin uygulanmasına etki etmeyecektir<sup>247</sup>. Mobbing sürecinde bu şekilde bir davranış gerçekleşirse Türk Ceza Kanunu'nun 106. maddesinin 2. fıkrasına atıf yapılması suretiyle cezalandırmanın yapılabileceği kanaatindeyiz.

### **c. Suçun Özel İşaretle İşlenmesi**

Fiilin tehdit manasına gelecek herhangi bir işaretle işlenmesi bu suçu oluşturur. Mesela ev duvarına kan rengi boya ile vücuttan ayrı, kafa resminin çizilmesi gibi. Mobbing sürecinde bu tip gerçekleşen hareketler için Türk Ceza Kanunu'nun 106. maddesinin 2. fıkrasına atıf yapılarak cezalandırma yapılabilir.

---

<sup>245</sup> HAFIZOĞULLARI, Zeki - ÖZEN, Muharrem, "Hürriyete Karşı Suçlar" , Prof. Dr. Fırat Öztan' a Armağan, C. II, Ankara, 2010, s. 2718.

<sup>246</sup> ÖZBEK, s. 682.

<sup>247</sup> ÜZÜLMEZ, Tehdit, Şantaj..., s. 105.

## 7. Suçun Özel görünüş biçimleri

### a. Teşebbüs

Tehdit suçu salt hareket suçudur. Hukuksal değerın zarara uğratılacağı bildirimini mağdura yapıldığı an suç tamamlanmış olur. Bu sebeple şayet hareketler bölünebiliyor ise teşebbüs mümkün olabilecektir. Örneğin mektupla tehdidin işlenmesi halinde mektup henüz mağdura ulaşmadan fail yakalanmış ise teşebbüs hükümleri uygulanacaktır.

### b. İçtima

Tehdit suçu müstakil bir suç olarak düzenlenmiş olsa da başka bir suçun nitelikli hali ya da unsuru olarak yer alabilirler. Tehdit, bileşik suçun unsurları arasında yer aldığı takdirde artık başka müstakil bir suç olduğundan tehdit suçundan ayrıca ceza verilmeyecektir.

Tek bir fiille tehdidin de aralarında bulunduğu birden fazla suç oluşmuş ise fikri içtima hükümleri uygulanır<sup>248</sup> (TCK m. 44). Bunlar haricinde failin gerçekleştirdiği hareketlerde tehdit suçunun da aralarında bulunduğu başka suçlar oluşturuyorsa her bir suçtan ayrı ayrı cezaya hükmolunacaktır.

TCK' nın 106/f.3. maddesi gereğince tehdit amacıyla kasten öldürme, kasten yaralama veya malvarlığına zarar verme suçu işlenmesi halinde ayrıca bu suçlardan ceza verilir.

Daha önceden de izah edildiği gibi tehdit suçunda failin tehdit konusu yaptığı zararı gerçekleştirip gerçekleştirilmeyeceği mühim değildir. Fakat 765 sayılı Türk Ceza Kanunu döneminde bu husus tartışmalıydı<sup>249</sup>. Fail ileride mağdura veya yakınına zarar vereceğini bildirdikten sonra sözkonusu zarar verici eylemi de gerçekleştirmişse sadece gerçekleşen suçtan dolayı ceza verileceği, artık tehdit suçundan dolayı cezaya

<sup>248</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 44.

<sup>249</sup> ÜZÜLMEZ, **Tehdit, Şantaj...**, s. 128; ARTUK – GÖKCEN - YENİDÜNYA, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, s. 216; HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, s. 2719; TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 404.

hükmolunmayacağını savunanlar mevcuttu<sup>250</sup>. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ile hem tehdit hem de gerçekleşen fiil neticesinde oluşan suçtan dolayı ceza verileceği açıklığa kavuşmuştur<sup>251</sup>.

Bu suçun zincirleme şeklinde gerçekleşmesi mümkündür.

### **c. İştirak**

Failin kendini tanınmayacak hale sokarak tehdit suçu iştirak halinde işleniyor ise tüm iştirakçilerin kendini bu hale sokmasına gerek yoktur. Yalnız birinin kendini tanınmayacak hale sokması ve diğerlerinin bunu bilmesi nitelikli halin tüm iştirakçilere uygulanması için yeterlidir<sup>252</sup>.

İştirak bakımından bir özellik göstermez.

### **E. İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlali Suçu**

Failin, mağdurun çalışmalarını engelleyici, azaltıcı, işverimini düşürücü ya da yok edici davranışları TCK'nın 117. maddesi kapsamında değerlendirilebilir. Fakat şuna dikkat edilmelidir ki mobbing için davranışların sürekli ve sistematik olması gerekir.

#### **1. Korunan Hukuksal Yarar**

TCK' nun 117. maddesinde düzenlenen bu suç içinde çalışma özgürlüğü ile ilgili olarak farklı suç tipleri de yer almaktadır. 765 sayılı TCK ile kıyasen 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda daha geniş düzenlemeye yer vermesine rağmen işyeri işgali suçuna yer verilmemiştir<sup>253</sup>. Maddenin birinci fıkrasında iş ve çalışma özgürlüğünü engelleme ve ortadan kaldırma suçuna<sup>254</sup>, üçüncü fıkrasında iş bırakmaya zorlama suçuna<sup>255</sup> yer verilmiştir. İkinci fıkradaki düzenleme ile suça yönelik hazırlık hareketleri cezalandırılmaktadır.

<sup>250</sup> ÖNDER, Ayhan, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 4. Bası, İstanbul, 1994, s. 51.

<sup>251</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 106/ f. 3

<sup>252</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 400.

<sup>253</sup> Bkz. 765 sayılı Türk Ceza Kanunu madde 201/f. 3

<sup>254</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 117/f. 1.

<sup>255</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 17/f. 3.

765 sayılı TCK' da ticaret ve sanayi faaliyetinde bulunan işveren ve işçinin çalışma özgürlüğü korunmakta iken<sup>256</sup> 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda kapsam daha geniş tutularak iş ve çalışma hürriyeti koruma altına alınmıştır.

İş ve çalışma hürriyeti; gelir elde etmeye ilişkin mal ve hizmet üretimi yapan her türlü çalışma şekilleridir<sup>257</sup>. Eski Türk Ceza Kanunu'nun aksine bu hüküm sadece işçi ve işverenleri değil, kazanç elde etmeye yönelik çalışan tüm serbest meslek mensuplarını kapsamaktadır.

## 2. Fail ve Mağdur

Birinci fıkrada cebir veya tehdit kullanarak veyahut hukuka aykırı başka bir şekilde iş ve çalışma özgürlüğünü ihlal eden herkes fail olabilir. İkinci fıkra açısından fail, çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimsedir. Üçüncü fıkra bakımından fail tedariki, sevk veya nakil işlemlerini gerçekleştiren herhangi bir kimse olabilir. Dördüncü fıkrada fail herhangi bir kişi olabilir iken mağdur işçi veya işveren olabilir.

Mağdur açısından birinci fıkra kapsamında gerçekleşen fiiller bakımından suçun mağduru herkes olabilir. İkinci fıkrada ise mağdur; çaresizliği, kimsesizliği ve bağıllığı sebebiyle sömürülmeye elverişli olan kişidir<sup>258</sup>. Kimsesizlik mağdurun geçimini ve bakımını sağlayabilecek bir kimsesinin olmaması olarak düşünülmelidir<sup>259</sup>. Mağdurun bağıllığı ise akdi, ailevi veya başka sebeplerle ilişki içinde bulunduğu kimselere sahip olduğu bağlar sebebiyle mağdur üzerinde sahip olunan etkiyi ifade eder. Mağdurun işveren veya işçi olmasına gerek yoktur. Mağdura karşı cebir, tehdit veya şiddet

<sup>256</sup> EREM, Faruk, **Türk Ceza Kanunu Şerhi Özel Hükümler**, C.II, Ankara, 1952, s. 1288 vd.

<sup>257</sup> SOYER, Sesim, "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali ile Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler", **HPD**, S. 7, Temmuz 2006, s. 100.

<sup>258</sup> ÖZTÜRK, Mehmet, Onat, "Türk Ceza Kanunu'nda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir, 2005, s. 179.

<sup>259</sup> ŞEN, Ersan, **Yeni Türk Ceza Kanunu Yorumu**, C. 1, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2006, s. 480.

kullanılan kişi ile çalışma özgürlüğünü ihlal edilen kişinin aynı kişi olmasına gerekmez<sup>260</sup>.

### 3. Maddi Unsur

#### a. İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlal Edilmesi

İş ve çalışma hürriyeti; kazanç elde etmek maksadına yönelik her türlü kanuni ekonomik faaliyeti içerir<sup>261</sup>.

İhlal etmek ise; sınırlama, zorlaştırma veya tümüyle engelleme fiillerini kapsamaktadır<sup>262</sup>.

Fail, ihlal edici hareketlerde bulunurken cebir tehdit veya hukuka aykırı başka bir davranışla hareket etmektedir. Hukuka aykırı bir davranış deyiminden sadece suç teşkil eden eylemler değil, hukuk düzeninde aykırılık oluşturan her tür eylem anlaşılmalıdır. Fakat aksi görüşlere göre daha dar yorumlanması gerektiği kanaati mevcuttur<sup>263</sup>. İş ve çalışma hürriyetinin ihlalinde hukuka aykırı davranış şekli olarak hileli hareketlerde de bulunulabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus davranışın iş ve çalışma hürriyetinin ihlaline yönelik gerçekleşmesidir. İhlal geçici olabileceği gibi sürekli de olabilir<sup>264</sup>. İş ve çalışma özgürlüğünün kullanımı güçleştiren, engelleyen geçici veya sürekli her türlü davranış ihlal niteliğindedir. Bu halde kovuşturma mağdurun şikayeti üzerine yapılacaktır. Mobbing çerçevesinde mağdurun iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali halinde sindirilmiş olan mağdur şikayet hakkını kullanamayacak bu durum uygulamada suçun genel olarak cezasız kalmasına sebep olacaktır.

---

<sup>260</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 479; ÖZTÜRK, s.49.

<sup>261</sup> ÖZTÜRK, s. 1,5.

<sup>262</sup> ÖZBEK, s. 789.

<sup>263</sup> DONAY, Süheyl – KAŞIKÇI, Mahmut, **5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu**, İstanbul, 2004, s. 172.

<sup>264</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 481.

**b. Çaresizliğini, Kimsesizliğini ve Bağlılığını Sömürmek Suretiyle Kişileri Ücretsiz veya Düşük Ücretle Çalıştırmak veya İnsani Olmayan Şartlarda Çalıştırma ve Konaklama ve Bu Amaçla Bir Kimseyi Tedarik veya Sevk veya Bir Yerden Başka Yere Nakletme**

Bu davranış şekli 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda yer almayan bir düzenlemedir. Bu düzenlemede esasen iki ayrı suç tipi mevcuttur. Biri, çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağlılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştırmak iken, bir diğeri de çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağlılığı olan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılmaktır. İkinci suç tipinde insan onuru ile bağdaşmayan koşullar hem çalışma hem de konaklamaya ilişkin olmalıdır. Lafzi yorum gereği bunlardan sadece birine yönelik insan onuruyla bağdaşmayan koşullara tabi kılmak bu suçu oluşturmaz. Bu bakımdan da mobbing davranışları bu fıkra kapsamında değerlendirilemeyebilir. Ücreti düşük olmayan ama iş güvenliği ve sağlığı bakımından elverişsiz koşullarda çalıştırmak da bu suçu oluşturur<sup>265</sup>.

Bir kimsenin sömürülmesi, içinde bulunduğu durumdan yararlanmak suretiyle failin kendisine sürekli ve haksız çıkar sağlamasıdır. Dolayısıyla anlık çıkar sağlama sömürme kapsamında değerlendirilemez<sup>266</sup>. Aynı fıkra içinde düzenlenmiş olan eylemlerin ortak noktası sömürmek suretiyle gerçekleştirilmesidir.

Ayrıca 117. maddenin 3. fıkrasında hazırlık hareketleri de cezalandırılmaktadır. Buna göre mağduru 2. fıkradaki hallere düşürmek üzere bir kimseyi, tedarik etmek, sevk etmek veya bir yerden başka yere nakletmek halinde aynı cezaya hükmolunur. Tedarik etmek mağdurun sağlanması, temin edilmesi<sup>267</sup>; sevk etmek mağdurun bir

<sup>265</sup> REYHANI, Sera, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, s. 69; TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s 482.

<sup>266</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 481.

<sup>267</sup> “tedarik etmek”, (erişim)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5352577d94a4e4.59172309](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5352577d94a4e4.59172309), 19.04.2014.

yerden başka yere gönderilmesini<sup>268</sup>; nakletmek ise mağdurun bir yerden başka yere taşınması anlamına gelir<sup>269</sup>.

**c. İşçiyi veya İşverenlerini Ücretleri Azaltıp Çoğaltmaya veya Önceden Kabul Edilenlerden Başka Koşullar Altında Anlaşmalar Kabulüne Zorlama ya da Bir İşin Durmasına, Sona Ermesine veya Durmasının Devamına Neden Olma**

İkinci fıkrada olduğu gibi bu fıkrada da iki ayrı suç tipine yer verilmiştir. Bunlardan birisi cebir ve tehdit kullanarak işçiye veya işverenlerini ücretlerini azaltıp çoğaltmaya veya önceden kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlamak, diğeri cebir veya tehdit kullanarak bir işin durmasına, sona ermesine veya durmasının devamına neden olmaktır. Mobbing sürecinde genel olarak herhangi bir zorlayıcı etkide bırakmadan dolaylı olarak mağdur işyerinden uzaklaştırılmaktadır.

İki suç tipinde de gerçekleşen neticelerin ortak özelliği failin cebir ve tehdit kullanmasıdır. Maddi unsuru oluşturan hareketler cebir ve tehdit kullanarak işçiye veya işverenlerini ücretlerini azaltıp çoğaltmaya veya önceden kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlamak veya cebir veya tehdit kullanarak bir işin durmasına, sona ermesine veya durmasının devamına neden olmaktır. İşin tamamen ya da kısmen sona ermesi veya durması ya da durmanın kısa veya uzun süre devam etmiş olmasının bir önemi yok<sup>270</sup> denilse de kimi yazarlarca durma veya sona ermenin tamamen gerçekleşmesi gerekir<sup>271</sup>.

İşin durması, sona ermesi veya durmasının devamına ilişkin olarak akla gelen kavramlar ilk olarak grev ve lokavt olsa da, bu kavramlar bu kapsamda değerlendirilemez. Çünkü grev ve lokavt anayasal bir hak<sup>272</sup>. Grev ve lokavtta hakkın

---

<sup>268</sup> “sevk etmek”, (erişim)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.53525783a1e455.08837999](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.53525783a1e455.08837999), 19.04.2014.

<sup>269</sup> “nakletmek”, (erişim)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.535257f8d15ee1.47837305](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.535257f8d15ee1.47837305), 19.04.2014.

<sup>270</sup> EREM, s. 1290.

<sup>271</sup> ŞEN, s. 484.

<sup>272</sup> Bkz. Anayasa madde 54.

kullanılması sözkonusudur. Fakat kanuna aykırı bir şekilde grev veya lokavt yapılacağıının söylenmesi ile işçi veya işveren üzerinde baskı oluşturulması, bu suçu oluşturabilecektir<sup>273</sup>.

Failin tehdit kullanmak suretiyle işçi veya işverenin ücret azaltıp artırma dışında koşulları değiştirmeye zorlaması TCK m. 117' yi değil, m. 106'da düzenlenen tehdit suçunu oluşturacaktır<sup>274</sup>. Mobbing doğası gereği failin sinsi hareketlerinden müteşekkil olduğu için bu maddenin ikinci fıkranın uygulanabilirliği pek mümkün görünmemektedir.

#### **4. Hukuka Aykırılık Unsuru**

Bu suça ilişkin olarak kanun hükmünün icrası ancak hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilir.

#### **5. Manevi Unsur**

765 sayılı Kanun'daki düzenlemenin aksine bu suç genel kast ile işlenebilmektedir. Dolayısıyla olası kastla işlendiği takdirde failin cezası indirilir.

TCK' nın 117. maddesinin ikinci ve buna bağlı olan 3. fıkrasında failin suçu işlerken mağdurun kimsesiz, çaresiz ve bağılılık durumunu bilmesi ve bilinçle yararlanması yahut tedarik, sevk veya nakletmesi gerekmektedir<sup>275</sup>.

#### **6. Suçun Nitelikli Halleri**

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunu düzenleyen TCK' nın 117. maddesinde nitelikli hallere yer verilmemiş olsa da ortak hüküm başlığıyla düzenlenen 119. madde gereğince iş ve çalışma hürriyeti ihlali suçunun, silahla, kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle, birden fazla kişi

---

<sup>273</sup> SOYER, s. 104.

<sup>274</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 483.

<sup>275</sup> ÖZBEK – KANBUR – DOĞAN – BACAĞSIZ - TEPE, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler* s. 427.



tarafından birlikte, var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak, kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle işlenmesi cezanın arttırılmasını gerektiren nitelikli hallerdir. Burada kamu görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanma nitelikli hali, mobbing ile ilgili olsa da sadece kamu görevlilerinin değil, kamu görevlisi olmayanların da iş ile alakalı nüfuzlarını kötüye kullanmaları suretiyle hareketlerini gerçekleştirmesi halinin nitelikli hal olarak düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

## **7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri**

### **a. Teşebbüs**

Suçta teşebbüs mümkündür.

### **b. İctima**

6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile hukuka aykırı gerçekleştirilen grev ve lokavta ilişkin cezai hükümler 78. madde ve devamında düzenlenmiştir. Bu durumda hukuka aykırı şekilde gerçekleştirilen grev ve lokavt esnasındaki davranışlar hangi kanun kapsamında değerlendirilecektir? 2822 sayılı kanun yürürlükte iken sonradan 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun yürürlüğe girmesi sebebi ile 2822 sayılı kanunun ilgili hükümlerini değiştirmiş sayılacağı, ancak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 117. madde kapsamı dışındaki davranışlar 2822 sayılı kanun çerçevesinde cezalandırılacağı görüşü<sup>276</sup> uygulanabilirliğini kaybetmiştir. Bu durumda 5356 sayılı Kanun özel hüküm içerdiğinden öncelikli olarak bu kanun hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Bir diğer durum da failin gerçekleştirmiş olduğu davranışların TCK m. 80'de düzenlenmiş olan insan ticareti kapsamında mı yoksa TCK m. 117' de düzenlenmiş bulunan iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu kapsamında değerlendirileceğidir. Failin zorla çalıştırmak maksadıyla kişinin çaresizliğinden yararlanması filinde hem m.80

---

<sup>276</sup> SOYER, s. 107; ÖZBEK, s. 792-793.

hem de m. 177 hükümleri ihlal edilmiş olacaktır. Bu durumda fikri içtima hükümlerinin uygulanması yoluna gidilmelidir<sup>277</sup>.

Fail bir kimseyi insan onuru ile bağdaşmayacak şekilde çalışma koşullarına tabi kılmak üzere tedarik, sevk veya nakil işlemlerinden birini gerçekleştirmiş aynı zamanda kişiyi bu koşullarda çalıştırmış ise hem TCK m. 117/f.2 hem de m. 117/f.3 hükümleri ihlal edilmiş olacaktır. Bu durumda nakil, tedarik ve sevk işleminin hazırlık hareketi olması sebebiyle 3. fıkra hükmü uygulanmayacak, sadece 2. fıkradan ceza verilecektir<sup>278</sup>.

### **c. İştirak**

İştirak bakımından bu suç özellik göstermez.

### **F. Cinsel Saldırı**

Bu suç kişilere karşı suçlar kısmının cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar bölümünde düzenlenmiştir. 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda ise adabı umumiye ve nizamı aile aleyhinde cürümler başlığında düzenlenmişti. Ayrıca eski Türk Ceza Kanunu'nda ırza tasaddi ve ırza geçme suç ayrımı yapılmış iken 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda suç tipleri cinsel saldırı ve cinsel taciz şeklinde düzenlenmiştir.

#### **1. Korunan Hukuksal Yarar**

Cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar kişinin cinsel özgürlüğüne karşı işlenen suç tipleridir. Bu suç tipleri kişinin vücuduna temas etme suretiyle gerçekleşebileceği gibi herhangi bir temas olmadan da gerçekleşmesi mümkündür. Bu sebeple kişinin vücut dokunulmazlığından çok cinsel özgürlüğü korunmaktadır<sup>279</sup>.

---

<sup>277</sup> YENİDÜNYA, Ahmet, Caner, **İnsan Ticareti Suçu**, Turhan Yayınevi, Ankara, 2007, s. 65.

<sup>278</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 486.

<sup>279</sup> ÜNVER, Yener, “ Cinsel Dokunulmazlığa ve Genel Ahlaka Karşı Suçlar”, **Türk Ceza Kanunu'nun 2 Yılı Sempozyumu**, İstanbul, 2008, s. 296.

## 2. Fail

Türk Ceza Kanunu'nda 102. maddede düzenlenmiş olan bu suçun 1. fıkrası suçun temel şeklini oluşturmaktadır. Burada eşler haricinde herkes suçun faili olabilir<sup>280</sup>. Birinci fıkra açısından eşlerin de bu suçun faili olabileceği karşı görüşünde olan yazarlar mevcuttur<sup>281</sup>. İkinci fıkra bakımından ise suçun nitelikli hali düzenlenmiş ve eşler de kapsama dahil edilmiştir. Dolayısıyla cinsel saldırı suçunun vücuda organ veya sair cisim sokulmak suretiyle gerçekleşmesi halinde suçun faili eş de olabilecektir. Fakat bu durumda suçun kovuşturulması şikayete tabi kılınmıştır. 765 sayılı Kanun döneminde 5237 sayılı Kanun'un 102. maddesinin ikinci fıkrasında gerçekleşen eylem bakımından failin kim olacağı konusunda farklı yorumlar yapılmaktaydı. Vücuda organ sokulması durumunda suçun failinin ancak erkek olabileceği, aksi bir durumda vücuda organ sokma değil sokturma fiili gerçekleşeceğinden maddi unsur yönünden eksiklik oluşacağı kanaati hakimdi<sup>282</sup>. 5237 sayılı Kanun'da yer alan düzenleme vücuda organ veya sair cisim sokulmasında fail erkek ya da kadın olabilecektir. Bundan başka vücuda sair cisim sokulmasında kadın vücuduna organ sokturduğunda TCK m. 102/ f. 1 uygulama alanı bulacaktır. Fakat bazı yazarlar bakımından kadının vücuduna organ sokturmasında da TCK m. 102/f. 2 bakımından failin kadın olacağı görüşü mevcuttur<sup>283</sup>.

## 3. Mağdur

Suçun mağduru yaşayan herkes olabilir. Cinsiyetin bir önemi yoktur. Bu suç karşı cinslerin birbirine karşı işlemesi gerekmez, kadın kadına, erkek erkeğe bu fiilleri ika edebilir. Birinci fıkra bakımından ise eşler birbirinin mağduru olamaz.

Değnilmesi gereken bir diğer husus mağdurun yaşayan bir insan olması gerekliliğidir. Hayvana karşı yahut ölüye karşı gerçekleştirilen cinsel davranışlar cinsel dokunulmazlığa karşı suçları değil, şartlar gerçekleştiği takdirde kabahat teşkil edecek yahut kişinin hatırasına hakaret suçuna<sup>284</sup> vücut verecektir. Suçun mağdurunun cinsiyeti

<sup>280</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 325; YILDIZ, s. 213.

<sup>281</sup> MALKOÇ, İsmail, **Yeni Türk Ceza Kanununda Cinsel Saldırı Suçları**, Malkoç Kitabevi, Ankara, 2005, s. 20.

<sup>282</sup> İNAN, Onur, "Türk Ceza Kanunu'nda Cinsel Saldırı Suçu", Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012, s. 18.

<sup>283</sup> MALKOÇ, **Cinsel Saldırı...**, s.63.

<sup>284</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 130.

veya medeni hali önemli değil ise de yaşı başka suçların oluşumuna sebep olacağından önem arz etmektedir. 18 yaşından küçüklere ilişkin cinsel davranışlar çocukların cinsel istismarı suçunu oluşturur<sup>285</sup>. Mağdurun yaşının belli olmaması sebebiyle TCK m. 102 mi yoksa TCK m. 103 kapsamında mı değerlendirileceği belirlenemiyor ise kimi yazarlarca Nüfus Kanunu'nun 59. maddesindeki düzenleme esas alınarak çözüm yoluna gidilir<sup>286</sup>. Uygulama da bu şekilde gerçekleşmektedir. Bu bakımdan doğum yılı belli fakat günü ve ayı belli olmayan mağdurun o yılın temmuz ayının birinci günü doğmuş kabul edilecektir. Fakat bu durumda ceza hukukunun evrensel prensibi olan şüpheden sanık yararlanır ilkesine aykırı hareket edilmiş olacaktır. Keza ilgili doğum yılının başı değil de ortası kabul edilmiş olduğunda mağdurun yaşı yılın ilk gününde yeni yaştan gün almaya başlamış olacağından sonrasındaki bir tarih olan temmuz ayında yaşına henüz girmemiş olacak belki de fail bu varsayımsal tarih sebebiyle cinsel istismar suçundan yargılanacaktır. Bu sebeple kanaatimizce Nüfus Kanunu m. 59 hükmü esas alınmamalı yılın ocak ayının ilk günü dikkate alınmalıdır.

#### 4. Maddi Unsur

Cinsel saldırı suçunu düzenleyen hükümde açıkça suçun nasıl gerçekleşeceği belirtilmemiş olsa da cinsel saldırı davranışının yapısı gereği gerçekleşebilmesi için mağdur üzerinde kendi iradesi ile hareket edemeyecek baskı oluşturulması gerekir. Bu baskı da cebir tehdit ve hile kullanmak suretiyle mümkün olabilir. Nitekim madde gerekçesinde de bu suçu oluşturan fiillerin cebir, tehdit veya hile ile gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir. Mühim olan cinsel davranışların mağdurun iradesi dışında gerçekleştirilmesidir. Dolayısıyla bilincinin yitik olduğu bir halde de bu cinsel davranışlar gerçekleştirildiğinde bu suç oluşabilecektir. Bu sebeple uykusu ağır olan mağdura yönelik cinsel davranışlarda fail bu suçtan yargılanır. Fakat mağdurun durumdan haberi olabilseydi rızasının var olacağını kabul edilebilecek ise bu durumda varsayılan rıza sözkonusu olacağından fail bakımından bu suçun oluştuğu söylenemez.

---

<sup>285</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 103.

<sup>286</sup> ŞİŞMAN, Sefa, "Cinsel Saldırı Suçu", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010, s. 61; DÜLGER, İbrahim, "Irza Geçme Suçunun Fail ve Mağdur Açısından Değerlendirilmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2000, S. 8, s. 225.

Cebir, failin mağdurdan yerine getirmesini istediği davranışın gerçekleşmesi için mağdura uyguladığı baskı, kuvvettir. Bu zorlama karşısından mağdur kaçınılmaz olarak failin isteği doğrultusunda karar vermek ve hareket etmek zorunda kalır (visabsoluta), ya da mağdur öyle baskı altına alınmıştır ki iradenin oluşumuna yönelik kaçınılmaz zorlama olmasa da mağdurun iradesini önemli ölçüde etkileyen bir zorlama mevcuttur (viscompulsiva). Viscompulsivada mağdur her ne kadar alternatif davranış imkanına sahip olsa da failin oluşturduğu baskı ile belirli bir davranışa zorlanmaktadır<sup>287</sup>. Cebirin davranış boyunca gerçekleşmesi şart olmayıp, başlangıçta var olan cebir ile mağdurun direncinin kırılmış olması da yeterlidir. Örneğin; tek bir tokatla bayılan mağdurun bu tip davranışlara maruz kalmasında olduğu gibi. Cebir mağdur dışında başka bir kişi veya şey üzerinde gerçekleşerek mağdur bakımından baskı oluşturuyorsa burada cinsel davranışın cebir vasıtası ile gerçekleştiğinden değil, tehdit unsurunun varlığından söz edilir<sup>288</sup>. Cinsel davranış cebir uygulamak suretiyle gerçekleşebilir. Cebir, tehdit ve hile aracılığı ile bu suçun oluşacağı her ne kadar madde metninde açıkça ifade olunmasa da gerekçe kısmında ve maddenin dördüncü fıkrasında mağdurun direncinin kırılmasını sağlayacak ölçünün ötesinde cebir kullanılmasından bahsederek mağdurun direncinin kırılmasını sağlayacak ölçüde cebir kullanılması halinin suçun unsuru olduğu neticesine varılabilir<sup>289</sup>.

Tehdit ise mağdurun cinsel davranışa rıza göstermemesi durumunda ileride bir zarara uğratılacağı belirtilmesidir. Uğratılacak zararın ileride gerçekten gerçekleşmesi şart olmasa da mağduru istenilen şekilde davranmaya mecbur edici nitelikte olması gerekir<sup>290</sup>. Dolayısıyla mobbing sürecinde yönetici veya idarecinin yahut başka bir çalışanın mağdura işten çıkarma tehdidi ile cinsel davranışlar gerçekleştirmesi mümkündür ve daha ağır cezalandırılması gerekir. Nitekim maddenin nitelikli halleri arasında hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle gerçekleşmesi sayılmıştır.

Mağdurun başka nedenlerden dolayı cinsel davranışa karşı koyma gücünde olmamasında faydalanarak cinsel davranış gerçekleştiriyorsa yine bu suç tipi oluşacaktır. Örneğin; mağdurun baygınlığından yahut akli dengesinin yerinde

---

<sup>287</sup> ERDEM – PARLAK, s.278.

<sup>288</sup> ARTUK – GÖKCEN - YENİDÜNYA, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, s. 172.

<sup>289</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 327.

<sup>290</sup> Delphino, s. 580, aktaran: TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 330.

olmayışından faydalanarak cinsel davranışlarda bulunmasında fail cinsel saldırı suçunu işlemiş olacaktır.

Mağdurun isteği dışında gerçekleşen cinsel özgürlüğüne karşı cinsel davranışlar bu suçun maddi unsurunu oluşturur. Madde metninde sadece davranışların cinsel davranış olduğu belirtilmiş bununla tam olarak ne ifade edilmek istendiği açıklığa kavuşturulmamıştır. Buna karşın madde gerekçesinde suçun maddi unsuru “ kişinin vücudu üzerinde gerçekleştirilen cinsel arzuları tatmin amacına yönelik ve cinsel ilişkiye varmayan cinsel davranışlar” olarak ifade olunmuştur. Bir fiil objektif bakımdan cinsel olarak algılanamıyorsa o davranışı cinsel davranış olarak betimlememek gerekir<sup>291</sup>. Bir davranış, onu gerçekleştiren kişi bakımından cinsel saikle gerçekleştirilmiş olsa dahi dışa yansıyan kısmı ile bu niteliği taşımiyorsa o davranış cinsel davranış olarak nitelendirilmemelidir. Dolayısıyla bir davranışın sadece mağdur veya fail bakımından cinsel nitelikte algılanması yeterli değildir. O davranışın objektif olarak cinsel nitelikleri haiz olması gerekir.

Bir davranışın cinsel saldırı suçunu oluşturabilmesi için bu davranışın vücutla temas suretiyle gerçekleşmesi gerekir. Cinsel temas içermeyen davranışlar bu suçu değil, cinsel taciz suçunu oluşturur<sup>292</sup> (TCK m. 105).

## **5. Hukuka Aykırılık Unsuru**

Bu suçta sadece rıza hukuka aykırılığı ortadan kaldıran haldir. Rızanın hukuka uygunluk nedeni olarak kabul edilebilmesi için davranışın gerçekleştiği müddetçe ve cinsel davranışın gerçekleşme biçimine yönelik varlığını korumalıdır. Örneğin; başlangıçta varolan mağdurun rızası sonradan ortadan kalkmışsa fail hareketlerine derhal son vermelidir. Aksi takdirde rızanın ortadan kalktığı andan itibaren gerçekleşen fiiller için hukuka aykırılık devam edecektir. Bunun yanında örneğin; mağdur sadece sevişme yönünde irade göstermiş fakat cinsel birleşmenin tamamen gerçekleşmesi yönünde rızası yok ise bu durumda vücuda cisim veya organ sokan fail bakımından m. 102/f.2 uygulanacaktır.

---

<sup>291</sup> İNAN, s. 27 – 28.

<sup>292</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 105.

Cinsel saldırı, cinsel taciz suçları bakımından ortak özellik cinsel davranışlarla vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesidir. Cinsel saldırı suçunun oluşabilmesi için failin bedensel teması şarttır. Temas yok ise cinsel davranış, cinsel taciz suçu kapsamında değerlendirilecektir. Mağdurun rızasının bu suçta hukuka aykırılığı ortadan kaldırılabildiği için mağdurun rızaya ilişkin beyanının hukuka aykırı şekilde elde edilmemiş olması gerekir. Mobbing mağduru üzerinde oluşturulan baskı neticesinde böyle bir davranışa maruz kalmış ise işini kaybetme kaygısı ile böyle davranan mağdurun rızasının geçerli olduğu düşünülmemelidir.

## **6. Manevi Unsur**

Cinsel saldırı suçu kasten işlenebilen bir suç olup, bu suçun olası kastla da işlenmesi mümkündür. Failin gerçekleştirdiği davranışın her halükarda cinsel içerik taşıması gerekmektedir. Aksi takdirde mağdurun kulağına parmağını sokması da bu suçun oluşumuna sebep verebilir. Madde metninde belirtilen cinsel istek ve arzuların tatmin maksadı ile hareketin gerçekleşmesi olası kasta mani değildir<sup>293</sup>. Burada dikkat edilmesi gereken, davranışın cinsel nitelik taşıması yeterli olduğudur. Ayrıca failin cinsel saikle hareket etmesi gerekmez. Mobbingte ise cinsel davranışlar amaç değil, araçtır. Failin saiki mağduru yıldırma ve/ veya işyerinden uzaklaştırmak olduğu için mobbing ancak doğrudan kastla işlenebilir.

## **7. Suçun Nitelikli Halleri**

Burada mobbing sürecinde gerçekleşmesi mümkün olan davranışların cinsel saldırı suçunun nitelikli hali olarak karşılık bulduğu hükümlere değinilecektir.

---

<sup>293</sup> SEVÜK, YOKUŞ, Handan, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Saldırı ve Cinsel Taciz Suçları”, **TBB Dergisi**, Mart/Nisan 2005, C. 18, S. 57, s. 253.

**a. Suçun Vücuda Organ veya Başkaca Bir Cisim Sokulmak Suretiyle İşlenmesi**

Bu nitelikli hal bakımından fail herhangi bir kimse olabilir, fakat eşlerin birbirine karşı işlemiş olduğu bu hüküm kapsamındaki fiiller bakımından kovuşturma şikayete tabi kılınmıştır.

Bu nitelikli halin maddi unsurunu vücuda organ veya cisim sokmak oluşturur. Organ veya cisim sokma bizzat fail tarafından gerçekleştirilebileceği gibi bir başkasını mağdura cisim veya organ sokmasına zorlaması şeklinde de gerçekleşebilir<sup>294</sup>. Bu son halde dolaylı faillik sözkonusudur. Madde metninde organ veya cismin vücuda sokulmasından bahsedilmişse de gerekçede vajinal, oral ve anal yollardan sözedilmiştir. Bağlayıcılığı olmayan gerekçe kısmında bu şekilde bir sınırlandırma getirilmiş olsa da madde hükmünde herhangi bir açıklık ve sınırlandırma olmadığından objektif olarak cinsel nitelik taşımak suretiyle vücudun başkaca boşluklarına da cisim veya organ sokmak bu nitelikli hali oluşturacaktır<sup>295</sup>.

**b. Suçun Beden veya Ruh Bakımından Kendisini Savunamayacak Durumdaki Kişiye Karşı İşlenmesi**

Mağdurun kendini savunmayacak hali geçici veya kalıcı olabilir. Savunamayacak hale gelmesine mağdurun kendisi de sebebiyet vermiş olabilir. Bunun bir ehemmiyeti yoktur. Keza kendi iradesi ile alkol alan kişiye karşı bu durumundan faydalanarak suçu işleyen kimse bu nitelikli halden cezalandırılacaktır. Dolayısıyla savunmayacak halin geçici veya sürekli olması arasında bir fark yoktur. Bunun haricinde kendini savunamayacak durumda olma fiziksel veya zihinsel/ruhsal bir hastalıktan kaynaklı da olabilir. Önemli olan failin, mağdurun bu savunmasızlığını bilerek hareket etmesidir.

---

<sup>294</sup> AKSOY, Özgün, Sinem, “Cinsel Saldırı Suçu (5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m. 102)”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 58.

<sup>295</sup> MALKOÇ, Cinsel Saldırı... , s. 45.



### **c. Suçun Kamu Görevi veya Hizmet İlişkisinin Sağladığı Nüfuz Kötüye Kullanılarak İşlenmesi**

Bu nitelikli halde iki durum sözkonusudur. Birinci kamu görevinin sağladığı nüfuzun kötüye kullanılmak suretiyle işlenmesi, diğeri suçun hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzun kötüye kullanılmak suretiyle işlenmesidir.

Suçun bir kamu görevlisi tarafından işlenmesi ve kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle işlenmesi gerekmektedir. Bu nitelikli halin düzenlenmesinin nedeni suçun işlenmesini kolaylaştırıcı unsurlar taşımasıdır. Mağdur ile fail arasında hiyerarşik bir ilişkinin varlığı şart değildir. Kamu görevinin sağladığı nüfuzun kolaylığından yararlanılarak suçun işlenmesi kafidir<sup>296</sup>.

Kamusal ya da özel sektördeki hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle cinsel saldırının gerçekleşmesi bu nitelikli hal kapsamına girer. Hizmet ilişkisinin sürekli, geçici, ücretli veya ücretsiz olması önemli değildir. Mobbing bakımından ise mağdur ile fail arasında ast üst ilişkisinin varlığı genel olarak karşılaşılan durum olsa da hiyerarşik açıdan üst mertebede olan bir çalışana yakınlığı sebebiyle nüfuzunu kötüye kullanımı cinsel saldırı fiilinin işlenmesini kolaylaştıracaktır. Örneğin; çalışanlardan biri patronun akrabası ise nüfuzunu kötüye kullanmak şeklinde cinsel saldırı suçunun nitelikli halini oluşturacaktır. Bu nitelikli hal mobbing davranışları ile benzerlik gösterse de failin taşıdığı saik bakımından farklılık taşır. Zira mobbingte fail özel saikle hareket eder.

## **8. Netice Sebebiyle Cezanın Ağırlaştırılmasını Gerektiren Haller**

Suçun mağdurun beden veya ruh sağlığının bozulması sonucuna yol açması mağdurun durumunun adli tıp kurumunca tetkik edilmesi neticesinde ortaya çıkacak bir durumdur. Böyle bir neticeye varıldığı takdirde bu hükümden dolayı failin cezasının arttırılması yoluna gidilecektir.

Suçun mağdurun ölümü veya bitkisel hayata girmesi sonucuna yol açması halinde ise failim mağdurun ölmesine yönelik kastının bulunmaması gerekir. Mağdur

---

<sup>296</sup> TUĞRUL, Ahmet, Ceylani, **Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar ve Ensest İlişkiler**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s. 98.

cinsel saldırı neticesinde failin taksirli hareketi sebebiyle ölmüş olmalıdır. Aksi takdirde ayrıca failin kasten yaralama suçundan dolayı cezalandırılması gerekir.

## 9. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

### a. Teşebbüs

Suçun temel ve nitelikli hallerine teşebbüs mümkündür. Genel olarak gerçekleştirilen davranışların cinsel nitelikte olması aransa da failin cinsel duygularını tatmin etmiş olması gerekmez. Failin cinsel davranışlarla mağdurun vücut dokunulmazlığını ihlal ettiği an icra hareketleri aşamasına geçilmiş olduğundan teşebbüs de mümkün hale gelecektir. Burada önemli olan failin kastının neye yönelik olduğudur. Örneğin failin mağdura yönelik kastı vücuduna organ veya cisim sokmak ise fakat bunu elinde olmayan sebeplerle gerçekleştirememiş ise m. 102/f. 2'ye teşebbüsten cezalandırılır.

### b. İçtima

Suçun doğası gereği gerçekleşmesi için failin cebir, tehdit veya hile unsurlarına başvurması gerektiğinden esasen bu suç bileşik bir suçtur. Dolayısıyla ayrıca bu suçlardan dolayı faile ceza verilmez. Fakat TCK m. 102/f. 4 gereği mağdurun direncinin kırılmasını sağlayacak ölçünün ötesinde cebir kullanıldığı takdirde fail ayrıca kasten yaralama suçundan da cezalandırılacaktır.

Cinsel saldırı suçunu işlerken kişi özgürlüğünden de yoksun bırakılmış ise bu durumda failin hem cinsel saldırı suçundan hem de kişiyi hürriyetinden yoksun kılma suçundan cezalandırılması gerekecektir. Hatta bu son suç için cezanın arttırılması yoluna gidilir<sup>297</sup>.

Aynı kişiye karşı failin birden fazla cinsel saldırı suçu işlemesi halinde zincirleme suç hükümleri uygulama alanı bulur. Fakat gerçekleşen zaman aralıklarında

---

<sup>297</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 109/ f. 5.

kastın yenilendiğine ilişkin kanaat oluştuğunda gerçek içtima hükümleri uygulanması gerekir.

Şunu da belirtmek gerekir ki işkence suçu işlenirken mağdura cinsel saldırı da bulunulmuş ise failin ayrıca cinsel saldırı suçundan da cezalandırılması gerekir. Zira cinsel taciz işkence suçunun nitelikli hali olarak düzenlenmiş ise de cinsel saldırı nitelikli hal olarak düzenlenmiş değildir.

### **c. İştirak**

Cinsel saldırı suçunun birden fazla kişi tarafından birlikte işlenmesi halinde m. 102/f. 3-d gereğince cezanın arttırılması gerekecektir.

### **G. Cinsel Taciz**

Cinsel tacizin TDK sözlüğünde iki farklı anlamı bulunmaktadır<sup>298</sup>. Buna göre cinsel taciz: “1) *Ahlaksızca, uluorta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme, tedirginlik ve sıkıntı verme, 2) çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların, genellikle karşı cinsi ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesi*” dir.

Ceza hukuku boyutuyla cinsel taciz, cinsel nitelikli davranışın vücuda temas olmaksızın gerçekleştirilmesidir.

### **1. Korunan Hukuksal Yarar**

Bu madde hükmü ile cinsel özgürlük hukuksal koruma altına alınmıştır. Cinsel saldırı suçundan sadece fiziksel temas içeren cinsel davranışlar cezalandırılırken, cinsel taciz suç tipi ile temas içermeyen davranışlar da cezalandırılarak cinsel özgürlük hukuki korumasının alanı genişletilmiştir.

---

<sup>298</sup> “cinsel taciz”, (erişim)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5278ab618b8352.99011840](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5278ab618b8352.99011840), 05.11.2013.

TCK m. 105 maddesinde düzenlenmiş olan cinsel taciz suçunda korunan hukuksal değer bireyin cinsel tercihini bizzat belirleme özgürlüğüdür.

TCK m. 105'in madde gerekçesinde belirtilenin aksine bireyin ahlak temizliğine yönelik rahatsız etme değil, bireyin cinsel özgürlük hakkının ihlali müeyyide altına alınmaktadır<sup>299</sup>.

## **2. Fail ve Mağdur**

Fail herkes olabilir. Failin kadın veya erkek olması da suçun oluşumu bakımından önem arz etmez

Mağdur herhangi bir kimse olabilir. Aynı cinslerin birbirine karşı işlemiş olduğu cinsel amaçlı taciz davranışları da bu suçu oluşturacaktır.

## **3. Maddi Unsur**

Suçun maddi unsuru olarak TCK m. 105/f. 1 de cinsel amaçlı olarak tacizden bahsedilmiş; tacizin ve cinsel amaçların neleri kapsayabileceği, bu ibarelerden ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmamıştır. Madde gerekçesinde ise kişinin vücut dokunulmazlığı ihlalinin taşımayan cinsel yönden, ahlak temizliğine aykırı olarak rahatsız edilmesi ifadeleri kullanılmıştır. “Ahlak temizliğine aykırılıktan” kastın ne olduğunu anlamak güçtür. Bu sebeple doktrinde hangi davranış şekillerinin cinsel taciz olarak algılanması hususunda fikir ayrılıkları ortaya çıkmıştır. Bir görüşe göre mağdurun rahatsızlığına yol açan fakat vücut dokunulmazlığı ihlaline bürünmeyen her türlü cinsel davranış bu suç kapsamında değerlendirilmelidir<sup>300</sup>. Diğer bir görüşe göre ise; cinsel taciz; belirli bir kimseye karşı şehvet duygusuyla gerçekleştirilen, utanma ve namus duygusunu rencide edecek, ahlak yönünden rahatsızlık yaratacak nitelikte bedensel temas içermeyen hareketlerdir<sup>301</sup>. Hoş karşılanmayan cinsel içerikli şaka dahi cinsel taciz olarak değerlendirilmelidir.

<sup>299</sup> ÜNVER, “ Stalking ...”, s.123.

<sup>300</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 377.

<sup>301</sup> KURT, Gülşah, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Cinsel Taciz Suçu” , Uğur Alacakaptan’a Armağan, İstanbul, 2008, s. 517.

Cinsel amaçla gerçekleştirilen bir davranış mağdurda rahatsız edici boyuta ulaştığı takdirde cinsel taciz suçu oluşacaktır. Bu sebeple bu davranış bir kere yani ani hareketli olabileceği gibi belli bir süre devam eden bir davranış şekli de olabilir.

Bu suç serbest hareketli bir suçtur. Dolayısıyla cinsel taciz sözlü, fiziksel olabileceği gibi sözlü olmayan görsel davranışlar şeklinde de işlenebilir<sup>302</sup>.

Bir fiilin işyerinde cinsel taciz olarak kabul edilebilmesi için; fiilin işyerinde ya da işle alakalı bir ortamda işlenmesi, fiilin cinsellik içeriğinde olması, fiilin mağdurun istememesine yahut kabul etmemesine rağmen yapılıyor olması, bu davranış şeklinin mağdurun çalışma şartlarını, iş verimliliğini etkilemesi, cinsel tacizin süreklilik göstermesi gerekir<sup>303</sup>.

Failin sarfettiği söz yahut temassız eylemlerinin cinsel amaçlı olması önemlidir. Aksi takdirde cinsel amaç güdülmeden sarfedilen sözler hakaret kapsamında değerlendirilir. Cinsel taciz sebebiyle mağdur işi bırakmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz<sup>304</sup> (TCK m. 105/2). Cinsel taciz suçuna ilişkin olarak CMK'un 253. maddesinde yapılan 2006 değişikliği ile uzlaşma kurumu kaldırılmıştır. İşyerinde mobbing kurbanına yönelik hareketler genellikle vücuda temas olmaksızın kurbanın onur ve itibarını zedeleyici tavırlardan oluşur. Burada failin asıl amacı mağduru işyerinden uzaklaştırmak ya da mağduru sindirerek istediklerini yaptırabilmektir. Dolayısıyla cinsel içerikli ifadeler cinsel amaca yönelmekten çok failin mağduru işyerinden uzaklaştırma gayesi taşımaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz içerisinde gerçekleşen davranışlar arasında cinsel taciz de olabilir. Münferid olarak değerlendirildiğinde Türk Ceza Kanunu içerisinde düzenlenmiş bir suç tipidir. Fakat mobbing kapsamında gerçekleşen cinsel taciz özünde mağduru işyerinden uzaklaştırmaya yönelik bir yaklaşma girişimidir. Cinsel taciz ve diğer davranış şekilleri esasen amaca ulaşmak için bir araç niteliğindedir. Belli bir sürede gerçekleşen davranışlar birbirine bağlantılı olması sebebiyle mobbing şeklini oluşturur. Bu sebeple bu kapsamda davranışlar münferiden değil, topyekün bir şekilde değerlendirilmelidir. Hatta Tınaz işyerinden uzaklaştırma stratejisi olan mobbing

<sup>302</sup> YENERER, ÇAKMUT, Özlem, "Cinsel Taciz Suçu ve Ceza Muhakemesi Kanunu'na Göre Bilirkişilik Kurumu", **CHD**, Aralık 2009, s.132.

<sup>303</sup> YENERER, ÇAKMUT, s.132.

<sup>304</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 105/ f. 2.

sürecinde gerçekleşen cinsel tacizin gerçek bir cinsel dokunulmazlığa karşı bir suç olarak değerlendirilmemesi gerektiğini, burada amaç farklılığı olduğunu düşünmektedir<sup>305</sup>.

Taciz fiilinde ırk, etnik köken, din, inanç, yaş, maluliyet, cinsiyetle ilgili olarak haysiyet ve itibarın çiğnenmesi amacını taşıyan veya o sonucu doğuran kasıt içeriyorsa taciz de bir ayrımcılık olarak kabul edilir<sup>306</sup> (2002/73/EG m. 2/f.3). Burada önemli olan tacizin; insan haysiyet ve itibarını zedeleyecek nitelikte olmasıdır. Bu şekilde gerçekleşen taciz TCK m. 105'te düzenlenen tacizden farklıdır. Dolayısıyla bu türden gerçekleşen taciz hareketinin mobbing suç tipi kapsamında düzenlenmesi gerekebilir. Şunu belirtmek gerekir ki bu davranışların da belli bir süre ve sıklıkta tekrarlanması gerekir.

#### **4. Manevi Unsur**

Genel kast ile işlenebilen bir suçtur. Fakat kanun maddesinde cinsel amaçlı demek suretiyle failin belli bir saikle hareket etmesini aramıştır. Buradan hareketle fail bir davranışı cinsel amaçlı değil de sadece rahatsızlık vermek amacıyla gerçekleştiriyorsa burada cinsel taciz suçu değil, kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu oluşur<sup>307</sup>, bundan başka fail davranışlarını hakaret amacıyla yapmışsa burada hakaret suçu oluşacaktır<sup>308</sup>.

#### **5. Hukuka Aykırılık Unsuru**

Bu suçta hukuka aykırılığı ortadan kaldıran hal mağdurun hukuken geçerli rızası olabilir. Cinsel saldırı suçunda rızaya ilişkin yapılan açıklamalara bakılmalıdır. Şu gözden kaçırılmamalıdır ki baskı altındaki mobbing mağdurunun gösterdiği rızanın hukuka uygunluğunun iyi değerlendirilmesi gerekir.

---

<sup>305</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, 2008, s. 29.

<sup>306</sup> Bkz. 2002/73/EG madde 2/f. 3.

<sup>307</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 123.

<sup>308</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 125.

## 6. Suçun Nitelikli Halleri

764 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda cinsel taciz olarak bir suç tipi olmamakla beraber; madde 421'de söz atma ve sarkıntılık başlığı altında düzenlemeye gidilmişti. Bu maddeye göre kadınlara ve erkeklere söz atanlar üç aydan bir seneye ve sarkıntılık edenler altı aydan iki seneye kadar hapis cezasına mahkum edilirdi. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinde cinsel taciz suçu düzenlenmiştir. Buna göre:

*“ (1) bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur. (2) Bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında arttırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”*

Buradan anlaşılacağı üzere bu suçun nitelikli hal olarak fail ile mağdur arasındaki şahsi ilişkiden kaynaklanan ve aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesi hali düzenlenmiştir. Bu durumlarda ilk hal olarak tahdidi bir şekilde şahsi ilişkilerin kaynağı sayılmıştır. Mağdur ile fail arasındaki bağ, hiyerarşik ilişkiden, hizmet ilişkisinden veya eğitim ve öğretim ilişkisinden veya aile içi ilişkiden kaynaklanabilir. Fakat bunun dışındaki mağdur ile fail arasındaki bağ bu nitelikli halin uygulanmasına sebep olamayacaktır. Diğer bir durum olan aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak cinsel tacizin işlenmesi halinde hiyerarşik ilişki aranmasa da aynı işyerinde çalışmak ve bunun sağladığı kolaylıktan faydalanmak şartları gerekmektedir. Bu şartların her birinin tek başına mobbing için yeterli olmadığını belirtmekte fayda vardır. İşyeri özel ya da kamusal sektöre ait olabilir.

Benzer bir hal 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun cinsel saldırı suçu için de düzenlenmiş bulunmaktadır. TCK'nın 102. maddesinin 3. fıkrasının b. bendi uyarınca *“suçun kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle”* işlenmesi halinde ceza artırımına gidilecektir. 765 sayılı Kanun'da suça ilişkin cezanın arttırıcı nedenleri arasında suçun mağdur üzerinde egemenlik ve etkisi

bulunan kimseler tarafından işlenmesi sayılmış, bu hallerin neler olduğu açıkça belirtilmemiştir. Bu sebeple somut olayın özelliklerine göre belirlenecek bu durumda, egemenlik etkisi; gelenek göreneklere, resmi veya özel hizmette çalışanlar arasındaki hiyerarşik ast-üst, işveren-işçi ilişkilerine göre belirleniyordu<sup>309</sup>. Uygulama ve doktrin tarafından yoruma bırakılan bu ağırlatıcı hal, 5237 sayılı Kanun ile açıklığa kavuşturularak kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle suçun işlenmesi nitelikli hal olarak düzenlenmiştir. Böylelikle kanunilik ilkesinin bir gereği olan belirlilik prensibi sağlanmıştır.

Mobbing kapsamında değerlendirilebilecek olan cinsel taciz maddenin ikinci fıkrasında “*hizmet...ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde*” denilerek artırım sebebi sayılmış, mağdur çalışanın iş bırakmak zorunda kalması halinde hükmedilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı belirtilmiş. Dolayısıyla kanımızca mobbing davranış şekillerinden cinsel tacizin TCK’da düzenlenmiş olduğunu söylemek yanlış olmaz.

İşyerindeki cinsel taciz sadece çalışanlar arasında gerçekleşmemekte müşteriler ile personel arasında da vuku bulabilmektedir. Dolayısıyla mobbing kapsamındaki davranış şekli olan cinsel tacizin sınırları ancak çalışanlar arasında ise mümkündür.

Mağdurun işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalması cezanın ağırlaştırılmasını gerektiren başkaca bir nitelikli haldir. Gerçekleşen cinsel taciz ile bu neticeler arasında nedensellik bağı mevcut ise bu nitelikli hal uygulama alanı bulacaktır.

---

<sup>309</sup> DÜLGER, İbrahim, “ Cinsel Özgürlüğe Karşı İşlenen Suçlardan Irza Geçme Suçu”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 1998, s. 167.



## **7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri**

### **a. Teşebbüs**

Cinsel amaçla gerçekleşen suç mağdurun rahatsız olması ile tamamlanır. Bu aşamaya kadar teşebbüs mümkündür.

### **b. İçtima**

Bir mağdura karşı aynı suç işleme kararı ile aynı suçun birden fazla defa işlenmesi halinde zincirleme suç hükümleri uygulanacaktır. Fakat davranışlar arası zaman aralığı kısa ise tek bir suçun işlendiği kabul edilmelidir.

Tek bir cinsel tacizin aynı anda birden fazla kişiye karşı işlenmesi de mümkündür. Bu durumda aynı neviden fikri içtima sözkonusudur.

İşkence suçunda cinsel tacizin işlenmesi nitelikli hal olarak düzenlendiğinden bileşik suç sözkonusu olması sebebiyle gerçek içtimaya başvurulmayacaktır. Fakat vücuda temas suretiyle gerçekleştirilen bir cinsel davranış için nitelikli hal düzenlemesi sözkonusu olmadığından burada hem cinsel saldırı hem de işkence suçundan dolayı hüküm kurulacaktır.

### **c. İştirak**

Suçun iştirak halinde işlenmesi özellik göstermez.

## **H. Kasten Yaralama Suçu**

### **1. Korunan Hukuksal Yarar**

Kasten yaralama suçunda korunan hukuksal yarar kişinin beden bütünlüğü ve sağlığıdır.

### **2. Fail ve Mağdur**

Suçun faili herkes olabilir. Yaralama fiilini işleyen kimi kimseler bakımından suçun nitelikli hali uygulanacaktır.

Suçun mağduru herhangi bir kimse olabilir. Fakat mağdurun fail ile yakınlığı kimi zaman nitelikli hal olarak düzenlenmiştir<sup>310</sup>.

### **3. Maddi Unsur**

Türk Ceza Kanunu'nun 86. maddesinin birinci fıkrasında suçun unsuru olan fiiller seçimlik olarak sayılmıştır. Buna göre başkasının vücuduna acı verme veya sağlığını bozma ya da algılama yeteneğinin bozulmasına sebep olan her davranış yaralama olarak kabul edilecektir. Bu suç ihmali davranışla işlenebileceği gibi icrai bir davranışla da işlenebilir<sup>311</sup>.

Suçun ihmali davranışla işlenebilmesi için failin garantör olması gerekmektedir. Garantörlük kanundan, sözleşmeden veya öngelen tehlikeli eylemden kaynaklanabilir. İşyerinde gerçekleşen durumlarda işveren ve temsilcilerinin, idareci ve yöneticilerin kanundan veya sözleşmeden kaynaklı hukuksal yükümlülükleri mevcuttur. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği esaslarına aykırı şekilde çalışma ortamlarında vukuu bulan kaza ve hastalık veyahut vs. hallerden hukuksal yükümlülüğü bulunan kişilerin sorumluluğu doğacaktır. Bu aşamada mobbing neticesinde meydana gelen psikolojik ve bedensel rahatsızlıkların ve sağlık bozukluklarının işyerinde gerçekleşen hukuka aykırı

---

<sup>310</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 86/f. 3.

<sup>311</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 88.

durumlarla illiyet bağı içerisinde olması lazımdır. Mobbing neticesinde gerçekleşen bu haller meslek hastalığı olarak nitelendirildiğinde illiyet bağı kurulmuş olacaktır. Fakat mobbing sürecinin uzun olması veya mobbing davranışlarının gerçekleşmesinden çok sonra bu davranışlara bağlı hastalıkların çıkması arasında illiyet bağını kurmak zorlaşacağından veya kurulamayacağından, gerçekleşen fiilleri kasten yaralama suçu ile aynı hukuk ihlali niteliğinde olmasına karşın cezasız kalabilecektir.

Vücuda acı verme, bir kişinin fiziksel acı çekmesine yol açan her türlü hareketi kapsar. Bunun için failin mağdur ile temas halinde olması gerekmez<sup>312</sup>, yüksek sese maruz bırakmak da mağdurun acı çekmesine yol açabilir.

Mağdurun sağlığının bozulmasında ise acı çekmiş olma şartı aranmaz<sup>313</sup>. Sağlığın bozulmasından kasıt fiziksel sağlığın bozulmasıdır. Sürekli olabileceği gibi geçici bir durum da olabilir.

Algılama yeteneğinin bozulmasına neden olma halinde ise kişinin psikolojik durumunda ortaya çıkan olumsuz değişiklikler sözkonsudur<sup>314</sup>. Buna ilişkin düzenleme olmasaydı da sağlığın bozulması kapsamında yine de fail cezalandırılacaktı.

Kasten yaralama suçu başkasının beden bütünlüğünü ihlal eden veya sağlığına zarar veren davranışla işlenir. Kişinin fiziksel yahut psikolojik olarak beden bütünlüğünün zarar uğraması bakımından bir farklılık yoktur. Dolayısıyla mobbingin yol açtığı stres neticesinde ortaya çıkan rahatsızlıklar için failin bu suç bakımından sorumluluğu doğabilecektir. Kişinin fizyolojik yapısının işleyişinde meydana getirilen her türlü düzensizlik sağlığı bozma olarak kabul edildiğinde<sup>315</sup> mobbing davranışlarının sağlığı bozan etki yarattığı tıbbi verilerle ispat edildiği takdirde bu suç oluşacaktır. Zira sağlığı bozma yaralama suçunun seçimlik hareketlerinden biridir. Ayrıca mobbing mağdur üzerinde psikosomatik rahatsızlık oluşturmuş ise kasten yaralama suçundan ceza verilebilir<sup>316</sup>. Dolayısıyla işyerinden uzaklaştırma saiki ile hareket eden mobbing

---

<sup>312</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 208.

<sup>313</sup> ERMAN, Sahir - ÖZEK, Çetin, **Ceza Hukuku Özel Bölüm Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, İstanbul, 1992, s. 99, 100; KAYMAZ, Seydi, **Kasten Yaralama Sonucu Ölüme Neden Olma (Neticesi Sebebiyle Ağırlaşmış Yaralama Suçu)**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, s. 42.

<sup>314</sup> CENTEL - ZAFER- ÇAKMUT, s. 130.

<sup>315</sup> TOROSLU, Nevzat, **Ceza Hukuku Özel Kısım**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Eylül 2013, s. 43.

<sup>316</sup> FEHR, s. 79; ERDEM – PARLAK, s.274.

uygulayıcısının davranışları mağdurda fiziksel/ruhsal sağlığının bozulmasına yol açtı ise fail ayrıca kasten yaralama suçundan cezalandırılmalıdır.

#### **4. Manevi Unsur**

Suç genel kast ile işlenebilir. Olası kastla da işlenmesi mümkündür. Bu suçta failin saiki önem taşımadığından mobbing davranışlarını gerçekleştiren mağduru işyerinden uzaklaştırma gayesi ile hareket eden failin hareketi için özel bir düzenlemeye ihtiyaç duyulacaktır. Zira kasten yaralama suçu unsurlar bakımından mobbing davranışlarına göre genel bir düzenleme olarak kalmaktadır.

Nitekim failin belli saiklerle hareket etmesi durumunda davranış şekilleri yaralama olsa da duruma göre eziyet veya kötü muamele suçu olabilecektir.

#### **5. Hukuka Aykırılık Unsuru**

Bu suçun hukuka uygunluk halleri meşru savunma, uslandırma hakkı, spor faaliyetleri, tıbbi müdahaleler, görevin ifası ve mağdurun rızasıdır. Mobbing ile ilintili olan mağdurun rızası ve görevin ifası halleri olduğundan sadece bu iki durum üzerinde durulacaktır.

Mağdurun rızası şayet tipiklik içerisinde yer alan bir rıza ise; herhangi bir başka şarta bakılmaksızın mağdurun rızasının varlığına bakılır. Var olan bir rıza halinde tipiklik yerine gelmediğinden unsur eksikliği sebebiyle suç oluşmamış sayılacaktır. Kasten yaralama suçundan “mağdurun rızası dışında” veya “rızasına aykırı olarak” gibi ifadeler yer almadığından burada hukuka aykırılığı ortadan kaldıran rızanın incelenmesi gerekir ki bunun da belli başlı şartları vardır. Rıza hukuken mağdurun tasarruf edebileceği bir hakka ilişkin verilmiş olmalıdır. Örneğin; kişi yaşam hakkından feragat edemeyeceği gibi, kişinin bir başkasına hiçbir şekilde sözleşme yapmayacağını, bir davada taraf olmayacağını ya da mevcut sözleşmeyi hiçbir şekilde feshetmeyeceğini belirtmesi, bu yönde bir taahhütte bulunması hukuka aykırıdır<sup>317</sup>. Mağdurun rızaya

---

<sup>317</sup> KILIÇOĞLU, M. Ahmet, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Genişletilmiş 11. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, s. 210.

ehliyeti tam olmalıdır. Yapılan hareket, gösterilen rızanın kapsamında olmalı iznin dışına çıkmamalıdır. Rıza failin hareketinden önce veya en geç hareket gerçekleşirken verilmiş olmalıdır. Fiilden sonra verilen rıza fiili hukuka uygun hale getirmez. Bir diğer önemli nokta ise rıza özgür bir irade ile verilmiş olmalıdır, dolayısıyla hile veya tehdit neticesinde elde edilmiş rızanın hukuken geçerli olduğunu söylemek mümkün değildir<sup>318</sup>. İradeyi sakatlayan hallerde verilmiş olan rıza geçerli olmadığına göre işyerinde çalışan bir kişiye baskı altında açık ya da sessiz kalmak suretiyle örtülü şekilde gerçekleştirilen fiil ve hallere rıza verdirilmesi elbette ki hukuka aykırıdır. Dolayısıyla mobbing sürecinde mağdurun maruz kaldığı vücut dokunulmazlığına karşı fiiller ya da diğer haklarına ilişkin müdahaleler hukuka uygun hale gelmeyecektir.

Görevin ifası halinde ise hiyerarşik ilişkide astın, üstün vermiş olduğu talimatlara uymuş olduğu gerekçesi ile işyerinde çalışan üzerinde gerçekleşen baskı unsur taşıyan kimi hukuka aykırı fiiller mobbing fiillerinin kanunda suç şekilde düzenlenmiş olması sebebi ile hukuka uygun hale gelmeyecektir. Çünkü Anayasa'nın 137. maddesi gereği konusu suç teşkil eden emir hiçbir suretle yerine getirilemez, yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.

## 6. Suçun Nitelikli Halleri

Suçun nitelikli halleri TCK m. 86/3 ve m. 87' de düzenlenmiştir. Buna göre suçun üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı işlenmesi, suçun beden veya ruh bakımından kendini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı işlenmesi, suçun kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle işlenmesi, suçun kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuzun kötüye kullanılmak suretiyle işlenmesi, suçun silahla işlenmesi halleri ile suçun duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına yol açması, suçun konuşmada sürekli zorluğa yol açması, suçun yüzde sabit ize yol açması, suçun gebe bir kadına işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğmasına yol açması, iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalık veya bitkisel hayata girmesine, duyulardan veya organlardan birinin işlevinin yitirilmesine, konuşma ya da çocuk

<sup>318</sup> ARTUK, Mehmet Emin - GÖKCEN, Ahmet - YENİDÜNYA, A. Caner, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 8. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 403, ÖZBEK, Veli - KANBUR, Mehmet, Nihat – DOĞAN, Koray – BACAKSIZ, Pınar, TEPE, İlker, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayın, 4. Baskı, Ankara, 2013, s. ayrıca bkz. AYAN, Mehmet, **Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)**, 8. Tıpkı Baskı, Mimoza Yayıncılık, Konya, 2013, s. 215.

yapma yeteneklerinin kaybolmasına, yüzün sürekli değişikliğine, gebe bir kadına işlenip de çocuğun düşmesine, kemik kırılmasına veya çıkığına neden olması veya mağdurun ölümüne sebep olması nitelikli hallerdir. Mobbing genel itibariyle sinsi ve neticeleri sonradan ortaya çıkan davranış şekillerinden müteşekkil olduğu için sadece bu kapsamda değerlendirilebilecek olan nitelikli haller üzerinde durulacaktır.

#### **a. Suçun Kişinin Yerine Getirdiğı Kamu Görevi Nedeniyle İşlenmesi**

Bu nitelikli halin uygulanabilmesi için mağdurun kamu görevlisi olması gerekmektedir. Kimlerin kamu görevlisi sayılacağı TCK m. 6' da belirtilmiştir. Fakat kişinin sadece kamu görevlisi olması yetmez, suçun, kişinin yerine getirdiğı kamu görevi dolayısıyla işlenmesi gerekir. Kamusal alanlarda çalışanlar bakımından kişinin yerine getirdiğı vazifelerden dolayı, işyerindeki diğer çalışan veya çalışanlar tarafından yaralama fiillerine maruz kalanlar için bu nitelikli hal uygulanabilir ise de özel sektör alanında çalışanlar aynı saik ve gerekçelerle aynı eylemlere maruz kalma durumunda nitelikli halin düzenlenmemiş olması sebebiyle cezanın ağırlaştırılmaması ile eşitsizlik ortaya çıkaracaktır. Ki kanaatimizce bu hüküm daha ziyade vatandaş ile görevini yerine getiren kamu görevlisi arasında gerçekleşen fiiller için düzenlenmiştir. Dolayısıyla mobbing davranışlarına ilişkin cezalandırması açısından mevcut düzenleme yetersiz kalmaktadır.

#### **b. Suçun Kamu Görevlisinin Sahip Bulunduğı Nüfuz Kötüye Kullanılmak Suretiyle İşlenmesi**

Yine bu düzenlemede de failin tek başına kamu görevlisi olması yeterli değildir. Failin kamu görevlisi olması ve sahip olduğı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle suçu işlemesi gerekir. Böyle bir halin cezanın arttırılması sebebi olarak düzenlenmesinin nedeni mağdurun failin otoritesine karşı koyacak irade gösteremeyecek kadar baskı altında olmasıdır. Buna rağmen fail ile mağdur arasında astlık-üstlük ilişkisinin varlığı şart değildir<sup>319</sup>. Kamu yahut özel sektör alanlarında çalışanlar bakımından hiyerarşik

<sup>319</sup> YAŞAR - GÖKCAN - ARTUÇ s. 2917.

ilişki içinde olsun yahut olmasın diğer bir çalışanın üstüne yakınlığından dolayı sahip olduğu nüfuzun kötüye kullanılması sebebiyle dahi yaralama fiillerinin mobbing sürecince gerçekleşmesi olağandır. Mobbing faaliyetlerinde kamu-özel sektör ayrımı yapmak pek doğru olmamakla birlikte işsizlik oranlarının artmasıyla özel sektörde işyerlerinde baskının ve nüfuzun daha çok kötüye kullanıldığı söylenebilir. Bu sebeple bu nitelikli hal de mobbing kapsamında gerçekleşen fiillerin tam karşılığını sağlayamamaktadır.

### **c. Kasten Yaralama Neticesinde Ölümün Meydana Gelmesi**

Failin kastı mağduru yaralamaya yöneliktir. Fakat yaralama fiil neticesinde mağdur ölmektedir. Ölümden faili sorumlu tutabilmek için failin en azından taksir derecesinde sorumluluğu olması gerekir. Gerçekleşen ölüm neticesinin faile objektif olarak yüklenebilmesi gerekir. Yaralama fiili ile ölüm arasında nedensellik bağı bulunmalıdır. Günümüzde mobbing fiilleri neticesinde intihar olaylarının gerçekleştiği görülmektedir. İntihar; mağdurun kendi iradesi ile kendi hayatına son vermesidir. Bir suçta hem fail hem mağdur aynı kişi olmayacağından intihar suç tipi olarak düzenlenmemiştir. Ancak intihara yönlendirme suçunda kişi mağduru azmettiren, yardım eden ya da teşvik eden veya intihar kararını kuvvetlendiren kimse cezalandırılacaktır (TCK m. 84). Bu madde gereği failin cezalandırılabilmesi için kastının bu eylemlere yönelik olması gerekir. Oysaki mobbing faaliyetlerinde fail mağdurun işyerinden uzaklaşması saiki ile hareket eder. Bu itibarla failin sırf bu davranışları ile mağdurun intihar eylemi arasında illiyet bağı kurmak güçtür. Fail mağdurun gerçekleştirdiği mobbing eylemleri neticesinde intihar edebileceğini öngörüyor buna rağmen davranışlarına devam ediyorsa m. 84 bakımından olası kastla hareket ettiği kabul dileyebilir. Bu yüzden her ne kadar mobbing faaliyetleri neticesinde bir kısım mağdurun intihara teşebbüs ettiği veya intihar ettiği gerçeği sözkonusu olsa da faili bu neticeden sorumlu tutmak hukuka uygun olmayacaktır. Buradan hareketle mobbing davranışları neticesinde ölümün gerçekleşmiş olması halinin nitelikli hal olarak düzenlenmesine gerek olmadığı kanaatindeyiz.

## 7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

### a. Teşebbüs

Kasten yaralama bir zarar suçudur. Mağdurun vücuduna acı verildiği an suç tamamlanır. Dolayısıyla mağdurun beden sağlığının bozulmasına, vücuduna acı verilmesine veya algılama yeteneğinin bozulmasına yönelik icra hareketlerine başlanıldığında teşebbüs hükümleri uygulama alanı bulabilecektir. Fail elinde olmayan sebeplerle kastettiği davranışı gerçekleştiremeyip istediği neticeye ulaşamadığında teşebbüs hükümleri uygulanır.

### b. İçtima

Kasten yaralama suçu seçimlik hareketli bir suç olduğu için fail maddede sayılmış olan hareketlerden birkaçını araya zaman girmeden gerçekleştirmiş olsa dahi tek bir suç işlemiş sayılacaktır.

Kasten yaralama suçu zincirleme şekilde işlenebilirse de özel hüküm gereği zincirleme suç kuralları uygulanmaz<sup>320</sup>. İşyerlerinde de rastlanabilir bir örnek olarak failin hakaret maksatlı kişiye tokat atması halinde tek bir hareketle birden fazla suç işlenmiştir. Yani bu olayda hem yaralama hem de hakaret suçları sözkonusudur fakat daha ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı faili cezalandırmak gerekir<sup>321</sup>. Ancak olaydaki gibi failin kastı hakaret içermiyorsa fikri içtima hükümleri uygulanmaz.

### c. İştirak

İştirak bakımından suç özellik göstermemektedir.

---

<sup>320</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 43/ f. 2.

<sup>321</sup> ERMAN - ÖZEK, s. 104.



## **İ. Cebir Kullanma Suçu**

Suç Türk Ceza Kanunu'nun 108. maddesinde düzenlenmiş olup, cezalandırma bakımından kasten yaralama suçuna atıfta bulunulmuştur. Buna göre cebir suçunun işlenmesi halinde “ *kasten yaralama suçundan verilecek ceza üçte birinden yarısına kadara arttırılır.*”

Cebir suçu 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun Hürriyete Karşı Suçlar kısmında düzenlenmiştir. Bu sebeple her ne kadar kasten yaralama suçunda düzenlenmiş bulunan cezaya atıf yapılmışsa da korunan hukuksal yarar bakımından farklılık göstermektedir.

### **1. Korunan Hukuksal Yarar**

Cebir suçunda bir şeyi yapması veya yapmaması ya da bir şeyin yapılmasına müsaade etmesi için kişiye karşı zor kullanılmaktadır. Bu haliyle kasten yaralama suçundan ayrılır. Kişi üzerinde bulunan baskı sebebiyle serbest iradesini kullanarak karar alamamakta yahut hareket edememektedir. Bu sebeple kişinin iradesini serbestçe oluşturma ve hareket etme özgürlüğü engellenmektedir<sup>322</sup>. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 108. maddesinde cebir suçunun düzenlenmiş olması ile bireyin irade ve karar verme özgürlüğü koruma altına alınmıştır.

### **2. Fail ve Mağdur**

Fail herkes olabilir. Fakat suçun genel ve tamamlayıcı bir suç olması sebebiyle failin farklı özellikler göstermesi başka suçların oluşumuna neden olacaktır. Örneğin; TCK m. 266' daki düzenleme gereği bu suçun kamu görevlisi tarafından görevi gereği elinde bulundurduğu araçların kullanılması suretiyle işlenmesi halinde ceza arttırılacaktır. Bunun dışında TCK m. 250 gereği kamu görevlisi tarafından görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlamasına veya bu yolda vaatte bulunmasına bir kimseye cebir uygulanması halinde irtikap suçu oluşacaktır.

---

<sup>322</sup> TOROSLU, Nevzat, *Cürümlerin Tasnifi Bakımından Suçun Hukuki Konusu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 273, Ankara, 1970, s. 323.

Mağdur bakımından da suç bir özellik göstermemektedir. Herkes suçun mağduru olabilir. Yine burada da mağdurun kamu görevlisi olup da görevini yapmasını engellemek için cebir kullanılması halinde görevi yaptırmamak için direnme suçu oluşacaktır<sup>323</sup> (TCK m. 265). Cebir suçunda önemli olan cebrin yöneldiği kişiler belli ya da en azından belirlenebilir olmasıdır<sup>324</sup>.

### 3. Maddi Unsur

Fail burada mağdura bir şeyi yapması veya yapmaması ya da kendisinin yapmasına müsaade etmesi için cebir kullanmaktadır. Suç bağlı hareketli bir suç olup, failin kullandığı cebrin mağdur üzerinde belli koşullarda gerçekleşmesi aranmıştır. Buna göre fail zor kullanmayı mağdurun bir şeyi yapması veya yapmaması ya da kendisinin yapmasına müsaade etmesi için gerçekleştirmelidir. Failin istediği amaca ulaşım ulaşmaması önemli değildir.

Cebir, öğretide egemen olan görüşe göre iradenin özgürce oluşturulmasını ve bu doğrultuda hareket edilmesini imkansız kılan visabsoluta veya irade özgürlüğünü önemli ölçüde ihlal eden viscompulsiva şeklinde gerçekleşebilir<sup>325</sup>. Cebir, failin mağdurdan yerine getirmesini istediği davranışın gerçekleşmesi için mağdura uyguladığı baskı, kuvvettir. Bu zorlama karşısından mağdur kaçınılmaz olarak failin isteği doğrultusunda karar vermek ve hareket etmek zorunda kalır (visabsoluta), ya da mağdur öyle baskı altına alınmıştır ki iradenin oluşumuna yönelik kaçınılmaz zorlama olmasa da mağdurun iradesini önemli ölçüde etkileyen bir zorlama mevcuttur (viscompulsiva). Viscompulsivada mağdur her ne kadar alternatif davranış imkanına sahip olsa da failin oluşturduğu baskı ile belirli bir davranışa zorlanmaktadır<sup>326</sup>. Failin kullandığı cebir ile bu yolla ulaşılmak istenen netice arasında nedensellik bağı bulunmalıdır<sup>327</sup>.

<sup>323</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 265.

<sup>324</sup> CİHAN, Erol, **Cebir Kullanma Cürmü (TCK m. 188)**, İstanbul, 1988, s. 51 -52; EREM, s. 1207.

<sup>325</sup> ERDEM – PARLAK, s.278.

<sup>326</sup> ÜZÜLMEZ, **Tehdit, Şantaj...**, s. 176.

<sup>327</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 417.

#### **4. Manevi Unsur**

Kimi yazarlara göre cebir suçunun işlenmesi için genel kast yeterli görülürken<sup>328</sup> kimi yazarlarca failde belli bir saik/amaç aranmaktadır. Kanaatimizce failin mağduru zorlamasının belli bir amaca yönelik olduğu arandığından burada fail belli bir saikle hareket etmiş olmalıdır. Dolayısıyla genel kast yeterli değildir.

Psikolojik taciz, bağımsız bir suç tipi olarak düzenlendiği takdirde cebir, bu suçun oluşumu bakımından tamamlayıcı nitelikte olacaktır. Bu takdirde ayrıca cebir suçundan failin cezalandırılması yoluna gidilmeyecektir.

#### **5. Hukuka Aykırılık Unsuru**

Hukuka uygunluk nedenleri bu suç için uygulama alanı bulmaktadır. Örneğin görevin ifası, meşru savunma gibi hallerde faile ceza verilmeyecektir.

#### **6. Suçun Nitelikli Halleri**

Cebir suçunu düzenleyen 108. maddede ayrıca nitelikli hallere yer verilmemiştir.

#### **7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri**

##### **a. Teşebbüs**

Suç salt hareket suçudur. Bu nedenle eğer failin hareketleri bölünebiliyorsa teşebbüs mümkün olabilecektir. Failin mağduru bir şey yapmaya veya yapmamaya ya da kendisinin yapmasına izin vermeye zorladığı an suç tamamlanır. Failin uyguladığı cebrin yöneldiği saikin gerçekleşip gerçekleşmemesi önemli değildir.

---

<sup>328</sup> SOYASLAN, Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s.274; CİHAN, s. 145; EREM, Faruk - TOROSLU, Nevzat, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 6. Bası, Ankara, 1994, s. 110.

## **b. İçtima**

Cebir suçu tamamlayıcı bir özellik gösterdiği için başka bir suçun unsuru veya nitelikli hali ise ayrıca cebir suçundan ceza verilmeyecektir. Ayrıca failin saiki mağdurun bir şeyi yapıp yapmamasına yönelik zorlama değil de mağdurun yaralanmasına veya acı çekmesine yönelik ise cebir suçundan değil, kasten yaralama suçundan ceza verilmelidir<sup>329</sup>.

## **c. İştirak**

Suç iştirak bakımından özellik göstermemektedir. Şayet fail cebir kullanma suretiyle mağdura bir suç işlettiriyorsa bu durumda cebir suçu ve işlenen suç bakımından ayrı ayrı ceza verilmesi gerekecektir<sup>330</sup>. Zira burada cebir suçunu işleyen aynı zamanda dolaylı fail konumundadır. Cebir suçunun mağduru olan kişi işlediği diğer suç bakımından sorumlu tutulamaz.

## **J. Nefret ve Ayrımcılık Suçu**

765 sayılı Kanun' da düzenlenmemiş olan bu suç, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun ilk halinde 122. maddede "ayrımcılık suçu" başlığında düzenlenmişti. 13.03.2014 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6529 sayılı Temel Hak ve Hürriyetlerin Geliştirilmesi Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Nefret ve Ayrımcılık suçu olarak değiştirilmiştir<sup>331</sup>.

### **1. Korunan Hukuksal Yarar**

Nefret ve ayrımcılık suçu Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesinde düzenlenmiştir. Maddede değişikliğe gidilmeden önce " (1) kişiler arasında dil, ırk, cinsiyet, özgürlük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

<sup>329</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 86.

<sup>330</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 28.

<sup>331</sup> Bkz. 6529 sayılı Temel Hak ve Hürriyetlerin Geliştirilmesi Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun madde 15.

- a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan,
- b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,
- c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,

*Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir”*

Şeklinde düzenlenmişti. 3 bent halinde sıralanan hareketler 13.03.2014 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 6529 sayılı kanun ile Nefret ve Ayrımcılık suçu olarak; “(1) Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;

- a) Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini,
- b) Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,
- c) Bir kişinin işe alınmasını,
- d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını,

*Engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”*

şeklinde düzenleme altına alınmıştır.

Bu suç esasen hukuksal dayanağını Anayasa’nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik prensibinden almaktadır<sup>332</sup>. Bu suçun dayanağını oluşturan eşitlik ilkesi ile bireylerin eşit işlem görme, ayırım gözetilmemesini isteme hakkını kapsar<sup>333</sup>. Dolayısıyla eşitlik, aynı hal ve şartlardaki insanların hak ve ödevlerde, yararlar, yükümlülüklerde, yetkilerde ve sorumluluklarda aynı kategoride değerlendirmelerini gerektirir<sup>334</sup>. Eşitlik ilkesine aykırı şekilde gerçekleşen şahısların iş ve çalışma hürriyeti

<sup>332</sup> Madde 10 – “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (...)kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

<sup>333</sup> ÖZBUDUN, Ergun, **Türk Anayasa Hukuku**, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2002, s. 137.

<sup>334</sup> İNCEOĞLU, Sibel “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı Çerçevesinde Af, Şartla Salıverme, Dava ve Cezaların Ertelenmesi”,

veya mülkiyet hakkı ihlalleri TCK m. 122 çerçevesinde yaptırma bağlanmıştır. Dolayısıyla eşit davranılmasını ve ayırım yapılmamasını isteme haklarıyla birlikte, kişilerin iş ve çalışma hürriyetleri, mülkiyet hakları hukuki koruma altına alınmıştır.

## 2. Fail

Suçun faili herkes olabilir. Kişilerin işe alınmasında yahut diğer seçimlik hareketlerinde ayrımcılığı şirket politikası haline getirmiş tüzel kişiler suçun faili olamayacak, sözkonusu tüzelkişiler hakkında ancak güvenlik tedbirine hükmedilebilecektir<sup>335</sup>. Nitekim Türk Ceza Kanunu'nun 20. maddesi tüzel kişiler hakkında cezai yaptırım uygulanamayacağı açıkça hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla şirket politikalarını uygulayan yönetici ve idarecilerin ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibi gereği sorumlulukları doğacaktır.

## 3. Mağdur

Suçun mağduru herkes olabilir. 2014 tarihli düzenlemeden önce toplumda dil, ırk, renk, cinsiyet, özürllük, siyasi düşünce felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri özellikler taşıyan herhangi bir kimse suçun mağduru olabilecekti. Madde metninde “ve benzeri sebeplerle” demek suretiyle kanunun uygulanma alanı geniş tutulmuştur. 6529 sayılı Kanun ile gelen düzenlemede ise mağdur ancak dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep bakımından farklı olan herhangi bir kimse olabilecektir. Yeni düzenlemede “ve benzeri” ibaresi kaldırılarak sayılan özellikler tahdidi olarak belirtilmiştir. Mobbing bakımından ise mağdur bu özellikleri taşımayan bir kimse de olabilir.

---

Anayasa Yargısı, Anayasa Mahkemesi'nin 39. Kuruluş Yıldönümü Nedeniyle Düzenlenen Sempozyumda Sunulan Bildiriler, (25 - 26 Nisan 2001), C.18, Ankara, 2001, s.43, 44.

<sup>335</sup> YENİDÜNYA, Caner, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Ayrımcılık Suçu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 4, 2006, s. 103.

#### 4. Maddi Unsur

Nefret ve ayrımcılık suçu ile keyfi ayrımlara ilişkin fiiller cezai müeyyide altına alınmıştır. Fakat Anayasa'nın 10. maddesinde 07.05.2010 tarihli ek düzenlemede<sup>336</sup> olduğu gibi bazı fiili eşitsizlikleri dengelemek ve gidermek için yapılan ayrımlar, farklı gruplara farklı muamelelerin uygulanması eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacaktır. Dolayısıyla bu tür ayrımcılıklar yapılması Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesi kapsamında değerlendirilmez.

Eşitlik ilkesine aykırılık halleri değerlendirilirken; insan onuruna saygı, eşit saygı görme hakkı, gereklilik, zorunluluk, işin özelliklerine ve gereklerine uygunluk, dengeli ve makul görülebilecek ölçütler, adaletli ve eşit ölçütler gibi kriterlerin göz önünde bulundurulması gerekir<sup>337</sup>. Hukuken tanınmış hakların mevcudiyetine rağmen bu haklara sahip kişiler arasında ayırım yapılmak suretiyle bireylerin hukukun sağladığı olanaklardan yoksun bırakılması hali TCK m. 122 ile yaptırıma bağlanmıştır. 6529 sayılı Kanun değişikliğinden evvel üç bent<sup>338</sup> halinde sayılan seçimlik hareketler bu değişiklik ile dört bent şeklinde sayılmıştır. Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle; bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılması, devrini veya kiraya verilmesi, bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanması, bir kişinin işe alınması, bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasının engellenmesi halinde bu suç oluşacaktır. Değişiklikten önceki halde; seçimlik hareketlerden birinin gerçekleştirilmesi halinde yaptırım olarak altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezalarından biri uygulanacak iken, değişiklik ile birlikte

<sup>336</sup> Madde 10: ... (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 m.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

<sup>337</sup> ÖZBUDUN, Ergun, **Türk Anayasa Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 152; TANÖR, Bülent – YÜZBAŞIOĞLU, Necmi, **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, 6. Bası, Beta Basım, İstanbul, Eylül 2004, s. 106.

<sup>338</sup> MADDE 122. - (1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan,

b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,

c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

seçimlik ceza kaldırılmış, seçimlik hareketlerden birinin veya birkaçının gerçekleşmesi halinde bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılması yoluna gidilmiştir.

Engelleme fiili maddede belirtilen saiklerle kamuya arzedilmiş taşınır veya taşınmaz malın satılmasına, devrine veya kiraya verilmesine yönelik olmalıdır. 6529 sayılı Kanun ile getirilen değişiklikten önce taşınır veya taşınmazın kamuya arz edilmiş olmasının bir önemi yok iken yeni düzenlemede kamuya arz edilmiş taşınır ve taşınmaz malların satılmasının, devrinin veya kiraya verilmesinin engellenmesi bu suçta vücut verecektir.

Kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasının engellenmesi halinde hukukça meşru sayılabilecek haklı bir neden olmaksızın şahıslar arasında kamu hizmetinden faydalanılması bakımından ayırım yapılması nefret ve ayrımcılık suçuna sebep olur.

Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefretle bir kişinin işe alınmasının engellenmesi hali de seçimlik hareketlerden bir diğeridir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi eşit davranma ilkesini düzenlemektedir. Buna göre iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Bu hükme aykırı davranan kişi İş Kanunu'nun 99. maddesi gereği idari para cezası ile cezalandırılacaktır. Oysaki bir fiil hem kabahat hem suç teşkil ediyorsa sadece suçtan dolayı yaptırım uygulanacaktır (Kabahatler Kanunu m. 15/f.3). Mobbing kapsamında bu seçimlik hareketin uygulanabilirliği bulunmamaktadır. Çünkü bir fiilin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için mağdur ve failin işyerinde çalışıyor olması gerekir. Dolayısıyla işe alınma aşamasında yapılan ayrımcılık hareketleri mobbing olarak nitelendirilemeyecektir.

Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını maddede belirtilen saiklerle engelleyen kimse bu madde kapsamında cezalandırılır. Bireyin kendi kararları çerçevesinde uygulayabileceği her türlü iktisadi faaliyet olağan ekonomik faaliyet



olarak nitelendirilmektedir<sup>339</sup>. Dolayısıyla işveren ile çalışan arasında aksine bir hüküm olmadığı takdirde çalışanın başka alanlarda olağan ekonomik faaliyette bulunması nefret ve ayrımcılık suçunu oluşturacaktır. Fakat nefret ve ayrımcılık suçunun oluşabilmesi için sistematiklik ve süreklilik unsurları gerekli olmadığından mobbing kapsamında değerlendirilemez.

Seçimlik hareketlerden biri icrai şekilde gerçekleşebileceği gibi ihmali şekilde de gerçekleşebilir.

## **5. Manevi Unsur**

Ayrımcılık suçu kasten işlenebilen suçtur. Failin dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefretle seçimlik hareketleri gerçekleştirmesi gerekir. Bu sebeple bu suçta fail belli bir saikle hareket etmelidir. Olası kastla işlenmesi mümkün olmayan nefret ve ayrımcılık suçu ancak doğrudan kastla işlenebilir. Mobbing davranış şekilleri failin ayrımcılık yapma saikiyle gerçekleşebileceği gibi fail bu saiklede hareket etmeyebilir.

## **6. Suçun Nitelikli Halleri**

Bu suça ilişkin olarak herhangi bir nitelikli hal düzenlenmemiştir.

## **7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri**

### **a. Teşebbüs**

Bu suç sırf hareket suçudur. İcra hareketleri bölünebiliyor ise teşebbüs mümkün olabilecektir. Lakin nefret ve ayrımcılık suçunun ihmali davranışla işlenmesi halinde teşebbüs hükümleri uygulama alanı bulmaz.

---

<sup>339</sup> MALKOÇ, İsmail, **Açıklamalı Yeni Türk Ceza Kanunu Genel Hükümler - Özel Hükümler**, C. 1, Ankara, 2005, s. 501.

## **b. İçtima**

Şayet fail birden fazla kişiye karşı birden fazla hareketle ayrımcılık yapıyor ise mağdur sayısınca suç oluşacaktır. Aynı suç işleme kararının icrası kapsamında tek bir fiille aynı anda birden fazla kişiye karşı ayrımcılık yapılması halinde TCK m. 43/f. 2 uygulanır<sup>340</sup>. Ayrımcılık teşkil eden fiil ile başka bir suç da oluşuyor ise bu durumda ayrıca meydana gelen suçtan dolayı da cezalandırmak gerekecektir. Örneğin; failin nefret ve ayrımcılık suçu teşkil eden fiili aynı zamanda kişinin iş ve çalışma hürriyetinin ihlalini de oluşturuyor ise bu durumda nefret ve ayrımcılık suçu ile iş ve çalışma hürriyetini ihlal suçları arasında gerçek içtima hükümleri uygulanacaktır<sup>341</sup>.

## **c. İştirak**

Nefret ve ayrımcılık suçu bakımından iştirak herhangi bir özellik göstermemektedir.

## **K. Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu**

Bu suç 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda "Ammenin Nizamına Müteallik Kabahatler" başlığındaki birinci babda "Halkı Rahatsız Eden Hareketler" başlıklı yedinci fasılda, 546. ve 547. Maddelerinde düzenleme altına alınmıştı. 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun aksine 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda kabahatler yer almamaktadır. Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu mevcut yasamızda "Kişilere Karşı Suçlar" a ilişkin ikinci kısmın "Hürriyete Karşı Suçlar" başlıklı yedinci bölümünde düzenlenmiştir<sup>342</sup>.

<sup>340</sup> MERAN, Necati, **Kişilere Karşı Suçlar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 420-423.

<sup>341</sup> SOYER, s. 99.

<sup>342</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 123.

## 1. Korunan Hukuksal Yarar

Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu ile ruhsal ve psikolojik sükun içinde yaşam hakkı hukuki koruma altına alınmaktadır. Diğer bir ifade ile kişilerin hürriyetine karşı işlenen bu suç ile kişinin irade serbestliğinden ziyade bireyin ruhsal yönden huzur ve sükun içinde hayatını devam ettirebilme hakkı korunmaktadır.

## 2. Fail ve Mağdur

Suç fail bakımından herhangi bir özellik göstermemektedir. Dolayısıyla suçun faili herkes olabilir.

Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu mağduru bakımından da bir özellik göstermemektedir. Diğer bir deyişle suçun mağduru herkes olabilir. Fakat bu suçun oluşabilmesi için mağdurun belli veya belirlenebilir bir kimse olması gerekmektedir<sup>343</sup>. Aksi takdirde gürültüye neden olma suçu<sup>344</sup> veya gürültü kabahatine<sup>345</sup> ilişkin hükümler uygulama alanı bulur.

## 3. Maddi Unsur

Türk Ceza Kanunu'nun 123 maddesi uyarınca bir kişiye ısrarla telefon edilmesi, gürültü yapılması veya hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması suçun maddi unsurlarını oluşturmaktadır. Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu maddede sayılan seçimlik hareketlerden birinin yapılması suretiyle gerçekleşir.

Bu hareketlerden biri olan telefon etme sabit hattan, cep telefonundan veya araç telefonundan ya da internet üzerinden ücretli veya ücretsiz şekilde gerçekleşebilir. Aynı zamanda kişiye telefonda boş ve resimli ve benzeri şekilde gönderilen mesaj da bu kapsamda değerlendirilmelidir<sup>346</sup>. Telefonla arama yapıldığında mağdurun telefonu

<sup>343</sup> Bkz. YCGK' nun 29.05.2007-8-109/115 sayılı kararı.

<sup>344</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 183.

<sup>345</sup> Bkz. Kabahatler Kanunu madde 36.

<sup>346</sup> YENERER, ÇAKMUT, Özlem, **Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma ve Gürültüye Neden Olma Suçları**, Beta Basın, İstanbul, Şubat 2014, s. 54.

açıp, konuşması şart değildir<sup>347</sup>, telefonun açıldıktan sonra hemen kapatılması, yahut telefonun çaldırıp kapatma<sup>348</sup>, mağdura telefonda müzik veya ses dinletilmesi şeklinde de gerçekleşebilir.

Gürültü yapmak kişilerin rahatsız olacağı şekilde düzensiz sesler çıkarılması suretiyle gerçekleşir. Yani normal yaşam koşulları içinde olağan karşılanmayan ses yoğunluğunda, insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen, rahatsız eden sesler çıkarılmasıdır<sup>349</sup>.

Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu yukarıda sayılan fiillerin dışında hukuka aykırı başka bir davranışla da gerçekleşebilir. Örneğin Yargıtay bir kararında mağdurun aracının takip edilmesi ve selektör yapmayı bu suç kapsamında değerlendirmiştir<sup>350</sup>. Bunun dışında bir kimseye elektronik posta göndermek, kamuya açık bir yerde bir kimsenin huzur ve sükununu bozmak amacıyla ısrarla kavga etmek, kamuya açık yerde bir kişinin huzur ve sükununu bozmak amacıyla ısrarla şiddet içerikli sözcükler kullanmak fiilleri de bu suçu oluşturur<sup>351</sup>. Dolayısıyla işveren/yönetici/idareci/amir veya işyerindeki çalışma arkadaşının sürekli olarak bu şekilde davranması da bu suç kapsamında değerlendirilecektir. Lakin failin saikinin farklılığı mobbing ile bu suçun ayrılmasına sebep olur. Zira burada sadece mağdurun rahatsız edilmesi amaçlanmış iken mobbingte mağdurun işyerinden uzaklaştırılması, sindirilmesi hedeflenmektedir. Yine de fiillerin gerçekleşme şekilleri bakımından benzerlikler sebebiyle işyerinde psikolojik taciz suçu düzenlemesinde TCK m. 123'e atıf yapılabilir.

Madde metninde sayılan davranışların bir defa yapılması suçun oluşması bakımından yeterli olmayacaktır. Madde metninde ısrardan bahsedilerek süreklilik vurgusu yapılmıştır. Dolayısıyla failin sözkonusu eylemleri bir süre devam ettirmesi en azından iki defa gerçekleştirmesi gerekmektedir. Mağdur rahatsızlığını dile getirmesine

<sup>347</sup> Bkz. Yargıtay 2. Ceza Dairesi'nin 22.06.2009 tarihli E. 2008/28340 ve K. 2009/29945 sayılı kararı.

<sup>348</sup> Bkz. Yargıtay 2. Ceza Dairesi'nin 26.10.2009 tarihli E. 2008/33430 ve K. 2009/39858 sayılı kararı.

<sup>349</sup> ÖZBEK – KANBUR – DOĞAN – BACAKSIZ - TEPE, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler** s. 444.

<sup>350</sup> Bkz. Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 25.10.2011 tarihli, E. 2011/5602 ve K. 2011/3661 sayılı kararı.

<sup>351</sup> (erişim) file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/criminal.findlaw.com\_criminal-charges\_disturbing-the-peace.pdf, 26.03.2014.

rağmen fail davranışlarını devam ettiriyor ise failin hareketlerinde ısrarcı olduğu kabul edilmelidir<sup>352</sup>.

Mağdura yönelik hareketin huzur ve sükununu bozmaya elverişli olup olmadığı objektif elverişlilik kriterine göre belirlenmelidir<sup>353</sup>.

Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu somut tehlike suçudur. Dolayısıyla mağdurun gerçekten huzur ve sükununun bozulmuş olması gerekmez.

#### **4. Manevi Unsur**

Fail davranışlarını kişilerin huzur ve sükununu bozma maksadıyla gerçekleştirir. Burada kanun kastın yanında failin belli bir saikle hareket etmesini de aramıştır. Bu sebeple bu suç sadece doğrudan kastla işlenebilir, olası kast veya taksirle işlenmesi mümkün değildir.

#### **5. Hukuka Aykırılık Unsuru**

Failce gerçekleştirilen davranışların suç oluşturmasını herhangi bir hukuka uygunluk sebebi engelleyebilir. Mağdurun rızası da bu hukuka uygunluk sebeplerinden biridir. Lakin rızanın geçerli olabilmesi için mağdurun serbest iradesi ile verilmiş olması gerekir. Mobbing kapsamında mağdurun rızasının bu yönünü dikkatli bir şekilde irdelemek gerekir. Uygulamada sindirilmiş konumda olan mobbing kurbanı rıza gösterme zorunda kalmış olabilir.

---

<sup>352</sup> YAŞAR - GÖKCAN – ARTUÇ, s. 3871.

<sup>353</sup> YENERER, ÇAKMUT, *Kişilerin Huzur...*, s. 64.

## 6. Suçun Nitelikli Halleri

Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçuna ilişkin kanunda herhangi bir nitelikli hal düzenlenmiş değildir.

## 7. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

### a. Teşebbüs

Bu suç somut tehlike suçudur. Kişilerin huzur ve sükununun bozulması amacıyla hukuka aykırı hareketleri hareketlerin ısrarlı bir şekilde yapılması gerekli ve yeterlidir. Mağdurun bu davranışlardan etkilenmesi aranmaz. Bu suça teşebbüs mümkündür.

### b. İctima

Mağdura karşı aynı suç işleme kararı kapsamında değişik zamanlarda birden fazla işlenmesi halinde zincirleme suç hükümleri uygulanacaktır. Ayrıca birden fazla kişiye karşı tek bir hareketle kişilerin huzur ve sükununu bozma suçunun işlenmesi halinde tek bir suç kabul edilmelidir. Nitekim Yargıtay'ın da bu yönde kararları mevcuttur<sup>354</sup>. Telefonla yapılan aramalarda veyahut gönderilen mesajların içerikleri de önem arz etmektedir. Şayet mesajların içeriği cinsel nitelik taşıyor ise kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu değil, cinsel taciz suçu oluşur<sup>355</sup>.

### c. İştirak

Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu iştirak hükümleri açısından bir özellik göstermemektedir. Dolayısıyla suça her türlü iştirak mümkündür.

<sup>354</sup> Bkz. Yargıtay 2. Ceza Dairesi'nin 26.09.2012 tarihli E. 2010/37135 ve K. 2012/42126 sayılı kararı

<sup>355</sup> Bkz. Yargıtay 2. Ceza Dairesi'nin 01.10.2012 tarihli E. 2010/36773 ve K. 2012/42288 sayılı kararı.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ULUSLARARASI METİNLERDE VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA MOBBİNG VE MOBBİNGİN AYRI BİR SUÇ TİPİ OLARAK TÜRK CEZA KANUNUNDA DÜZENLENMESİ SORUNU

#### I. GENEL OLARAK

Bir davranışa mobbing denilebilmesi için belli özelliklere sahip olması gerekir. Öncelikle davranışın işyerinde yahut iş ile alakalı olarak işyeri dışında başka bir yerde gerçekleşmesi şarttır. Ayrıca davranışların belli bir süre devam ediyor olması gerekir. Anlık davranışlar tek başına mobbing olarak değerlendirilemeyecektir. Mobbing uygulayıcısı, davranışlarını sergilerken mağduru yıldırma ve/veya işyerinden uzaklaştırmak saiki ile hareket eder. Dolayısıyla mağduru yıldırma veya işyerinden uzaklaştırma amacı taşımayan davranışlara ceza hukuku anlamında mobbing denemeyecektir.

Mobbing sürecinde gerçekleşen davranışlar bir bütün olarak mağdurun yıldırılmasına/ işten uzaklaşmasına hizmet etmektedir. Dolayısıyla davranışlar tek tek ele alınarak mobbing kapsamında pek anlam ifade etmez.

Günümüzde mobbing davranışlarının yaygın bir hal alması çözülmesi gereken hukuki bir sorun olarak ele alınmasına sebep olmuştur. Bu nedenle bazı Yargıtay kararlarında mobbing kavramına yer verilmeye başlanmış, sonraki yıllarda kanuni düzenlemelerde de yer bulmuştur. Bu düzenlemelerden biri de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'dur. Türk Borçlar Kanunu'nda "psikolojik taciz" olarak adlandırılan bu kavramın bir tanımı yapılmamıştır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine aykırı hareket eden işverenin tazminat sorumluluğu doğacaktır. Peki anayasal güvence altına alınan hak ve özgürlüklerin ihlallerinin cezai yaptırım olarak karşılığını düzenleyen Türk Ceza Kanunu yeterli olacak mıdır? Buna ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Kimi yazarlar Türk Ceza Kanunu'ndaki düzenlemelerin mobbing davranışlarının cezalandırılmasında yeterli olduğu kanaatinde iken<sup>356</sup>, kimi yazarlar ise Türk Ceza Kanunu'ndaki

---

<sup>356</sup> ERDEM – PARLAK, s. 268.

hükümlerin mobbing sürecindeki davranışların karşılığını oluşturmadığı kanaatindedirler<sup>357</sup>. Biz ikinci görüşe katılmaktayız.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, Türk Ceza Kanunu'ndaki örnek suç tipleri ile mobbingin değerlendirilmesi kısmında, izah edildiği üzere mobbing nitelik, özellik, failinin taşıdığı saik ve gerçekleşme şekilleri bakımından mevcut suç tipleri ile örtüşmemektedir. Bu durumda mobbingin mevcut Türk Ceza Kanunu hükümlerinin yorumlanması ile cezai müeyyide uygulanması Türk Ceza Kanunu'nun 2. maddesine aykırılık teşkil edecektir. Keza suç ve cezada kanunilik ilkesinin bir gereği olarak kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamaz.

Türk Ceza Kanunu'nun mevcut düzenlemelerinin mobbing sürecini tanımadığı bir durumda failin sadece tazminat sorumluluğuna gidilmesi yeterli olacak mıdır? Bu soruyu ceza hukukunun amacını açıklayarak yanıtlamak gerekir. Türk Ceza Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca ceza kanununun amacı kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak ve suç işlenmesini önlemektir. Her ne kadar kanunda bunlar sayılmış olsa da ceza kanunun tek amacı kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığı ve çevreyi ve toplum barışını korumak değil, aynı zamanda bunları sağlamak da olmalıdır<sup>358</sup>. Kefaret amacının ikinci planda kaldığı çağdaş toplumlarda cezalar ve güvenlik tedbirleri toplum düzeninin korunması araçlarıdır. Dolayısıyla anayasa ile güvence altına alınan kişi hak ve özgürlüklerinin korunması ceza hukuku yaptırımları ile mümkündür. Hele ki istatistiksel oranlarda, son yıllarda hızla artış görülen mobbing davranışlarının önüne geçebilmek, caydırıcılık kazandırmak zorunluğunu doğurmuştur. Bu yüzdendir ki mobbinge ilişkin bir suç tipinin Türk Ceza Hukuku mevzuatında yer alması gerekir.

---

<sup>357</sup> ULUSOY, s. 137; MERCANLIOĞLU, s. 42, 45.

<sup>358</sup> ÖZBEK – KANBUR – DOĞAN – BACAĞIZ - TEPE, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler** s. 50.



## II. ULUSLARARASI METİNLERDE VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA MOBBİNG

Mobbinge maruz kalma oranının gittikçe artması dikkatleri bu kavram üzerine çektiğinden, bu konu üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Örneğin; 2007 tarihli Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nde tespit edildiği üzere çalışanların %5'inin mobbinge maruz kaldığı, ayrıca 25 Avrupa ülkesi genelinde yapılan bir araştırmada tacize maruz kalma oranı %5 olduğu ve her 20 çalışandan birinin son bir yıl içinde psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenmiştir<sup>359</sup>. Bu durum karşısında mobbing olgusu ilk başlarda çeşitli uluslararası örgütlerce yıllık çalışma planlarının gündemine alındı. Çalışmalar neticesinde ülkelerin bu olguyu hukuklarında düzenlemelerine ilişkin tavsiyelerde bulunuldu. Bu örgütlerden ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nun 1998 yılındaki hazırlanmış olduğu "işyerinde şiddet" konulu rapor mobbing davranışını ele almaktadır. ILO ve WHO (Uluslararası Sağlık Örgütü) 2002-2005 çalışma planlarına mobbingin önlenmesine yönelik çalışmaların yapılmasını eklemişlerdir<sup>360</sup>. 2006 yılında yayınlanan ILO raporunda mobbing ve zorbalık konuları incelenmiştir<sup>361</sup>.

Genel olarak mobbing kavramı ayrımcılık ile özdeşleştirilmiş, bu bağlamda ayrımcılık yasağı kapsamında gerek uluslararası hukukta gerekse ulusal mevzuatlarda düzenleme altına alınmıştır. Ayrıca işyerinde belirli standartlarda çalışma hakkı ve işverenin bu standartları sağlama yükümlülüğü doğmuştur. Nitekim İsviçre, Finlandiya ve Norveç'te çalışanların zihinsel ve fiziksel olarak sağlıklı bir ortamda çalışma hakkı yasal güvenceye alınmıştır.

---

<sup>359</sup> Komisyon Raporu, s. 16.

<sup>360</sup> World Health Organization (WHO), WHO Network Plan 2002-2005 at Two Glances, 4 February 2002, s.2; WHO Network Plan 2002-2005 at Two Glances, (erişim) [http://www.who.int/peh/Occupational\\_health/OCHweb/OSHpages/OSHDdocuments/GlobalWorkPlan2002-5/FinalWorkPlan11March02.htm](http://www.who.int/peh/Occupational_health/OCHweb/OSHpages/OSHDdocuments/GlobalWorkPlan2002-5/FinalWorkPlan11March02.htm), 03.12.2013.

<sup>361</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. CHAPPELL Duncann - MARTINO Di Vittorio, **Violence at Work**,3. Baskı, Cenevre, 2006, s. 3 – 304.

## A. Uluslararası Metinlerde Mobbing

Mobbing kavramı yaygınlığı sebebiyle dikkatleri üzerine yeni çeken bir olgudur. Dolayısıyla uluslararası düzenlemeler belli başlıklar altında toplanabilmiş, açıkça mobbing kavramına yer verilmemiştir. Yine de son zamanlarda mobbing kavramına ilişkin çalışmalar artmakta, çeşitli tanımlamalar ve mobbing davranış şekillerinin aykırılık teşkil ettiği haklar düzenlenmektedir.

Mobbing kavramı daha ziyade ayrımcılık yasağı kapsamında incelenir. Mobbingi önlemek için ILO bünyesinde sözleşmeler mevcuttur. Bu sözleşmelerden 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Sözleşmesine imza atan ülkeler sözleşmede ifade olunan her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt etmişlerdir<sup>362</sup>. Ayrıca Türkiye'nin de dahil olduğu bu sözleşme, tarafları ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotları, bu politikanın kabulüne ve uygulanmasını sağlayacak kanunları kabul ve eğitim programlarını teşvik etmeyi, bu politika ile bağdaşmayan her türlü kanuni hükümleri kaldırmayı ve idari talimat ve tatbikatı değiştirmeyi, bu politikayı istihdam konusunda milli bir makamın doğrudan doğruya kontrolü altında takip etmeyi, bu politikanın mesleğe yöneltme, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetlerinde, milli bir makamın sevki idaresinde uygulanmasını temin etmeyi, sözleşmenin uygulanması ile ilgili yıllık raporlarında bu politikanın uygulanması konusunda alınan tedbirleri ve bu tedbirler yoluyla elde edilen sonuçları belirtmeyi taahhüt eder<sup>363</sup>. ILO 'nun 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkındaki Sözleşmesi mobbinge ilişkin alınacak yasal tedbirlere dayanak teşkil etmektedir<sup>364</sup>.

Türkiye'nin de taraf olduğu 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme gereğince her üye iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir<sup>365</sup>. İş sağlığı hizmetlerine ilişkin 161 sayılı ILO sözleşmesi gereğince sözleşmeye taraf devletler çalışanlara işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık

<sup>362</sup> Bkz.111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi madde 2.

<sup>363</sup> Bkz. 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi madde 3.

<sup>364</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 159.

<sup>365</sup> Bkz. 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi madde 4.

koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek ve işin, işçilerin fiziksel, zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması yükümlülüğü altına girmişlerdir<sup>366</sup>.

1957 Avrupa Ekonomik Topluluğu (Roma) Antlaşması ve 1997 Amsterdam Antlaşması ayrımcılık yasağını getiren temel sözleşmelerdendir. Ayrıca ayrımcılık yasağı getiren Avrupa Konseyi' nin 2000/43/EC, 2000/78/EC ve 2002/73/EC sayılı Yönergeleri ırk, din, dil, cinsiyet ve benzeri konularda eşitlik getirmektedir.

Ayrımcılık yasağı düzenlemesi, temelini eşitlik ilkesinden alır. Uluslararası metin ve sözleşmelerde herkesin hak ve özgürlükler bakımında eşit olduğu ifade olunmuştur. 10 Aralık 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin aşağıdaki maddeleri gereğince mobbing kapsamında gerçekleşen davranışların hak ihlali olduğu aşikardır. Beyanname'nin 1. maddesi uyarınca her insan özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğar. Her birey akıl ve vicdanla donatılmış olup birbirine karşı kardeşlik anlayışıyla davranır. Kimseye ait olduğu ulusal/toplumsal köken, inanç, ırk, dil, din ya da başka bir nedenle ayırım gözetilemez, herkes bildirmede belirlenen bütün hak ve özgürlüklerden yararlanabilir. Uyuşu ne olursa olsun kimse hakkında ayrımcılık yapılamayacaktır. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 1. maddesi uyarınca insan saygınlığı ihlal edilemez, saygı gösterilmeli ve korunmalıdır. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 21. maddesi gereği cinsiyet, ırk, din, dil, inanç gibi özelliklere dayanılarak yapılan her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır ve 31. maddesi gereği de her işçiye saygınlığını, güvenliğini gözetilen çalışma koşullarına sahip olma hakkı tanınmıştır. Bu madde hükümleri mobbing düzenlemelerinde temel yasal dayanaklar olarak kabul edilmektedir<sup>367</sup>.

Mobbing teşkil eden davranışlar insan haklarına, insan onur ve saygınlığına aykırılık teşkil etmektedir. Uluslararası hukukta ve uluslararası çalışmalarda bu konuda görüş birliği vardır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 3. maddesi gereğince özgürlük herkesin hakkıdır. 4. madde kimsenin köle veya kul olarak kullanılmayacağını düzenlemiştir. 5. madde gereğince hiç kimse acımasız, onur kırıcı

<sup>366</sup> Bkz. 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi madde 1.

<sup>367</sup> ULUSOY, s. 141.

muameleye tabi tutulamaz. 7. madde yine herkesin eşit olduğuna ve herkesin yasa önünde ayırım gözetilmeksizin yasalardan yararlanma hakkını düzenlemiş, bu bildirgenin düzenlemiş olduğu haklara karşı yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 6. maddesinde herkesin özgürlük hakkının var olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Roma Andlaşması' nın 119. maddesi ve Amsterdam Andlaşması' nın 13. maddesi de ayrımcılık yasağından bahsetmektedir.

İnsanın doğuş itibariyle onur ve haklar bakımından eşit doğduğunu belirten Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinin yanında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı tüm çalışan bireylerin onurlu çalışma haklarının varlığına işaret etmiştir. Türkiye, Anayasa'nın 90. maddesi gereği 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 27.09.2006 tarih ve 5547 sayılı kanunla onaylamıştır. 03.10.2006 tarihinde yürürlüğe girerek iç hukukumuzda dahil olmuştur. Bu andlaşmada psikolojik taciz ifadesi yer almasa da 26. maddesinde insan onurunun korunması hakkını düzenlenmektedir.

5547 sayılı Kanun ile TBMM tarafından kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onurlu çalışma hakkını açıkça düzenleyen 26. maddesi gereği; *“akit taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, 1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı, 2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.”* Bu madde içeriğinde işyerinde cinsel taciz ve psikolojik yıldırma konu alınmıştır. Aynı maddenin 2. fıkrasında onurlu çalışma hakkını zedeleyen sözlü taciz ya da kasıtlı yıldırma şekilleri düzenlenmektedir.

İnsan hakları belgelerinin en önemlileri arasında sayılan bir sözleşme daha vardır ki o da Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa Sosyal Şartı Avrupa Konseyi

çerçevesinde kabul edilmiş insan hakları belgelerinin en önemlileri arasındadır<sup>368</sup>. 18.10.1961'de Avrupa Konseyi'ne üye devletlerce imzalanan bu andlaşma, 26.02.1965'te yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise bu andlaşmayı 07.08.1989 tarihinde onaylamıştır. Daha sonradan yürürlüğe girmiş olsa da 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nı ortadan kaldırmamıştır, her iki andlaşma da yürürlükte dir.

Uluslararası sözleşmelerde mobbing kavramına açıkça yer verilmemiş, bu olgu kapsamında gerçekleşen davranışları ihlal edebilecekleri hak ve özgürlüklerden yola çıkılarak bir güvence sağlama yoluna gidilmiştir. Yine de ilk defa ILO tarafından mobbing kavramına ilişkin bir tanımlama yapılmıştır. ILO'nun 2006 yılındaki raporuna göre mobbing işyeri şiddetinin bir alt türü olarak ele alınmıştır. ILO mobbingi; bir ya da daha fazla çalışana acımasız ve kötünietli bir şekilde sürekli adaletsiz olumsuz eleştiriler, sosyal ortamd an soyutlama, dedikodu yapma, söylenti yayarak kişiyi küçük düşürücü eziyet eden davranışlar<sup>369</sup> şeklinde tanımlar. Pek çok ülkede yaygınlaştığı tespit olunan mobbing; hastalık izinleri, sağlık harcamaları ve işe devamsızlıktan kaynaklı maliyetleri yükselten bir olgudur.

Avrupa Birliği'nde de benzer şekilde ayrımcılık ve cinsel taciz konuları açıkça ele alınsa da mobbing açıkça düzenlenmemiştir. 12.06.1989 tarih ve 89/391 sayılı "İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Yönergesi" işyerinde psikolojik tacizi de kapsar nitelikte olduğu kabul edilmektedir<sup>370</sup>. Bu yönergenin 6/f. 1. maddesi gereği işveren çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek için her türlü önlemi alacaktır. İşveren durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaktır. Aynı maddenin devamı gereği bir işçiye sağlık ve güvenlik yönünden bir görev verilirken onun yetenekleri göz önünde bulundurulmalıdır<sup>371</sup>. Bu maddede mobbingi oluşturan davranış şekillerinden sadece birine yer verilmiştir.

---

<sup>368</sup> GÜLMEZ, Mesut, "Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi İle Yeni Avrupa Sosyal Şartı", **Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan**, Ankara, 1998, s. 327.

<sup>369</sup> MARTINO, DiVittorio, "Relationship Between Work Stress And Workplace Violence in The Health Sector", Cenevre, 2003, (erişim)  
[http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf), 20.11.2013.

<sup>370</sup> SAVAŞ, Fatma, Burcu, **İşyerinde Manevi Taciz**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 53.

<sup>371</sup> Bkz. 12.06.1989 tarih ve 89/391 sayılı İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Yönergesi madde 6/f. 3.

Oysaki kendi yetenekleri gözönünde bulundurmaksızın işyükü verilmesi dışında çalışanı bezdiren ahlakdışı davranışlar bununla sınırlı tutulamaz.

İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Davranılması İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 29.06.2000 tarih ve 2000/43/EG sayılı Konsey Yönergesi ile İstihdam ve İş Konusunda Eşit Davranılması için Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 27.11.2000 tarih ve 2000/78/EG sayılı Konsey Yönergeleri ayrımcılıkla mücadele eden yönergelerdir. Bu yönergeler kadınların, farklı ırkların ve etnik kökendeki insanların maruz kaldığı ayrımcılık içeren davranışlara karşı koruma sağlamaktadır. Oysaki mobbing davranışları herhangi bir ayırım yapmadan, ayrımcılık saikinden uzak bir şekilde hedefi belirleyen bir davranış şekli olduğundan bu yönergelerin mobbing davranışlarına karşı etkin bir koruma sağlamadığı kanaatindeyiz. Yine psikolojik tacizin Avrupa Birliği'nde yasal düzenleme altına alınabilmesi için kadın erkek eşitliği ile alakalı 76/207/EWG sayılı İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönergede değişiklik yapan 2002/73/EG sayılı Avrupa Parlamentosunun yönergesi de bulunmaktadır. Bu yönergede devletler cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak tanıyacaktırlar<sup>372</sup>.

2202/73/EG sayılı Yönergenin m.2/f.5 uyarınca; “ulusal mevzuatları toplu sözleşme ve uygulama paralelinde işverenleri ve mesleki eğitime erişimden sorumlu kişileri cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın, özellikle işyerinde taciz ve cinsel tacizin önlenmesi için gerekli önlemleri almaya teşvik eder” hükmü vardır. 3. maddesi de ayrımcılığa ilişkin sosyal avantajlarla ilgili, eğitim ile ilgili kamu organları dahil tüm kamu sektörü ve özel sektördeki tüm kişilere geniş korumalar sağlamaktadır. 2000/78/EG sayılı Yönerge işe alınma ve mesleki açıdan ayrımcılığa karşı mücadele amacını taşımaktadır. Bu yönergede istihdam edilme koşulları, mesleğin icrası, işten çıkarma gibi konularda kamu ve özel sektördeki tüm çalışanlara uygulanabilirliği olan bir yönergedir.

2000/43/EG, 2000/73/EG, 2000/78/EG sayılı Yönergeler doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı eşitliğe aykırı hal olarak öngörmüştür.

---

<sup>372</sup> ÖZDEMİR, Erdem, “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Çalışma ve Toplum**, S. 11, 2006/4, s. 83-85.

Görüldüğü üzere mobbing davranışları ayrımcılık yasağına tabi tutulmaktadır. Zira farklı bir düzenleme henüz oluşmamıştır. Ayrımcılıkta kimi yönergeler cinsiyet ayırımına giderek mobbing olgusunun daha dar yorumlanmasına sebep olmuştur. Halbuki mobbing mağdurunun diğer çalışanlarla aynı etnik kökene, dine, dile, inanca, cinsiyete vs. sahip olması mümkündür. Mobbing uygulayıcısının içsel dünyasında barındırdığı hissiyat burada pek önem taşımaz. Mobbingte mühim olan hedef seçilen kişi veya kişiler sistematik, birbiriyle bağlantılı bir süre devam eden bezdirici davranışların mağduru işyerinden uzaklaştırıcı mahiyet taşımasıdır. Dolayısıyla mobbingi sadece ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirmek, kimi davranışların hukuki boyutta değerlendirilmesine mani olacaktır. Ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemelere bir takım istisnalar getirilmiştir. Bu istisnaların geçerli olabilmesi için haklı, meşru ve orantılı olması gerekir.

2000/43/EG, 2000/78/EG sayılı Avrupa Birliği Yönergeleri'nin 4. maddesi ve 2002/73/EG sayılı Yönerge'nin 2. maddesinin 6. fıkrasında ayrımcılığa yönelik bir istisnai hüküm getirilmiştir. Buna göre; mesleki faaliyetin tabiatı gerektiriyor, icra edildiği ortamda cinsiyete dayalı bir özellik gerçek ve belirleyici bir mesleki gereksinim teşkil ediyor, düzenlemenin amacı meşru ve gereksinim de orantılı olduğu takdirde yapılan düzenleme ve fiiller ayrımcılık sayılmayabilir. Bir düzenlemenin ya da sergilenen bir davranışın ayrımcılık sayılmaması için onun meşru ve duyulan gereksinim ile orantılı olması aranmaktadır. Örneğin kadın kıyafetlerinin tanıtımında bayan manken kullanmak gerekliliğinde olduğu gibi bu tür bir durumun ayrımcılık oluşturmayacağı açıktır. Yine 2000/78/EG sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'nin 4. maddesinin 2. fıkrası din veya dünya görüşü sebebiyle farklı davranışta bulunmaya, *“mesleki faaliyetin niteliği ve ifa edildiği bağlam itibariyle kişinin din veya inancı gerçek, meşru ve haklı bir mesleki gereksinim teşkil ediyorsa”* izin vermektedir<sup>373</sup>. Bu bağlamda camide görevli imamın Müslüman kişiler arasından seçilip, atanması bir mesleki gerekliliktir.

2000/78/EG sayılı İstihdam Çerçeve Yönergesi'nin 6. maddesi üye devletlere istihdamda yaşa ilişkin bazı istisnalar getirilmesine olanak tanımıştır. Bu madde gereğince kişilerin mesleki entegrasyonunu arttırmak ve korumak için işten çıkartma ve ödeme koşulları da dahil olmak üzere istihdama ve mesleki eğitime erişim, istihdam ve

<sup>373</sup> Bkz. 2000/78/EG sayılı Avrupa Birliği Yönergesi madde 4/f. 2.

işle ilgili özel koşulların sağlanması, istihdama veya istihdamla bağlantılı bazı avantajlara erişim için yaş, mesleki deneyim ya da hizmet kıdemi konusunda asgari koşulların tespiti, görevin eğitim gereklerine ya da emekli olmadan önce makul bir süre istihdam edilme gereğine dayanılarak işe alma için azami bir yaşın tespit edilmesi yaşa dayalı ayrımcılık olarak görülmeyebilir. Bu istisnaların makul, meşru ve objektif olması gerekir<sup>374</sup>.

2000/43/EG ve 2000/78/EG sayılı yönergeler kapsamında mobbinge karşı yasal koruma imkanları araştırılmıştır. Ayrımcılığa maruz bırakıldığını iddia eden taraf ispat zorluğu sebebiyle 2000/43/EG ve 2000/78/EG sayılı Avrupa Birliği Yönergeleri'nde ispat yükü yer değiştirmiştir. Davalı taraf ayrımcılık yapmadığını, eşit işlem ilkesini ihlal etmediğini ispat etmekle yükümlü kılınmıştır.

Avrupa Birliği'nin 2001/2339/INI sayılı parlamento kararında işyerinde mobbing başlığı kullanılmış, bağlayıcılığı olmayan bu kararda işyerinde psikolojik taciz iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde ele alınmıştır.

Mobbing karşıtı kuralların Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA) düzenlemelerine dahil edilmesi gerektiğini düşünenler vardır<sup>375</sup>. IOWA kanunları bölüm 88.4 te genel görev bendi Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı' na kendi standartlarına girmeyen hallerde bunların fiziksel zarar görme ihtimali olması şartıyla yargıya gitme ve cezalandırma yolunu açmaktadır<sup>376</sup>.

## **B. Karşılaştırmalı Hukukta Mobbing**

Avrupa üyesi 15 ülke arasında 1996 yılında yapılan araştırmaya göre 1995 yılında çalışanların %4'ü (6 milyon) fiziksel şiddete, %2'si (3 milyon) cinsel tacize, %8'i (12 milyon) mobbinge maruz kalmıştır<sup>377</sup>. Bu ve diğer araştırmaların ulaştığı ortak sonuç, çalışanların mobbinge maruz kalan kısmı diğer mağdurlardan daha fazla olduğudur. Dünyanın birçok yerinde özellikle Avrupa ülkelerinde her ne kadar

<sup>374</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 174.

<sup>375</sup> DAVENPORT– SCHWARTZ– ELIOTT, s.171.

<sup>376</sup> IOWA Kanunları, (erişim) <http://coolice.legis.iowa.gov/cool-ice/default.asp?category=billinfo&service=iowacode&ga=83&input=88#88.4>, 24.06.2014.

<sup>377</sup> CHAPPELL - MARTINO, s. 33.



mobbinge ilişkin araştırmalar ve istatistiksel sonuçlar elde edilse de bu görünen kısımdan çok daha yüksek oranlarda mobbing olayları gerçekleşmektedir. Zira mobbing mağduru genellikle sessiz kalmayı tercih eder.

Mobbinge ilişkin dzenlemelerin yetersizliği sebebiyle mağdurların kendilerinin geliştirdiği bir cözüm yolu da örgütsel faaliyet çerçevesinde mücadeledir. Nitekim Novartis alışanları kendilerinin oluşturduğu haberleşme ağı ile yaşanan mobbing olayları ve bunların cözüm şekillerinin paylaşıldığı bir alan oluşturmuşlardır<sup>378</sup>. İsviçre, Avusturya, Almanya, İngiltere’de de 24 saat açık telefon hatları kurulmuştur<sup>379</sup>.

Mobbing kavramının tanımı ve kapsamı ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. İşyerinde gerçekleşen şiddet eylemlerine farklı adlandırmaların yapıldığı görölür. Mobbing kavramının tek kelime ile diğer dillerde karşılığını bulmak güc olduğunda başka ülkelerde de İngilizce “mobbing” ifadesi kullanılmaktadır<sup>380</sup>. Örneğin; Almanya, Avusturya ve İtalya’da mobbing terimi kullanılmaktadır. Fransa’da ise harcelement-moral terimi ve Kanada’da Quebec Eyaleti İş Kanunu’nda ise “harcelement psychologique” (psikolojik taciz) ifadesi kullanılırken; Belçika’da ise çalışma ve İstihdam Bakanlığı’nın çalışmalarında psikolojik tacizi belirtmek için mobbing ifadesi yerine “petsen” (bezdirme) kelimesi kullanılmıştır. Belçika’nın Valon Bölgesinde ise Fransızca dili hakim olduğu için “harcelement-moral” terimi kullanımı tercih edilmektedir<sup>381</sup>.

Avrupa Birliği’ne üye pek çok ülkede mobbinge ilişkin özel bir yasal dzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple Avrupa Birliği üyesi ülke sendikaları işyerinde uygulanan psikolojik tacizle ilgili yasal dzenlemelerin yürürlüğe girmesi için lobi çalışmaları yapmaktadır<sup>382</sup>. Avustralya’nın Queensland eyaletinde mobbinge ilişkin yasaların yapım çalışmaları devam etmektedir<sup>383</sup>.1990’lı yıllardan itibaren Hollanda, İsveç, Almanya, Fransa, Belçika, gibi pek çok ülkede yasal dzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Kanada ve Arjantin’de mobbing karşıtı yasalar mevcuttur. ABD, Kanada,

<sup>378</sup> (erişim) [www.namach.com](http://www.namach.com), 03.11.2013.

<sup>379</sup> YÜCETÜRK, Elif, “İşyerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma” alışma ve Toplum, S. 35, 2012/4, s. 53.

<sup>380</sup> ESER, s. 2.

<sup>381</sup> TINAZ – BAYRAM – ERĐİN, s. 8.

<sup>382</sup> DUNN, Susan, “What’s Going on with Mobbing, Bullying and Work Harrassment Internationally”, (erişim) <http://www.webpronews.com/whats-going-on-with-mobbing-bullying-and-work-harrassment-internationally-2003-06>, 06.11.2013.

<sup>383</sup> ULUSOY, s.142.

Avustralya gibi ülkelerde ayrımcılık ve taciz kapsamındaki davranışlara ilişkin hukuksal tedbirler alınmaktadır. İsveç, Norveç, Finlandiya, Almanya mobbingi önleyici yasal düzenlemeler yapmıştır..

Kimi ülkelerde mobbinge ilişkin düzenlemeler mevcutken, kimi ülkelerde mevcut yasal düzenlemeler yeterli görülmiştir. Alman ve Avusturya Hukuku'nda mobbinge ilişkin ayrı bir suç tipi oluşturulmamıştır. Mobbing olgusuna İsveç, Fransa, Danimarka, Belçika, Polonya gibi ülkeler açık yasal düzenlemeye yer vermiş, Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya ve ABD'nin bazı eyaletleri kişilik haklarını koruyan mevcut düzenlemelerin yeterli olduğunu düşünmektedir.

Mobbinge ilişkin özel bir yasa yürürlüğe koymayan ülkelerde mobbing davranışları çeşitli mevcut suç tipleri kapsamında değerlendirilerek yaptırıma bağlanmıştır. Örneğin; Alman Ceza Kanunu'nda hakaret (Alman Ceza Kanunu madde 185), iftira (Alman Ceza Kanunu madde 187), vücut dokunulmazlığını ihlal (Alman Ceza Kanunu madde 186), arkadan konuşma (Alman Ceza Kanunu madde 186) suç olarak düzenlenmiştir. Ayrı bir yasal düzenleme altına alınan mobbing tazminat sebebi olduğu gibi aynı zamanda suç tipi olarak cezai yaptırıma tabi kılınmıştır. İskandinav ülkelerinde mobbing bir suç olarak düzenlenmiştir. Örneğin İsveç'te 1994 yılında yayınlanan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası'nda işyerinde taciz bir suç olarak yer almıştır. Finlandiya'da İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası'na fiziksel şiddete ek olarak psikolojik şiddet de dahil edilmiştir. Danimarka'da ise hazırlanan yasa tasarısında psikolojik taciz neticesinde ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıkların önlenmesi de yer almaktadır<sup>384</sup>.

Mevcut düzenlemelerle yetinen ülkelere Almanya'da ve bir benzeri suç tipini düzenleme altına almış olan ülkemizde sözkonusu suç tiplerinin mobbingi tam olarak karşılamadığını söylemek yanlış olmaz. Mesela her ne kadar mobbing ve bir benzeri olan stalking eylemlerinin Türk Ceza Kanunu'nun kötü muamele suçunu<sup>385</sup> ve Almanya'nın Şiddetten Korunma Kanunu'nun ilgili hükümlerinin ihlali niteliğinde olduğu düşünülse de<sup>386</sup> bu davranışların aynı çatı altında yaşayan evli yahut evli olmayan kişiler arasında gerçekleşen şiddeti ve aynı konutta yaşayan kimseleri konu

<sup>384</sup>TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 16.

<sup>385</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 232.

<sup>386</sup> ÜNVER, “ Stalking ...”, s. 106.

almıştır. İşyerinde gerçekleşen psikolojik taciz davranışlarına uygulanacak bir hüküm değildir.

## **1. Mobbingi Açıkça Düzenleme Altına Alan Ülkeler**

### **a. Ceza Kanunlarında Mobbingi Suç Olarak Düzenleyen Ülkeler**

Bazı ülkeler mobbing davranışlarını bir suç olarak tanımlamıştır. Mobbing genel ceza kanunlarında yahut özel ceza kanununda suç olarak cezai müeyyide altına alınmakla birlikte kimi ülkelerde ceza kanunu dışındaki bir kanun kapsamında düzenleme altına alınarak suç tanımlaması ve cezai müeyyidesi düzenlenmiştir.

#### **aa. İsveç**

Bugüne kadar en kapsamlı mobbing araştırması İsveç'te yapılmıştır. İsveç çalışan nüfusunu temsil eden 2400 çalışanın %3,5 'u mobbing mağduru olarak tespit edilmiştir. Genele yayıldığında İsveç'te 4,4 milyon çalışanın 154.000'i mobbinge maruz kalmaktadır<sup>387</sup>. Dolayısıyla gündelik yaşamda mobbing ile yüzleşmenin olağan hale gelmiş durumda olduğunu söylemek yanlış olmaz. Mobbinge mağdur olarak tanık olunmasa da bir kimse mutlaka pasif olarak mobbing vakasına rastlamıştır. Ayrıca İsveç'te yapılan bir araştırmada yapılan sonuca göre bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10 - %15'inin nedeni mobbingtir<sup>388</sup>. Bu durum karşısında kaygılanan Leymann, mobbing kurbanlarına yönelik İsveç'te klinik kursa da sigorta destek yetersizlikleri sebebiyle kapanmıştır. Mobbing kavramı üzerinde çalışmaları olan Leymann'ın kitapları İsveç'te NBOSH (National Board Of Occupational Safety And Health) tarafından yayınlanmaktadır.

---

<sup>387</sup> LEYMANN, Heinz, Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Degagen Wehren Kann, Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verla gGmbH. aktaran; VATANOĞLU, Elif, "İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing) ile ilgili Araştırma Perspektifleri", **CHD**, Aralık 2009, s.87; LEYMANN, "The Content..." , s.165-184.

<sup>388</sup> CHAPPELL - MARTINO, s. 22.

İsveç mobbinge karşı ilk yasal düzenleme yapan Avrupa Birliği ülkesidir. 1993 yılında “İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname” ( Ordinance of The Swedish National Board of Occupational Safety and Health Containing Provisions on Measures Against Victimization at Work) yürürlüğe girmiştir<sup>389</sup>. Bu kararnamede taciz; “işçilere karşı saldırgan bir tarzda yöneltilen, işçinin işyeri topluluğundan dışlanmasına yol açan, tekrarlanan, kınanabilir ya da ayrı ayrı olumsuz eylemeler” olarak tanımlanmıştır<sup>390</sup>. Bu kararnamede işverene işi tacizi önleyecek şekilde organize etmek, tacizin belirtileri ortaya çıktığı andan itibaren gecikmeksizin önlemleri almak, taciz mağduru işçilerin biran önce yardım ve destek almalarını sağlayacak imkanlar geliştirmek gibi yükümlülükler yüklenmektedir. Şayet işveren bu yükümlülüklerini yerine getirmez ise hapis cezası ile cezalandırılacaktır<sup>391</sup>. Bu kararnamede psikolojik taciz, dışlama gibi olgulara da yer verilmiştir. Sözkonusu kararname; çalışanlara yönelik saldırgan bir nitelik taşıyan çalışanın işyeri dışına atılmasıyla sonuçlanabilecek olan, tekrarlanan uygunsuz ve belirgin bir şekilde olumsuz eylemleri zulüm olarak tanımlamaktadır. İsveç’te İş Güvenliği ve Sağlığı Ulusal Dairesi’nin 1993 yılında çıkardığı tüzükte işverene işçinin mağduriyetini en geniş şekilde önleyici şekilde işçiyi gözetme borcu yüklenmiştir<sup>392</sup>.

İşyerinde Tacize İlişkin Yasa (The Ordinance on Victimization at Work -AFS 1993:17-) altı bölümden oluşmaktadır. Tacizi “kurbanlık” (victimization) adı altında tanımlamış, saldırgan tutum içinde doğrudan çalışana yönelen açık negatif veya kınanması gereken tekrarlı davranışlar “olarak ifade olunmuştur<sup>393</sup>. Yasa işvereni mümkün olduğunca tacizi önlemekle yükümlü kılınmıştır.

Mobbing İsveç’te 1993 yılında İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası’nda bir suç olarak düzenlenmiştir.

Ayrıca İsveç; mobbing sürecine ilişkin olarak işverene erken önlem almak için iç denetim oluşturmak yükümlülüğünü veren, mobbing olan işyerinde doğrudan

---

<sup>389</sup>“Viktimisierung am Arbeitsplatz”, Kollmer, Mobbing im Arbeitsverhältnis, s. 129.

<sup>390</sup> NAMIE Gary, NAMIE Ruth, **The Bully at Work**, Sourcebooks, Naperville, 2003, s. 95.

<sup>391</sup> KOLLMER, Nobert, **Mobbing im Arbeitsverhältnis**, 4. Baskı, Rehm, 2002, s. 130.

<sup>392</sup> ERDEM – PARLAK, s. 269.

<sup>393</sup> Bkz. AFS 1993:17Section 1.

müdahaleyi gerekli kılan yasalar kabul edilmiştir. Sık sık hastalık izni alan çalışanların mesleki rehabilitasyonu sağlanmaktadır<sup>394</sup>.

## bb. Fransa

Fransız iş hukukunda işyerindeki ahlakdışı davranışlar önce sadece cinsel içerikli olarak düzenleme altına alınmış daha sonra kapsam genişletilerek manevi taciz olgusu üzerinde durulmuştur. Cinsel taciz olgusu Fransız iş hukukuna ilk kez ast-üst ilişkisi ile sınırlı olarak 1992 tarihinde girmiştir<sup>395</sup>. 24. 06. 2001 tarihinde yürürlüğe giren Anti-Mobbing Yasası yanında manevi tacize (harcelement moral) karşı kapsamlı koruma 17.01.2002 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Modernleşme Yasası'nda taciz başlığı ile sağlanmıştır<sup>396</sup>. Bu yasa ile İş Kanunu'na ve Ceza Kanunu'na psikolojik ve cinsel tacize ilişkin hükümler eklenmiştir<sup>397</sup>. Modernleşme Yasası'na göre : “*çalışanlardan hiçbiri, çalışma şartlarının kötüleşmesini hedefleyen ya da bu sonucu doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen yahut mesleki geleceğini tehlikeye atan tekrarlanarak gelen psikolojik taciz davranışlarının mağduru yapılamaz.*”<sup>398</sup>. Sosyal Modernleşme Yasası'nın Fransız Ceza Kanunu'na ve İş Kanununa yeni maddeler eklemesi ile Fransa işyerinde manevi tacize ilişkin en kapsamlı düzenlemeye sahip ülke olmuştur<sup>399</sup>.

İş Kanunu'nun L.1152-1-2 maddesi gereğince psikolojik taciz; konusu ve yetkisi itibariyle kişinin, çalışma koşullarını, hak ettiği maaşı almasını ve haysiyetini, fiziksel veya zihinsel sağlığını ve gelecekteki profesyonel hayatını tehlikeye sokacak tekrar eden davranış biçimlerinden oluşur<sup>400</sup>.

<sup>394</sup> The Swedish Work Environment Act, Chapter 6, (erişim)

<http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/chapter06.aspx>, 10.05.2014.

<sup>395</sup> GÜZEL, Ali – ERTAN, Emre, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk", **Legal İSGHD**, S.14, C. 4, Y. 2007,s. 515.

<sup>396</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 225.

<sup>397</sup> Komisyon Raporu, s. 31.

<sup>398</sup> NAMIE – NAMIE, s. 98.

<sup>399</sup> SAVAŞ, s. 66; AKGEYİK, Tekin – GÜNGÖR, Meltem – UŞEN, Şelale – OMA, Umut, "İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 53, Y. 2007, s. 259.

<sup>400</sup> Komisyon Raporu, s. 73.

Fransa’da işveren manevi ya da cinsel tacizin önlenmesi için her türlü tedbiri almakla yükümlüdür (Art. L. 1152-4). İşveren İş Kanunu’nun L. 412-1 maddesi gereği işçinin fiziksel ve zihinsel sağlığını koruyucu her türlü önlemi almakla yükümlüdür.

Kanunda manevi taciz halinde, işletmeye dahil olmayan ve iki tarafın da ismi üzerinde anlaşığı bir arabulucu tarafından gerçekleştirilecek olan uzlaştırma usulü öngörülmüştür (Art. L. 1152-4).

İşveren mobbingi kabul etmediği takdirde mobbing mağduru çalışan işyerini terk etme ve yasal tedbirler uygulanmasını talep etme hakkına sahiptir. İşçi mobbingi ispatlayabilirse işveren işçinin on iki aylık maaşını ödemek zorunda kalacaktır<sup>401</sup>.

Büyük şirketlerde bağımsız şekilde oluşturulan arabuluculuk sisteminde işçilerle- işçiler ya da işçi ile işveren arasında arabuluculuk sağlanmaya çalışılmaktadır. Arabuluculuğu gerçekleştiren sisteme “Ayrımcılığa Karşı Eşitlik için Yüksek Otorite” denilmektedir<sup>402</sup>. Arabuluculuk sistemi İş Kanunu’nun L. 1152-6. maddesinde düzenlenmiştir. Arabulucu mobbing uygulayıcısını suçlu bulursa konuyla ilgili Cumhuriyeti bilgilendirir ve İş Kanunu’nun L. 1155-1 madde gereği 1 yıl hapis ve 3750 Euro tazminat cezası ile cezalandırılacaktır<sup>403</sup>.

Fransa’da yasal koruma tacize uğrayan, uğramayı reddeden, ve tacize tanıklık edenleri kapsamaktadır<sup>404</sup>. Fransız hukukunda mobbing sürecinde ve kapsamında yapılan tüm işlemler geçersizdir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin feshi de geçersiz sayılacaktır (Art. L. 1152-3). Ayrıca manevi tacize tanıklık eden yahut manevi tacizi ortaya çıkaran işçilerin işten çıkarılması veya ayrımcılığa maruz bırakılması yasaklanmıştır (Art. L. 1152-2).

17.01.2002 tarihli Sosyal Modernleşme Yasası ile Fransız Ceza Kanunu’na ilave bir madde getirilerek psikolojik taciz yaptırımı bağlanmıştır. Fransız Ceza Kanunu’nun 222-33-2. maddesine göre “*mükerrer söz ve davranışlar şeklinde gerçekleştirdiği taciz eylemi ile haklara ve onura saldırıda bulunan, bedensel ve zihinsel sağlığı tahrip eden ya da mesleki geleceğini tehlikeye sokma suretiyle çalışma koşullarının bozulması*

---

<sup>401</sup> Komisyon Raporu, s. 69.

<sup>402</sup> Komisyon Raporu, s. 69 - 75.

<sup>403</sup> Komisyon Raporu, s. 75.

<sup>404</sup> Komisyon Raporu, s. 73.

*sonucunu doğuran veya bunu amaçlayan, bir sene hürriyeti bağlayıcı cezaya ve 15.000 Euro para cezasına mahkum edilir.*”<sup>405</sup> (İş Kanunu madde L. 1155-2, Ceza Kanunu madde 222-33-2). Fransa Ceza Kanunu mobbing uygulayıcılarına hapis ve para cezasını öngören tek Avrupa Birliği ülkesidir<sup>406</sup>.

Mobbing mağdurları sendika, işveren, işveren temsilcileri, yüksek otorite gibi makamlara başvurma yanında mobbinge uğradığı iddiası ile yargı makamlarına da başvurma hakkına sahiptir.

Psikolojik tacize maruz kalan kişinin bu olgunun varlığına karine oluşturabilecek objektif unsurların varlığını ispatlaması yeterli görülür. Davalı ise davranışlarının psikolojik taciz oluşturmadığını ispatlar<sup>407</sup>.

Ayrıca Fransa’da 26.03.2010 tarihinde işyerinde psikolojik taciz olgusuna ilişkin tüm sendikalarla anlaşma sağlanmıştır<sup>408</sup> ve bir üniversitede victimologie (victimology – mağdur bilimi-) kürsüsü kurulmuştur..

İşyerinde tacize karşı işverenlerin çalışanların ve temsilcilerinin işyerinde şiddete ve tacize karşı duyarlılıklarını artırma ve anlayışlarını geliştirme amacını taşıyan 26.04.2007 tarihli Avrupa Çerçeve Antlaşması Fransız hukukuna 26.03.2010 tarihli bir anlaşmayla aktarılmıştır<sup>409</sup>.

20.01.2002 tarihinde Fransa’da yürürlüğe giren Sosyal Modernleşme Yasası ile Fransız İş Kanunu’na “mobbinge mücadele” başlıklı bölüm eklenerek mobbing; “*çalışma koşullarının kötüleşmesini hedefleyen ya da bu sonucu doğuran, çalışanların haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziksel ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen yahut mesleki geleceğini tehlikeye atan sistematik davranışlar*” olarak tanımlanmıştır. Kanun ayrıca mobbinge mücadele için işletme yöneticilerini bütün tedbirleri almakla yükümlü kılmış, böyle durumlar için uzlaştırma süreci öngörmüştür. Ayrıca ceza mahkemesinde dava açma olanağı da tanınmıştır<sup>410</sup>.

<sup>405</sup> ARTUK, Mehmet, Emin, “Cinsel Taciz Suçu (TCK m.105)”, **Çalışma ve Toplum**, S. 11, 2006/4, s. 31; ERDEM – PARLAK, s.271.

<sup>406</sup> BOZBEL - PALAZ, s. 71.

<sup>407</sup> BOZBEL – PALAZ, s.71.

<sup>408</sup> Komisyon Raporu, s. 69.

<sup>409</sup> Komisyon Raporu, s. 72.

<sup>410</sup> ERDEM – PARLAK, s. 269.

## b. Diğer Mevzuatlarında Mobbinge Yer Veren Ülkeler

Mobbing eylemleri herhangi bir kanunda suç olarak tanımlanmamış olsa da iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinde yerini bulmuştur. Bu düzenlemeler yoluyla mobbing uygulayıcısı ve/veya buna müsaade eden yahut ortam hazırlayan işveren tazminat ödemek durumunda kalacak, belki de uygulayıcı diğer şartlar da olduğu takdirde işten çıkarılacaktır.

### aa. Belçika

Belçika’da bir çalışan maruz kaldığı mobbing nedeniyle intihar ettikten sonra Belçika’da mobbing hukuki düzenleme altına alınmıştır<sup>411</sup>.

İlk defa 17.06.2002 tarihli değişiklik yasası ile düzenlenen psikolojik taciz, cinsel taciz ve şiddet konuları Belçika İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası’nın 4 ve 32. maddelerinde yer almıştır<sup>412</sup>. Ayrıca 06.06.2007 tarihli İşte Şiddet, Psikolojik ve Cinsel Tacizin Neden Olduğu Psiko-Sosyal İş Baskısının Önlenmesine İlişkin Kraliyet Kararnamesi’nde cinsel taciz, psikolojik taciz ve şiddet konuları ele alınmıştır<sup>413</sup>.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası’nın 32ter maddesinin 2. fıkrası gereğince; *“işçilere veya bu yasaya tabi olan diğer kişilere işlerini ifa ederken zarar veren, çalışma hayatlarını tehlikeye atan, korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan ve bilhassa sözlü olarak, tehditlerle, eylemlerle, el-kol hareketleriyle veya yazıyla ortaya çıkan, onların kişiliğine, onuruna, fiziksel ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren veya vermeyi amaçlayan veyahut bu sonucu doğuran, işletmenin veya kuruluşun içinde veya dışında meydana gelen ve belli bir süre devamlılık gösteren, birden fazla benzer veya farklı, hukuka aykırı davranışlar”* psikolojik taciz olarak tanımlanmıştır. 32ter maddesi de bu bağlamda işveren işte şiddet, psikolojik ve cinsel tacizin önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması yükümlülüğü yüklemiştir. Aynı kanunun 5. maddesi işvereni işçilerin işlerini görürken iş sağlığı ve güvenliğinin

<sup>411</sup> GÜZEL – ERTAN, s. 509-551.

<sup>412</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 228.

<sup>413</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ERGİN, Hediye, ERTAN, Emre, “İşte Şiddet, Psikolojik ve Cinsel Tacizin Neden Olduğu Psiko-Sosyal İş Baskısının Önlenmesine İlişkin Kraliyet Kararnamesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 4, Y. 2007.



sağlanması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılmıştır. Bu yasada ispat yükü tersine çevrilmiştir<sup>414</sup>.

Belçika iş hukukunda mobbinge maruz kalan işçi bu iddiasını ispatlamakla yükümlü değildir. Şikayet edilen, kanunlar tarafından yasaklanan ve mobbing teşkil eden davranışlar sergilemediğini ispat etmekle yükümlüdür. Mobbing ile sağlık sorunları arasındaki illiyet bağına psikolojik tacize uğrayan ispatlamalıdır<sup>415</sup>. Diğer bir deyişle işyerinde psikolojik tacizin gerçekleştiğine ilişkin emarelerin varlığını işçinin ispatlaması yeterlidir, diğer konuları ya da olayları davalı ispatlar<sup>416</sup>.

## **bb. İtalya**

İtalya'da bölgesel olarak mobbinge ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Bunun dışında mobbinge ilişkin koruma genel yasal düzenlemeler çerçevesinde sağlanır. Mobbingi yasaklayan bölgesel yasalar yürürlüğe girmiş, mobbing neticesinde oluşan psikolojik rahatsızlıklar iş kazası kapsamına dahil edilmiştir<sup>417</sup>.

Bu bölgesel yasalardan biri Lazio Bölgesi'nde yürürlüktedir. İtalya'da Lazio Bölgesel Yasası'nda mobbinge dair önleme ve gidermeye yönelik 11.07.2002 tarihli düzenleme yapılmıştır. Psikolojik tacize ilişkin ilk kararı Torino Mahkemesi vermiştir. Umbriya Bölgesi'nde ise 18/2005 sayılı yasada mobbinge karşı psikolojik ve fiziksel sağlığı bozulan çalışanların korunmasına ilişkin yasal düzenleme getirilmiştir<sup>418</sup>. Bölgesel gözlem merkezinde mobbing mağdurlarının bilgilendirilmesi, araştırma, yardım bakımından destek imkanı sağlanacaktır. Venedik Bölgesi'nde ise mobbing mağdurlarına ilişkin 2000-2004 yıllarında para fonu ayrılmıştır. Milano İş Mahkemesi'nde 2004 yılında mobbing uygulayıcısı maddi manevi tazminata mahkum edilmiştir. Bu kararda da tacizin psikolojik olarak saldırıyı içeren belli bir süre ve sıklıkta devam eden sistematik davranış özelliği üzerinde durulmuştur. Piemonte Mahkemesi'nde bir davranışın mobbing sayılabilmesi için en az iki unsur barındırması aranmıştır. Kasıtlı ve sistematik bir sıklıkla tekrar eden davranışların mobbing olarak

<sup>414</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ERGİN – ERTAN.

<sup>415</sup> ERGİN, s.193.

<sup>416</sup> ERDEM – PARLAK, s. 269.

<sup>417</sup> TINAZ, *İşyerinde...*, s.5.

<sup>418</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 250.

nitelendirilebileceği belirtilmiştir. Abruzzo Bölgesi’nde 2004 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile mobbingin önlenmesi ve mağdurlarına yardım edilmesi düzenlenmiştir<sup>419</sup>.

## cc. İngiltere

1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası işverene işçilerin sağlık, güvenlik ve esenliğini sağlama borcu yüklemiştir. Bunun dışında psikolojik terörü düzenleme altına alan 1997 tarihli Tacizden Korunma Yasası ( Protection From Harassment Act) kapsamında psikolojik taciz mağdurlarının şikayet hakkının olduğu savunulmaktadır. Bunun dışında mobbinge ilişkin özel bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. İngiltere yargı kararlarında mobbing fiillerine karşı tedbir alabilecek imkanı olan işverenin herhangi bir önlem almaması neticesinde doğan zararları ödemekle yükümlü kılmıştır<sup>420</sup>.

İngiltere’de Kraliyet Hemşirelik Okulu’nu (RCN) yöneticilerine mobbing tedbir çalışmalarlarıyla alakalı el kitapçığı verilmektedir. Bu kitapçıkta yöneticilerin mobbingi engellemek için hangi usulü izleyecekleri anlatılır<sup>421</sup>.

Mobbing mağdurları için 1997’de Andrea Adams vakfı kurulmuştur. Vakıf sayısız tacize uğradıklarını belirten sayısız mail almaktadır<sup>422</sup>.

## dd. Polonya

Mobbing ilk defa 01.01.2004’te yürürlüğe giren kanun değişikliği ile yasal düzenlemede yerini almıştır (m. 94). İşveren mobbingi elindeki tüm imkanları kullanarak önlemekle yükümlüdür. İlgili madde uyarınca mobbing; “işçiye karşı yöneltilen, ısrarla ve uzun süreli olarak terörize eden eylemler ya da işçinin sindirilmesine ve mesleki olarak küçümseyici bir değerlendirmeye yol açan aşağılama veya işçiyi gülünç duruma düşürme, tecrit edilme ya da çalışan grubundan dışlanma

<sup>419</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 250 - 255.

<sup>420</sup> VEGTER, M. S. A, Vergoeding van psychisch letseldoor de werkgever, Sdu Uitgevers, Den Haag, 2005, s. 577; aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 255 - 260.

<sup>421</sup> TINAZ, **İşyerinde ...**, s.165.

<sup>422</sup> “The Andrea Adams Consultancy”, (erişim) <http://www.andreaadamsconsultancy.com/>, 25.12.2013.

sonucunu doğuran veya bunu amaç edinen davranışlardır”<sup>423</sup>. Amaç işçinin dışlanması ya da küçük düşürülmesidir. Bu amacın gerçekleşip gerçekleşmemesi önem taşımaz. Bu tip davranışların bir kere ya da birkaç kere yapılması yeterli görülmemekte, uzunca bir süreden beri devam etmesi aranmaktadır.

İşverene mobbing olgusuyla şikayete gelen çalışanları korumak için işveren ihtar, başka yere nakletme ve işten çıkarma seçeneklerini uygulayabilir (m. 94). Yine aynı madde uyarınca mobbinge uğramış işçi işverenden uğradı sağlık ve diğer zararların giderilmesi için tazminat talebinde bulunabilir.

Polonya İş Kanunu’nda ispat yüküne ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>424</sup>. Bu sebeple oluşan zararlar ile mobbing arasındaki illiyet bağının ispatı bunu iddia eden işçiye düşmektedir.

#### **ff. Hollanda**

Çalışma Koşulları Yasası (Arbowet) işverenin işyerinde vuku bulan psikolojik tacizle ilgili yükümlülüklerini düzenlemektedir. İşveren psikolojik tacizin önlenmesi için genel iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu yasa uyarınca cinsel taciz, saldırganlık ve şiddet, psikolojik taciz ve iş yoğunluğu gibi faktörler psiko-sosyal iş baskısı olarak değerlendirilir<sup>425</sup>.

#### **gg. Kanada**

Kanada sadece ayrımcılığa dayalı psikolojik tacizi hukuka aykırı kabul etmektedir. 2004 yılında yürürlüğe giren yasa gereğince psikolojik taciz; “ düşmanca veya istenmeyen davranışlarla, sözlerle, eylemlerle veyahut tekrarlanan hareketlerle ortaya çıkan, işçinin saygınlığına veya psikolojik veyahut fiziksel bütünlüğüne zarar veren ve işçi için olumsuz bir iş ortamı yaratan aşağılayıcı bir davranış”tır. Aynı yasada ayrıca “ işçiye zarar verdiği veya onun için zararlı bir etki ortaya çıkardığı takdirde tek

<sup>423</sup> SZEWCZYK, Helena, Neugesetzliche Regelung zum Mobbing im polnischen Arbeitsgesetzbuch, ZIAS, 1/2006, s. 32, aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 235.

<sup>424</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 238.

<sup>425</sup> MİMAROĞLU – ÖZGEN, s. 217.

bir davranış da” psikolojik taciz olarak tanımlanmıştır. Ayrıca her işçi psikolojik tacizden arındırılmış bir iş ortamında çalışma hakkına sahiptir. Bu sebeple işveren gerekli makul önlemleri almakla yükümlüdür<sup>426</sup>.

## **2. Mobbing Kapsamındaki Eylemler Hakkında Mevcut Düzenlemeleri Yeterli Gören Ülkeler**

Mobbinge ilişkin özel bir yasal düzenlemenin olmadığı ülkelerde mevcut kanun hükümlerine mahkemelerin yaptığı atıflarla bu eksiklik giderilmeye çalışılmaktadır. Ülkemizde ise son yıllarda işyerinde psikolojik taciz üzerinde hassasiyetle durulmaya başlanmış, yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için komisyonlar oluşturulmuş, mobbinge özel kurullar kurulmuştur. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca Başbakanlık Genelgesi kapsamında Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulmuştur.

### **a. Almanya**

Almanya’da 1990 yılı itibariyle işyerinde psikolojik taciz geniş araştırmalara konu olmuştur<sup>427</sup>. İş Güvenliği ve Çalışma Tıbbı Bakanlığı’nın 2002 yılındaki mobbing raporuna göre çalışanların %2,7’si somut olarak işyerinde psikolojik tacize uğramıştır<sup>428</sup>. Almanya’da mobbingten kaynaklanan yıllık işgücü kaybı tahminen 12,5 Eurodur<sup>429</sup>.

Mobbing ile kişinin kişilik ve diğer korunan haklarının başkası tarafından ihlali sözkonusudur. Mobbing Alman Terminolojisinde bu anlamıyla kullanılmaktadır<sup>430</sup>.

Almanya’da Federal Meclis’in 15.05.1997 tarihli Petition Komisyonu’nun 175. oturumunda mobbingin yasayla yasaklanması teklifi mevcut hukuksal durumun yeterli olduğu gerekçesi ile reddedilmiştir. 24.03.1997 tarihinde Federal Meclis tarafından

---

<sup>426</sup> NAMIE - NAMIE, s. 98.

<sup>427</sup> TETİK, s. 82.

<sup>428</sup> BENECKE, Martina, Mobbing, Arbeits – und Haftungsrecht, München 2005, s. 2, aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 178.

<sup>429</sup> FEHR, s. 20.

<sup>430</sup> ZWISSLER, Gewaltschutzgesetz, s. 8; aktaran: ÜNVER, “ Stalking ...”, s.102.

gerçekleştirilen, PDS meclis grubu tarafından işyerlerinde sistematik, psikolojik tacizi konu alan uzmanların “mobbing için koruma yeterli mi?” konulu çalışması da sonuçsuz kalmıştır<sup>431</sup>.

Almanya’da işyerinde psikolojik tacize ilişkin özel bir koruyucu yasa bulunmamaktadır. Sadece Almanya Genel Eşit Muamele Kanunu’ nun 3. maddesinin 3. fıkrasında taciz ibaresi kullanılmıştır<sup>432</sup>. Mevcut düzenlemeler ile mobbinge ilişkin korumanın sağlanabildiği düşünülmektedir. Örneğin; İşletme Yasası’nın 75. maddesi ile ayrımcılık yasaklanmış, 78. maddede işletmede kendisine zarar verildiği ve haksızlık yapıldığını düşünen çalışanlara şikayet hakkı tanınmıştır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası’nın 4. maddesinde işverene işçi sağlığı ve güvenliğini sağlayan tedbirleri ve çalışma ortamını sağlama yükümlülüğü yüklenmiştir. Ayrıca Genel Eşit Davranma Yasası’nda 7. maddede ayrımcılık yapan çalışanlara ilişkin gerekli tedbirlerin alınması öngörülmüştür. Yine aynı yasanın 12. maddesine göre işveren psikolojik tacizde bulunan işçisini uyarmak, işini değiştirmek, işyerini değiştirmek veya iş sözleşmesini feshetmek gibi önlemlere başvurabilecektir<sup>433</sup>. Genel Eşit Davranma Yasası madde 3 hükmü çerçevesinde koruma sadece ırk, etnik köken, din, dünya görüşü, cinsiyet, engellilik, yaş sebeplerinden dolayı gerçekleştirilen ayrımcılık hareketlerine yöneliktir. Bundan başka sebeplerle dayalı ayrımcılık, sözkonusu yasa tarafından korunmayacaktır. Bu yasa kapsamında gerçekleştirilen davranış mağdurun onurunu zedeleme amacı gütmeli, ona düşmanca davranma, korkutma, küçümseme şekliyle gerçekleşmelidir<sup>434</sup>.

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin ayrı bir düzenleme olmadığından mahkeme kararları ile mobbing tanımlamaları yapılarak, sözkonusu davranışların mevcut ilgili kanun hükümleri kapsamında değerlendirilmesi yoluna gidilmiştir. Bazı yargı kararlarında mobbing kavramının tanımı yapılmaya çalışılmıştır. Örneğin; ilk defa 1997 yılında Federal İş Mahkemesi’nce mobbing kavramı tanımlanmıştır. Bu karara göre; *“işçilerin birbirine karşı ya da şefleri tarafından yapılan sistematik düşmanlık, kışkırtmalar ya da ayrımcılıklar”* mobbingdir. Bu karar uyarınca *“işyerindeki stres*

---

<sup>431</sup> BAYRAM, Fuat, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Legal İSGHD**, 2007, s. 553.

<sup>432</sup> Komisyon Raporu, s. 67.

<sup>433</sup> Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi, “ Genel Eşit Muamele ( AGG) Rehberi”, (erişim) <http://d-nb.info/1026990742/34>, 24.06.2014, s. 31.

<sup>434</sup> Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi, “ Genel Eşit Muamele ( AGG) Rehberi”, (erişim) <http://d-nb.info/1026990742/34>, 24.06.2014, s. 40.

*durumları mobbingin ortaya çıkışını elverişli kılabilir. İşçilerden veya işçi gruplarından yetenek ve kapasitelerinin altında ya da çok üstünde iş görmelerinin talep edilmesinden ya da şefin davranışlarından kaynaklanan iş yerindeki stres durumlarının olması mobbinge uygun ortam hazırlayabilir.”<sup>435</sup>. 2001 yılı Federal İş Mahkemesi kararı uyarınca mobbing: “kurban ve ilgili diğer kişiler arasında kendi toplumsal çevrelerinde uzun süreden beri devam eden kurbanın sözlü olarak saldırıya uğraması, iletişim kurma olanaklarının sınırlandırılması, sosyal ilişkilerine müdahale edilmesi ve saygınlığının azalması” şeklinde tanımlanmıştır<sup>436</sup>.*

Thüringen Eyalet İş Mahkemesi'nin 2001 tarihli kararında mobbing kavramı geniş şekilde ele alınmış ve şöyle denilmiştir: “*süreklilik gösteren, birbiri ardından gelen ya da iç içe geçmiş, düşmanca, kışkırtıcı ya da ayrımcılığa hizmet eden davranış biçimi sözkonusu ise ve bu davranış türü ve meydana gelişi itibariyle kural olarak hukuk düzeninin koruduğu bir amaç için gerekli değilse ve ilgilinin kişilik haklarına, şerefine aykırılık oluşturuyorsa ya da sağlığına zarar veriyorsa*” eylemler mobbing oluşturuyor demektir<sup>437</sup>.

Bu kararlardan da anlaşılacağı üzere mobbingin belirgin özelliği sistematik olmasıdır. Mobbing oluşturan davranışların birbiriyle bağlantılı veya iç içe geçmiş olması aranmaktadır. Hukuken korunan menfaatin ihlaline yönelik bu eylemler arasında nedensellik bağı olmalıdır.

2001 yılında Thüringen Eyalet İş Mahkemesi; “*Mobbingcinin daha önce bunun için plan yapması gerekli değildir. Fırsatların değerlendirilerek davranışın devam ettirilmesi mobbingin varlığı için yeterlidir. Mobbing, sistematik, insan onuruna saygı göstermeyen ve kişilik haklarını zedeleyen davranıştır ve bu davranışın amacı mağduru yanlış bir harekette bulunması için kışkırtmaktır. Mobbing tecrit edilmiş bir ortamda iş ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesi sonucunu doğurabilir ya da bununla işçinin devamlı yıpratılması sonucunda gönüllü olarak işinden vazgeçmesini sağlamak amacı güdülür.*” Şeklinde karar vermiştir<sup>438</sup>. Yargı kararlarında bir fiilin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için; davranışların sistematik olması, birbirleriyle bağlantılı

<sup>435</sup> Bkz. BAG, 15.01.1997, NZA. 1997; aktaran; ERGİN, s.163.

<sup>436</sup> BSG, vom 14.02.2001-B 9 VG 4/00, AP BGB 611 Mobbing Nr. 1; aktaran; ERGİN, s.163.

<sup>437</sup> LAG Thüringen vom 15.02.2001- 5 Sa 102/00, NZA- RR 2001, s. 577; aktaran; ERGİN, s.163.

<sup>438</sup> LAG Thüringen vom 10.04.2001-5 Sa 403/00, NZA-RR 2001, 347; aktaran; ERGİN, s.163.

olması, mağdurun kişilik hakkını, onurunu veya sağlığını olumsuz etkilemesi, davranışların ayrımcılık ve yıldırım maksadıyla yapılması gerekir.

Baden-Württemberg Eyalet İş Mahkemesi mobbingle mağduru yıpratmak, onu tecrit etmek ve bununla en sonunda kişinin işinden vazgeçmesini sağlamanın amaçlandığının açık olduğu belirtilmiştir<sup>439</sup>.

Almanya'da mobbinge maruz kalan çalışan iş görmekten kaçınma hakkına sahiptir (Alman Medeni Kanunu m. 273/1). İş görmekten kaçınma hakkı işçiyi sağlığını tehdit eden hayatını tehlikeye girdiği ahlaki anlayışın gerektirdiği durumlarda işçiye verilmelidir. İş görmekten kaçınma hakkı işverenin uygun bir çalışma ortamı sağladığı ana kadar devam edebilmelidir.

Alman Ceza Hukuku'nda ise mobbing ayrıca bir suç tipi olarak düzenlenmemiştir. Mevcut suç tiplerinin mobbing kapsamında gerçekleşen davranışları cezalandırabilir yeterlilikte olduğu düşüncesi ile münferit bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bu sebeple mobbing sürecinde gerçekleşen davranışlar mobbing mağdurunun depresyona girmesi ve ruhsal sağlığı bozulmasıyla sonuçlanmış ise Alman Ceza Kanunu'nun 223. maddesi (yaralama) uyarınca cezalandırılabilir. Bu madde uyarınca bir başkasının vücuduna ya da sağlığına zarar veren kişi cezalandırılır. Alman Ceza Kanunu'nun 240. maddesine cebir/tehdit düzenlemiştir. Buna göre bir kimseye karşı güç kullanarak ya da tehditle onu kötü bir eylemde bulunmaya böyle bir eyleme katlanmaya ya da bir hareketten kaçınmaya zorlayan kişi cezalandırılır. Dolayısıyla mobbing sürecinde mağdura karşı cebir ve/veya tehdit uygulayan kişi m. 240 gereğince cezalandırılacaktır. Hatta bir kişiyi tehditle cinsel davranışlarda bulunmaya zorlayanlara 177. madde gereğince bir yıldan az olmamak üzere hapis cezası verilir. Yalnız ufak tefek temaslar, ahlaka aykırı hoş olmayan davranışlar Genel Eşit Davranma Yasası'nın 3.maddesi kapsamında cinsel taciz olarak değerlendirilebilse de Alman Ceza Kanunu'nun 177. maddesi dışında kalacaktır<sup>440</sup>.

Alman Ceza Kanunu'nun 185. maddesine göre hakaret suçunu işleyenler hapis cezası ile cezalandırılır. Mobbing sürecinde gerçekleşen eylemler çoğunlukla mağdurun

---

<sup>439</sup> LAG Baden-Württemberg vom 27.07.2001 - 5 Sa 72/01; aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 179.

<sup>440</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 208.

onur ve haysiyetine, ahlakına yöneliktir. Her ne kadar doğru da olsa geçmişte yaşanmış bir olayın gereksiz yere tekrar anlatılarak kişinin şeref ve saygınlığına zarar verilmesi halinde Alman Ceza Kanunu'nun 92. maddesine göre cezalandırılması mümkündür.

Alman Ceza Kanunu'na göre (m. 186,187) ispat edilebilir olmayan, gerçek dışı, mağdurun saygınlığını azaltacak şeyleri iddia ediyor ve bunları yayıyorsa kötüleme ve karalama suçu oluşur. Bir iddia şayet esaslı noktalarda yanlış ise bu iddianın doğru olmadığı kabul edilir. Karalama ve kötüleme eyleminin kamuya açıklanması ya da bir toplantıda dile getirilmesi suçun nitelikli halini oluşturur<sup>441</sup>.

Alman Ceza Kanunu'nun 242. maddesinde hırsızlık suçu düzenlenmiştir. Dolayısıyla mağdurun rızası olmadan taşınır eşyasını alan kişi cezalandırılır. Mağdurun eşyalarına zarar veren kişi 303. madde uyarınca cezalandırılır.

Alman Ceza Kanunu'nda yer alan suç tiplerinden bir diğeri olarak her kim hukuka aykırı olarak bilgileri siler, gizler veya kullanılamaz hale getirirse ya da değiştirirse hapis cezası veya para cezası ile cezalandırılır (m.303a).

Mobbing eylemlerinin uygulayıcısı yanında bu eylemlere doğrudan veyahut dolaylı olarak dahil olan başka kimseler de katılır. Doğrudan ya da dolaylı katılımcılar aktif olabilecekleri gibi eylemlerini pasif şekilde de gerçekleştirebilirler. Bu eylemler iştirak halinde gerçekleşebilir ya da iştirak iradesi olmasa da ihmal suretiyle mümkün olabilir. Leymann mobbing eylemlerinde 3. kişiyi "mümkün kılan" (möglichmacher) olarak tanımlar<sup>442</sup>. Alman Ceza Kanunu'nun 26. maddesine göre azmettiren failin aldığı cezanın yarısını alır. 27. madde gereğince kasıtlı olarak bir başkasının hukuka aykırı fiiline yardım eden kişi cezalandırılır. Bu yardım fiziksel olabileceği gibi psikolojik de olabilir. Alman Ceza Kanunu'nun 357. maddesi gereği şef astını görevini yerine getirirken hukuka aykırı bir fiilde bulunmaya teşvik eder ya da buna teşebbüs ederse suç işlemiş olur. Alman Ceza Kanunu'nun 13. maddesinde kanunda suç olarak tanımlanan bir fiilin ihmal suretiyle işlenmesi hali cezalandırılmaktadır. İşletme Yasası'nın 75. maddesi gereğince işveren işletmede çalışan işçilerin kişiliklerinin

---

<sup>441</sup> GÜRDOĞAN, Özkan, "Hakaret Suçu", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, 2012, s. 194.

<sup>442</sup> LEYMANN, Heinz, Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Degagen Wehren Kann, Hamburg, 1993, s.61; aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 212.



serbestçe gelişmesini korur ve destekler. İlgili kanun hükümleri ve iş sözleşmesi gereği işveren ve temsilcileri garantör konumundadır.

Alman Ceza Kanunu'nun 238. maddesinde bir kimseyi ısrarlı biçimde izleyerek rahatsız etmek suçu düzenlenmiş olsa da içerik ve nitelik olarak mobbing davranış tipinin tam anlamıyla özelliklerini taşımamaktadır. Bu düzenlemeye göre bir kimsenin hukuka aykırı bir biçimde izlenerek ısrarlı şekilde yakınındaki yerlere gitmek, telekomünikasyon araçlarıyla veya diğer haberleşme araçları ya da üçüncü kişileri bu kimseyle ilişki kurmayı sağlamak üzere kullanarak girişimlerde bulunmak, bu kimseye ilişkin verileri kullanarak onun adına mal veya hizmet ısmarlamak veya üçüncü kişilerin bu kimseyle temas kurmasına sebebiyet vermek, bir kimse veya onun yakını bir kişiyi vücut bütünlüğü, sağlık veya özgürlüğünü ihlal etmekle tehdit etmek veyahut bunlara benzer diğer bir fiil gerçekleştirerek bu şekilde bu kişinin sürdürdüğü hayat tarzını biçimlendirmesini ağır bir biçimde bozmak bu suçu oluşturur<sup>443</sup>. Buradan da anlaşılacağı üzere sistematiklik, belli bir saikle hareket etme gibi şartları taşımadığında esasen mobbing davranış biçimleri bu suç kapsamında değerlendirilemez.

Alman Ceza Kanunu'nun 323c maddesi gereği bir kaza halinde somut olayın özelliğine göre yardım edilmesi gereken yerde yardım edilmezse tehlikede bulunanları kendi haline terk etme suçu oluşur. Mobbing eyleminde seyirci kalarak hiçbir şey yapmayan kişiler bu madde çerçevesinde değerlendirilir<sup>444</sup>.

Ceza Kanunu'nun ilgili hükümleri dışında farklı kanunlarda yer alan hükümler de mobbing eylemlerinin yasal dayanağı olmaktadır. İşletme Teşkilatı Yasası'nın 75. maddesine göre "*işveren ve işçi temsilciliği, işletmede çalışan kişilere, hukuk, vicdan ve mantığa dayanan adalet kurallarına göre davranılmasını; özellikle kişilere, ırkı, dini, milliyeti, kökeni, politik veya sendikal çalışma ve siyasal eğilimi veya cinsiyeti veya cinsel kimliği nedeniyle farklı davranılmamasını sağlamak zorundadır*". Yine aynı kanunun 85. maddesinde işyerinde baskı altında kalan, haksızlığa uğrayan işçiye şikayet hakkı tanınmıştır. Fakat işletmenin ilgili şikayet birimi de mobbing uygulayıcılardan biri ise bu maddenin elverişsiz olacağı ortadadır. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 3.

<sup>443</sup> Çeviren: ÜNVER, " Stalking ...", s.106.

<sup>444</sup> HAGE Marion/ HEILMANN Joachim, Mobbing – ein modernes betriebliches Konfliktfeld, BB 1998, s. 746; ESSER/WOLMERATH, Mobbing, s. 264-265; KOLLMER, Mobbing im Arbeitsverhältnis, s. 124, aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 216.

ve 4. maddelerinde işverenin işçi sağlığını korumak için önlem alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Genel Eşit Davranma Yasası ile işverene ayrımcılık yapılmasına karşı tedbir alınması yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yasa uyarınca sadece ırk, etnik köken, cinsiyet, din, dünya görüşü, engellilik, yaş ya da cinsel kimlik sebeplerinden dolayı yapılan ayrımcılığa karşı tedbirler alır. Bunun haricindeki konularda yapılan ayrımcılıklara karşı tedbir alınması düzenlenmemiştir. Yasada belirtilen ayrımcılık hareketleri kişinin onurunu zedeleme amacını taşımaktadır<sup>445</sup>.

İşveren, işletme ve işyeri içerisinde ilgili birime şikayetler doğrultusunda ilgili kişileri uyarabilir ve diğer tedbirleri alabilir. Nitekim Alman İş Hukuku'nda uyarılma, işyerinin değişikliği İşletme Teşkilatı Yasası'nın 95. maddesinin 3. fıkrasının 1. cümlesinde: “ işe alınma seçimine, yer değiştirmede, ücret grubu değiştirmede ve işten çıkarmalarda uygulanan kurallar işçi temsilciliğinin onayını gerektirir.” şeklinde düzenlenmiştir. İşveren işçinin işyerini değiştirmeden önce başka işyerine nakil imkanlarını araştırmalıdır. İşyeri değişikliği karşılıklı rıza ile olabileceği gibi işverenin yönetim hakkını kullanması suretiyle de gerçekleşebilir. Bu son durumun gerçekleşebilmesi için yapılan iş sözleşmesinde işyeri değişikliğine ilişkin ayrıntılı düzenlemenin yer alması gerekir. Kimi durumlarda mağdurun işyeri değişikliği mağdur açısından en az zarar verici yol olarak görünebilir<sup>446</sup>. İşveren işyeri değişikliği yapılmadığında son çare olarak işyeri temsilciliğine bildirilmek koşulu ile işveren sözleşmeyi feshedebilir (İşletme Teşkilatı Yasası m. 102 f.1). Dolayısıyla suç tipinde gerekli ve yeterli uyarı ve önlemlere rağmen işçinin mobbing davranışları sergilemeye devam etmesi cezalandırılır şeklinde ibare eklenebilir.

Thüringen İş Mahkemesi'nin 15.02.2001 tarihli bir kararına göre<sup>447</sup>; “Eğer psikolojik taciz sonucu mağdurun kişilik hakları, şerefi ya da sağlığı ağır bir şekilde zarar görmüşse, önceden bir uyarıya ihtiyaç duymaksızın ve bu suretle işyerindeki huzurun bozulup bozulmadığına bakılmaksızın iş ilişkisi derhal fesih ile sona erdirilebilir. Taciz ne kadar yoğun olursa, iş ilişkisinin devamına duyulan güven temeli de o derece ağır ve etkili olarak zedelenir. Eğer tacizde bulunan kişi, mağdurun uğradığı taciz eylemleri sonucu hastalandığını görebiliyorsa ve buna rağmen tacize

---

<sup>445</sup> ERGİN, s.169.

<sup>446</sup> WOLMERATH, Mobbing, s. 149-150, aktaran: ERGİN, s.172.

<sup>447</sup> LAG Thüringen vom 15.02.2001 - 5 Sa 102/2000, DB 2001, s. 1783=NZA-RR 2001, s. 347, aktaran: ERGİN, s.179.

*devam ediyorsa, taciz eden işçinin geçici de olsa çalıştırılmaya devam edilmesi için bir sebep yoktur.”*

Alman Federal Yüksek Mahkemesi mobbinge ilişkin tazminat davalarında sürelerin hesaplanmasına ilişkin olarak sistematik ve birbirini takip eden davranışlardan en sonuncusu esas almaktadır<sup>448</sup>.

Federal İş Mahkemesinin bir kararında Türk stajyere karşı diğer stajyerlerce “çalışmak özgür yapar, Türkiye güzeldir” tabelası yazması şeklinde gerçekleşen düşmanca tavır ayrımcılık, dolayısıyla mobbing olarak kabul edilmiştir<sup>449</sup>.

Almanya’da her ne kadar mobbinge ilişkin yasal düzenleme bulunmasa da sendikal çalışmaların etkisi ile mobbinge ilişkin maddeler toplu iş sözleşmelerine dahil edilmiştir. Mesela Almanya’da mobbing kurbanı çalışan erken emeklilik talebinde bulunabilmektedir<sup>450</sup>. Volkswagen kuruluşunda çalışanlar mobbinge maruz kaldıklarında kuruluş içinde bulunan birimlere doğrudan başvurma imkanına sahip oldukları gibi iş sözleşmelerinde mobbinge ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu sözleşme metninde şirket kendi personeli ile “işyerinde ortak çalışmaya uygun davranış” sergileyeceklerine ilişkin sözleşme imzalanmaktadır. Sözleşme gereğince psikolojik tacize maruz kalan kimseye şikayet hakkı tanınmıştır. Mobbing neticesinde beliren sağlık bozuklukları meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmekte olup, mobbinge maruz kalmanın tüm masrafları işverence karşılanmaktadır<sup>451</sup>.

Alman tazminat hukuku bakımında da iş sözleşmesini fesheden mobbing mağduru çalışan tüm zararının tazminatını talep edebilecektir<sup>452</sup>.

---

<sup>448</sup> BAG, Urteil vom 16.05.2007-8 AZR 709/06 (LAG Hamm, Urteilvm 23.03.2006-8 Sa 949/05) , aktaran: ÜNVER, “Stalking ...”, s.102.

<sup>449</sup> ERGİN, s.169.

<sup>450</sup> TINAZ, **İşyerinde...**, s.4.

<sup>451</sup> Komisyon Raporu, s. 49.

<sup>452</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 216.

## b. ABD

Mobbing davranışlarında birine kasten duygusal zarar verilmesi sözkonusudur. Amerika'da Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanların %13'ünün yakın bir zamanda, %24'nün geçmişte mobbinge maruz kaldıklarını, %12'sinin ise mobbinge tanıklık ettiklerini ortaya çıkarmıştır<sup>453</sup>. 2010 yılında ABD'de çalışanların %35'i mobbing mağduru olduğunu belirtmiştir<sup>454</sup>. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'ne göre 1995-2005 yılları arasında işyerinde psikolojik şiddet vakıaları artış göstermiş, anket katılımcılarının %5'i mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir<sup>455</sup>.

Yapılan bu anket ve istatistiklerin mobbinge maruz kalanların görmezden gelinemeyecek fazlalıkta olduğunu ortaya koymasına karşın ABD'nin 50 eyaletinde mobbing kapsamında görülen sadece bazı davranışlar yasaklanmıştır. Fakat Amerika'da işyerinde psikolojik tacize ilişkin özel bir düzenleme yer almamaktadır. Amerikan Medeni Kanunu'nda ( Civil Rights Act) ırk, renk, din, cinsiyet, ulusal kökene dayalı tacize karşı koruma sağlanmıştır. Bu sebepler tahdidi olarak sayılmıştır.

Amerika'da mobbing başlı başına bir dava konusu olarak kabul görmüş değildir<sup>456</sup>. Mobbing eylemleri mevcut düzenlemelerin kapsamında değerlendirilebiliyorsa yaptırıma bağlanmaktadır. Bunlardan biri ayrımcılık yasağı diğeri ise haksız fiil sorumluluğudur. Mobbing sebebiyle zarar görenler bu hallerde tazmin yoluna gitmektedir.

Mobbing eylemleri genel olarak ayrımcılık yasağı kapsamında ele alınır. Bunlar haricinde mobbing eylemlerinin cinsel içerikte olanlarının genel olarak cinsel taciz hükümleri çerçevesinde değerlendirildiği görülmektedir.

ABD İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun (Equal Employment Opportunity Commission) yaptığı tanıma göre işyerinde cinsel taciz: "*Kabulü veya reddi açıkça veya dolaylı olarak kişinin iş başarısına etki eden veya düşmanca bir iş*

---

<sup>453</sup> Komisyon Raporu, s. 16.

<sup>454</sup> Results of the 2010 WBI, U.S. Workplace Bullying Survey, (erişim) <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/2010-wbi-national-survey/>, 20.11.2013.

<sup>455</sup> "Workplace Violence and Harrassment : A European Picture" , **European Risk Observatory Report**, s. 11-14.

<sup>456</sup> DAVENPORT– SCHWARTZ– ELLIOTT, s.172.

*ortamının oluşmasına neden olan hoş olmayan cinsel hareketler, cinsel istekler veya cinsel içerikli sözlü veya fiziksel uygulamalar” dır<sup>457</sup>.*

Amerika’da haksız fiil sorumluluğu kapsamında değerlendirilen davranışlara ilişkin olarak mağdurun kendisine ağır bir duygusal acı verildiğini ispatlaması aranmaktadır. Bu acı kendisinden katlanılmasının beklenilemeyeceği ağırlıkta olmalıdır. Amerika Birleşik Devletleri işvereni işyerinde psikolojik tacizi önlemekle yükümlü kılmamaktadır<sup>458</sup>.

Amerika’nın 1964 tarihli Medeni Kanunu’nun 7. maddesinde “*bir kişiye istihdamın ayrıcalıkları, tazminatı, şartları ve koşullar bakımından kişinin ırkına, rengine, dinine ve milliyetine bakarak ayrımcılık yapmak ve onu işten çıkarmak çalışana karşı işveren tarafından yapılan yasadışı eylemdir*” denilerek ayrımcılık yasaklanmaktadır. Bu yasada 1991 değişiklikleri ile kapsam genişletilmiştir. 1967 yılında İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası (The Age Discrimination Act), 1973 Mesleki Rehabilitasyon Yasası ( The Vocational Rehabilitation Act) ve 1990 Engelli Amerikalılar Yasası (The Americans with Disabilities Act) yasaları mevcuttur. Cinsel nitelikte mobbingi engelleyecek şekilde bir yasa bulunmayan Amerika’da 1998 Oncale Sundower davasında Yüksek Mahkeme cinsel tacizin 7. madde kapsamına girdiği kararını vermiştir. Yüksek mahkeme 7. maddenin yalnızca ekonomik ve somut ayrıcalıklardan ibaret olmadığını, aynı zamanda insanları saldırgan ve istismar edici yerlerde çalışmaktan koruduğuna karar vermiştir. Yüksek mahkeme bu kapsam da kararlarını verirken olayların şiddetine, davranışların sıklığına, saldırgan, tehdit edici niteliklere haiz olduğuna, çalışanın işverimini makul ölçüler dışında etkileyip etkilemediğine, davranışın makul bir insanın saldırgan ve aciz edici bulacağı kadar ciddiliğine, mağdurun ayrıca sübjektif olarak taciz edici bulduğuna bakar.

---

<sup>457</sup> ÇAKMUT, Yener, “Cinsel Taciz Suçu ve Ceza Muhakemesi Kanunu’na Göre Bilirkişilik Kurumu”, CHD, Aralık 2009, s.130-131.

<sup>458</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 275 - 278.

### c. İsviçre

İsviçre’de ise mevcut yasalar mobbing vakıalarını önleyici yeterlilikte görüldüğünden ayrıca herhangi bir düzenlemeye gerek duyulmamıştır<sup>459</sup>.

Mobbing süresince gerçekleşen eylemler çoğunlukla özel hukuk alanında değerlendirmeye tabi tutulmuştur. İş hukukunda işverenin gözetim borcu varlığını korumaktadır. Dolayısıyla işveren gözetim borcu kapsamında işyerinde mobbingin gerçekleşmemesi için gerekli tedbirleri alacak buna rağmen gerçekleşen mobbing için de son verilmesi anlamında gerekli yöntemleri kullanacaktır. Aynı zamanda işçinin kişiliğinin korunması bireyin kişiliğine yönelik Medeni Kanun’da (m. 27), Borçlar Kanunu’nda (m. 328) düzenlenmiş bulunmaktadır. İsviçre Borçlar Kanunu gereğince (m. 97, 47, 41) işçinin kişilik haklarını veya vücut bütünlüğünü ihlal eden işveren tazminat ödemekle yükümlüdür. Borçlar Kanunu’nun 328. maddesinde işveren iş ilişkilerinde işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını koruma ve bunlara saygı gösterme ile yükümlüdür. Kişilik hakkı kapsamına kişinin mesleki itibarı da dahildir. Borçlar Kanunu’nun m. 328 gereğince işveren işçiyi işin yerine getirilmesi için gerekli asgari düzeyin dışında başka bir çalışanla sosyal ilişkilerde bulunmaya zorlayamaz. İsviçre Borçlar Kanunu’nda her ne kadar sözleşmenin haklı nedenle feshi düzenlenmiş olsa da (m. 336) psikolojik taciz sözleşmenin haklı nedenle fesih sebepleri arasında sayılmamıştır. Hatta işçinin iş görmekten kaçınması işveren için haklı nedenle fesih sebebi sayılmıştır. Ancak kanaatimizce işçinin psikolojik taciz sebebiyle iş görmekten kaçındığı hallerde işveren haklı nedenle iş sözleşmesini feshedememelidir.

İsviçre’ de psikolojik taciz cinsel taciz şeklinde gerçekleşmekte ise Eşitlik Yasası uygulama alanına girer. Eşitlik Yasası’nın 3. maddesinde cinsiyete dayalı ayrımcılık, 4. maddesinde cinsel taciz düzenlenmiştir. Gerekli tedbirleri aldığını ispatlayamayan işveren tazminat ödemek zorunda kalır<sup>460</sup>.

---

<sup>459</sup> Mobbing in the EU and in Europe, Raising Awareness of Women Victims of Mobbing, Centro Ricerche Affari Sociali, 2009, s. 13- 14

<sup>460</sup> SAVAŞ, s. 75, 76.

#### **d. Japonya**

Japonya’da The Tokyo Managers’ Union’un kurmuş olduğu “bullying hot-line” telefon danışma hattı işyerinde psikolojik taciz kurbanlarına danışma ve yardım hizmeti vermektedir. Bir çok ülkede olduğu gibi Japonya’da da pek çok yerde yardım telefon hatları vardır. Buralarda çoğunlukla iyi eğitim almış gönüllüler çalışmaktadır.

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin özel bir yasal düzenleme bulunmadığından mobbinge maruz kalanlara ilişkin hukuki koruma medeni hukukta kişilik haklarına ilişkin yasal düzenlemeler çerçevesinde gerçekleşecektir.

Japonya yargı kararlarında mobbing kavramı belirtilmeden işçi ya da işverenin bu kapsamda ele alınabilecek davranışları haksız fiil olarak nitelendirilmiştir. Bu sebeple mobbing uygulayıcısının tazminat sorumluluğu doğmaktadır. İstisnai olarak yargı kararlarında işverenin mobbingi önleme yükümlülüğu sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk olarak nitelendirilmektedir. Kadın ve Erkek Arasında Eşitliğin Sağlanması Yasası (1997) ile cinsel davranışlara yönelik bir düzenleme getirilmiştir. Yine bu yasaya dayanılarak çıkarılan bakanlık yönergesinde işveren cinsel tacize karşı etkili önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur<sup>461</sup>.

Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünün Desteklenmesine İlişkin Yasa ile mobbingte arabuluculuk ve uzlaştırma yöntemleri sunulmuştur.

#### **e. Avusturya**

Avusturya’da işyerinde psikolojik tacize ilişkin özel bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Psikolojik taciz işverenin işçiyi koruma yükümlülüğu kapsamında değerlendirilmektedir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası’nın 3. ve 6. maddesine göre işveren işyerinin çalışma koşullarını işçinin hayatını, sağlığını, maddi ve manevi çıkarlarını koruyacak şekilde düzenlemek zorundadır<sup>462</sup>. Avusturya İş Kanunu’na göre

<sup>461</sup> TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 269 - 274.

<sup>462</sup> DEMİRCİOĞLU, s. 115 - 116; TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 241.

mobbing eylemlerine maruz kalan kişinin feshedilen iş sözleşmesinin fesih işleminin geçersizliği talebinde bulunulabilir<sup>463</sup>.

Avusturya içtihatlarında mobbinge ilişkin herhangi bir tanımlama yapılmamıştır. 1997 yılında Yüksek Mahkeme'nin verdiği kararda (OGH) çalışanı iğnelemenin, ara sıra eleştiri yapmanın işyerinde terör olarak kabul edilemeyeceğinden bahsedilmiştir<sup>464</sup>. 2002 senesinde belgelerin verilmemesi, hatalı bilgilendirme, uygunsuz talimatlar mobbing olarak değerlendirilmiştir<sup>465</sup>. Bu kararda yapılan eylemlerin sistematikliği vurgulanmıştır. Avusturya ceza hukukunda mobbinge ilişkin ayrı bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu kapsamda fiziksel saldırılar Avusturya Ceza Kanunu'nun 83. maddesi vd, cebir ve tehdit ile mağdurun cinsel eylemlere zorlanması m. 202, mağdur hakkında kötü dedikoduların yapılması, ahlak ve adaba aykırı davranışlarda bulunduğu iddiaları m. 111 (kötüleme suçu), kabul edilebilir olmayan ses tonu ve konuşma tarzı hakaret suçunu, mağdur hakkında doğru olmayan asılsız iddialarda bulunulması iftira suçunu (m. 116), korku ve huzursuzluk yaratan tehdit var ise tehdit suçunu (m. 107), zenginleşme amacıyla yapılan tehdit var ise şantaj suçunu (m.144), başkasının zilyetliğindeki eşyalara zarar vermek, kullanılmaz hale getirmek, şeklini değiştirmek fiilleri m. 125 kapsamında eşyalar zarar verme suçunu, bilgilere zarar verme, izinsiz değişiklik yapma, silmesi kullanılmaz hale getirme, bilgisayar sistemine zarar verme, sisteme izinsiz giriş yapma fiilleri ceza kanununda cezalandırılabilir niteliktedir. Başkasına ait eşyanın kötüniyetle alınması ve sonra atılması, saklanması hali de m 135. gereğince cezalandırılmaktadır<sup>466</sup>.

### C. Mobbing Kavramının Türk Hukuk Sistemindeki Yeri

Avrupa çalışma koşulları anketinin 2010 sonuçlarına göre<sup>467</sup> işte ayrımcılığa maruz kalıp kalınmadığı sorusunun yanıtına Türkiye'de erkeklerde % 5. 3, kadınlarda % 7. 4 oranında evet cevabı verilmiştir. Avrupa'da ise bu oran erkeklerde % 5.6,

<sup>463</sup> SMUTNY, Maga, Petra – HOPF, Herbert, Ausgemobt!, Wirksame Reaktionen gegen Mobbing MANz'sche Verlag, Wien, 2003, s. 110, aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 249.

<sup>464</sup> OGH 18.09.1997, 8 ObA 285/97 p=RdW, 98, aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 241.

<sup>465</sup> OGH, 17.10.2002, 8 ObA 196/02k=DRdA 2003/18, aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 242.

<sup>466</sup> Bkz. Avusturya CK § 168a.

<sup>467</sup> "Subjected To Discrimination At Work", (erişim)

[http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_02.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_02.htm), 30.10.2013.



kadınlarda ise % 6.9'dır. Son bir ayda işyerinde sözlü tacize uğradıklarına ilişkin araştırmada<sup>468</sup> ise sonuçlar Türkiye'de kadınlar için; % 2, erkekler için % 3.5, Avrupa'da bu oran erkeklerde % 10.8, kadınlarda % 10.7'dir. İşyerinde son bir ayda tehdit yahut küçük düşürücü davranışa maruz kalma konusunda<sup>469</sup> Türkiye'de kadınlar %1 iken erkekler %3.3, Avrupa'da bu oran kadınlarda % 5.1, erkeklerde ise % 4.9 dur. Son bir yılda işyerinde fiziksel şiddete maruz kalanların oranı; erkekler için Türkiye' de % 1.2 iken, Avrupa'da bu oran % 2, kadınlar için Türkiye'de % 0.1, Avrupa'da % 1.7 dir. Avrupa'da son bir yılda bullying'e ya da tacize maruz kalanların oranı kadınlarda % 4.4, erkeklerde % 3.9, Türkiye'de kadınlarda % 0.2; erkeklerde % 1.8 dir<sup>470</sup>. Türkiye'de yapılan başka bir araştırmada mobbing mağdurlarının %20 civarında olduğu, 877 kişilik bir ankette ise katılanların %55'inin mobbing mağduru olduğu anlaşılmıştır<sup>471</sup>. Ülkemizde Bursa'da yapılan bir araştırmada sağlık, eğitim ve güvenlik sektöründen 944 kişinin katılımı ile gerçekleşen çalışmada %55'inin son bir yıl içinde psikolojik taciz ile karşılaştığı %47'nin ise mobbinge tanıklık ettiğini göstermiştir. İstanbul'da 505 hemşire katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada hemşirelerin %86'sının mobbinge maruz kaldığı tespit olunmuştur. Human Resources Management tarafından gerçekleştirilen 2008 yılındaki araştırmaya göre<sup>472</sup> Türkiye'de araştırmaya katılanların %81'i mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yatay mobbinge maruz kalanların oranı %25'tir. Mobbinge maruz kalanlardan %27'si istifa, %25'i işe devam, %18'i işten çıkarılma; %17'si durumu amirine bildirme ile neticelenmiştir<sup>473</sup>.

Kamu sektöründe işten çıkarılma ihtimali az olduğundan bu alanda mobbingin daha sıklıkla görüldüğü söylenebilir. Nitekim 2005 Avrupa Çalışma Koşulları Anket

---

<sup>468</sup> "Have You Been Subjected to Verbal Abuse at Work in The Last Month?", (erişim)

[http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_03.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_03.htm), 30.10.2013.

<sup>469</sup> "Have You Been Subjected to Threats and Humiliating Behaviour at Work in The Last Month?", (erişim) [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_04.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_04.htm), 30.10.2013.

<sup>470</sup> "Have You Been Subjected to Bullying or Harassment at Work in The Past Year?", (erişim)

[http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_06.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm), 30.10.2013.

<sup>471</sup> BİLGEL, Nazan – AYTAÇ, Serpil – BAYRAM, Nuran, "Bullying at Turkish White Collar Workers", **Occupational Medicine**, Vol.56, No: 4, Oxford University Press, 2006, s.226-231.

<sup>472</sup> "HRM 100 Kişiyile İşyerinde Psikolojik Terör (Mobbing) Araştırması Yaptı", (erişim)

<http://www.hrm.com.tr/hrm-100-kisiyle-isyerinde-psikolojik-terror-mobbing-arastirmasi-yapti-2/>, 19.12.2013.

<sup>473</sup> BOZBEL - PALAZ, s.68.

sonuçlarına göre işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddetle karşılaşma riski özel sektöre (%4) nazaran kamu sektöründe (%6) daha yüksektir<sup>474</sup>.

Mobbing sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler, kamu daireleri, eğitim, bankacılık ve sigorta sektörlerinde, üniversitede çalışanlar arasında daha sık görülmektedir<sup>475</sup>.

Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında birbirine çok yakın oranlar taşıyan bu istatistikler Türkiye’de de mobbing eylemlerinin oldukça yaygın olduğunu göstermektedir. Bu durum karşısında kimi ülkelerde mevcut düzenlemeler yeterli görülerek mobbing süresince gerçekleşen davranışlar ilgili hükümler çerçevesinde değerlendirilmekte, kimi ülkelerde ise durumun vehameti karşısında mobbinge ilişkin düzenlemeler yapılmaktadır. Bizim ülkemizde henüz mobbinge dair ayrı bir düzenleme bulunmasa da Yeni Borçlar Kanunu’nda işyerinde psikolojik taciz ibaresi kullanılmıştır. Bunlar haricinde ceza hukuku alanında bu konuyla ilgili meclis komisyon çalışmalarına da yer verilmiştir. Ayrıca Gazi Üniversitesinde 16.08.2012 tarihinde üniversite bünyesinde faaliyette bulunan akademik ve idarî personel ile öğrenimini sürdüren öğrencilerin haklarını korumak ve kollamak amacıyla mobbing ofisi kurulmuştur.

Her ne kadar Türk Borçlar Kanunu’nda ilk defa mobbing ibaresinin kullanıldığı belirtilse de esasen Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Ana Yönetmeliği’ nin 90. maddesi (01.07.2010 değişikliği)’nde ilk defa Türk mevzuatında mobbing ifadesi psikolojik baskı/yıldırma/taciz ifadeleri ile yer almıştır. Bunu dışında psikolojik taciz adı geçmese de bu kapsamda değerlendirilebilecek davranış tiplerinin bazıları çeşitli yasal düzenlemelere konu olmuştur<sup>476</sup>.

Tüm dünya genelinde işyerinde psikolojik taciz olgusu yeni bir kavram iken Türkiye’de henüz son birkaç yılda gündemdedir. Mobbing olgusunun niteliği, içeriği ve haksızlık boyutu tam olarak anlaşılmış değildir. Bu konuda ilk kez Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi 2006 yılında İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı tarafından “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Cinsel Taciz”

---

<sup>474</sup> “Fourth European Working Conditions Survey (2005), (erişim)

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/index.htm>,19.12.2013.

<sup>475</sup> Komisyon Raporu, s. 17-18.

<sup>476</sup> Örneğin; Yükseköğretim Kurumları Yönetici Öğretim Elemanı Ve Memurları Disiplin Yönetmeliği m.6, m.7, m.8, m.9, m.11, 2547 sayılı Kanun m. 13, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.10, m. 21, Türk Tabipleri Birliği Disiplin Yönetmeliği m. 5.

konulu bir panel düzenlenmiştir<sup>477</sup>. Bu yolla mobbing olgusu akademik platforma taşınmıştır

Yukarıda izah edildiği üzere Türk hukuk sisteminde mobbingle alakalı Türk Borçlar Kanunu'nda bir düzenleme yapılmış, Türk Ceza Kanunu'nda henüz hüküm altına alınmamıştır. Yargıtay kararlarında İsveç'te 1994, Japonya'da 1996, Finlandiya'da 2000 yıllarında konu olmaya başlamış, Almanya'da mevcut yasal düzenlemelerle ve Fransa'da Ceza Kanunu'na getirilen ek bir madde ile son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmıştır.

Mobbing ibaresine yer verilmiş olsa da kavramın tanımına Türk hukukunda yer verilmemiştir. Latince kökenli bir kavram olan mobbing; birini kasten sıkıştırmak, bunaltmak, taciz etmek, uzun süreli ve sistematik olarak bir kişi üzerinde baskı oluşturmak anlamına gelmektedir<sup>478</sup>.

Mobbingin ve mağdurun mobbing neticesinde uğramış olduğu fiziksel ve ruhsal zararların tespitinde uzmanların rolü büyüktür. Diğer benzer ruhsal sıkıntılardan ayırımına varabilecek, doğru teşhisler koyarak mağduru yönlendirebilecek hatta bu hususta kendisine yol gösterebilecek mobbing konusunda uzmanlaşmış kişilerin varlığı gereklidir. Uzmanların çalışmalarını mani olunmayacak yasal tedbirlerin alınması son derece önemlidir. Nitekim 6023 sayılı Kanun ile kurulan Türk Tabipleri Birliği'nin uğraş alanları; eğitim, özlük hakları, sağlık politikaları, tıbbi etik, insan hakları, hasta hakları, halk sağlığı, özel hekimlik, hukuk, işçi sağlığı ve işyeri hekimliği, kadın hekim ve kadın sağlığı, adli tıp uygulamaları, olağandışı koşullarda sağlık hizmetleri, uzmanlık dernekleri koordinasyon kurulu, pratisyen hekimlik, genel pratisyenlik enstitüsü, kredilendirme kurulu, spor hekimliği, turizm ve sağlık, sosyal güvenlik ve reklam kuruludur. Görüldüğü üzere özlük hakları, sosyal güvenlik, insan hakkı ve hukuk alanlarında da faaliyet gösteren Türk Tabipler Birliği mobbing sürecinde etkin olabilecek kurumlar arasındadır. Nitekim çalışanların sağlığı önemli bir halk sağlığı sorunudur.

---

<sup>477</sup> “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Cinsel Taciz” Paneli Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku anabilim Dalı, 28. 03. 2006.

<sup>478</sup> ÜNVER, “ Stalking ...”, s.101.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 23. maddesi uyarınca işyeri hekimi hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz. İşyeri hekimleri tam bir mesleki özgürlük içinde çalışmalarını yürütür. Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapabilir. Dolayısıyla işyeri hekiminin çalışmasını engellemek yönetmeliğe aykırılık teşkil eder.

Ayrıca bir düzenleme içinde yer almasa da mobbing süresince gerçekleşen davranışlar mevcut bazı ilke ve hükümlere aykırılık teşkil etmektedir. Fakat mobbing süresince gerçekleşen davranışların tamamının bu kapsama dahil olduğunu söylemek güçtür. Bu itibarla kanaatimizce mobbinge ilişkin özel bir düzenlemeye ihtiyaç vardır.

Türk hukukunda mobbinge ilişkin yasal düzenlemeler; Anayasa'nın 5.,10., 12.,17., 24., 25., 48., 49.,50., 55. maddeleri; Türk Ceza Kanunu'nun 1., 81., 86., 94., 96., 102., 105., 106., 107., 114., 115., 117., 118., 120., 121., 122., 124., 125., 132., 133., 134., 135, 151., 257., 281., 283. maddeleri, İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi ile 5. ve 22. maddesi; Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, Türk Medeni Kanunu'n 24. maddesi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun (mülga) sendikal nedenlerle işçiler arasında ayrımcılık yapılmasını önleyen 31. maddesi, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun (mülga) 38. maddesinin 2. fıkrası , 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesidir.

Ayrıca İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun mülga 38. maddesinin 2. fıkrası da dolaylı olarak mobbinge ilişkin düzenlemeler içermekte idi. İş Kanunu'nun mülga 77. maddesine göre işverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü iken, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi sendikal nedenlerle işçiler arasında ayrımcılık yapılmasını önlemekte idi. İlaveten mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun (mülga) 38. maddesinin 2. fıkrası gereğince greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiçbir şekilde engellenemez.

## 1. Anayasada Mobbinge İlişkin Düzenlemeler

Mobbinge karşı koruyucu önlemler temelini kişilik hakları ile ilgili düzenlemelerden almaktadır. Türk hukuk sisteminde kişi hak ve özgürlükleri öncelikle anayasal güvence altına alınmıştır. Çünkü temel hukuk normu olan anayasa hükümleri herkesi ve her kurumu bağlayıcı niteliktedir.

Kişiliğin korunması başta Anayasa'nın 12. maddesi, 17. maddesi, 49. maddesi ile güvence altına alınmıştır.

Anayasa'nın 12. maddesinde herkesin dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahip olduğu vurgulanmıştır. Bir temel hak herhangi bir kanunda düzenlenmemişse bu temel hakka ilişkin anayasa hükmünün doğrudan uygulanacağı söylenebilir<sup>479</sup>. Anayasa'nın 17/3. maddesinde ise işkence ve eziyet yasaklanmıştır.

Mobbing davranışları; anayasa ile güvence altına alınan yaşama hakkına, kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkına, kimseye onur kırıcı muamele yapılamayacağı ve eşitlik ilkelerine aykırılık teşkil eder.

Mobbingi ayrı bir düzenleme olarak ele almayan ülkelerde bu kavram genel itibariyle eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına aykırı bir hal olarak ele alınmıştır. Nitekim Türkiye'nin de taraf olduğu pek çok sözleşme metni eşitlik ilkesini düzenlemekte, ayrımcılık yasağını getirmektedir.

Anayasa'nın 90. maddesinin 5. fıkrası gereğince usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Yalnız bir uluslararası andlaşmanın iç hukuka doğrudan uygulanabilmesi için bireylere getirdiği hak ve yükümlülükleri doğrudan uygulanabilir olmalıdır. Bu da başka bir hukuki düzenlemeye gerek bırakmayacak şekilde açık ve hukuki bütünlük içinde düzenlenmiş olmasını gerekli kılar. Uluslararası metinlerde yer alan hüküm sadece devletlere yükümlülük yüklemekle kalmamalı bireylere de kendilerine o hakkın tanınması için talep hakkı doğurmalıdır<sup>480</sup>. Bunlar ışığında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın sadece

<sup>479</sup> TEZİÇ, Erdoğan, **Anayasa Hukuku**, 7. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2001, s. 193 -194.

<sup>480</sup> SUR, Melda, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İzmir, 1995, s. 54 - 56.

devletlere yükümlülükler yüklediği fakat bireylere talep hakkı oluşturacak açıklık ve netlikte hakları düzenlemediği sebebiyle iç hukukta doğrudan uygulanabilir olması mümkün değildir. Bu yüzden iç hukukta ayrıca bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

## 2. Medeni Hukukta Mobbinge İlişkin Düzenlemeler

Mobbing uygulayanın, kurban üzerinde baskı kurarak iş ortamını çekilmez bir duruma getirmesi ve işten uzaklaştırması, bu bağlamda kurbanda oluşan fiziksel ve psikolojik zararlar anayasal güvence altına alınan kişilik haklarına müdahale niteliği taşımaktadır. Ayrıca mobbing kapsamındaki davranışlar 4721 sayılı Medeni Kanunu'nun kişilik hakkına saldırıyı düzenleyen 24. maddesine aykırılık teşkil etmektedir.

Medeni Kanunu'nun 2. maddesi dürüstlük ilkesini düzenlemektedir. Medeni Kanunu'nun 2. maddesi gereği “ *herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*”. Bu hüküm hakim tarafından resen dikkate alınan emredici bir hukuk kuralıdır<sup>481</sup>. İşveren iş sözleşmesinden kaynaklanan yönetim hakkını ve talimat verme yetkisini kullanırken, gözetme borcunu yerine getirirken hukuka, genel ahlaka, örf ve adet kurallarına, doğruluk ilkelerine aykırı hareket etmemelidir<sup>482</sup>. Hakkın kötüye kullanılması halinde haksız fiil sözkonusu olur<sup>483</sup>. Bu suretle işverenin gerçekleştirmiş olduğu mobbing davranışlarının haksız fiili tespiti sonrasında bu davranışları cezalandıracak bir düzenleme getirilmelidir. Çünkü fiiller hukuka ve kanuna aykırı haksız fiil teşkil etmektedir.

Mobbing eylemleri mağdurun kişilik haklarına tecavüzdür. Kişinin onur ve saygınlığını zedeleyici nitelik taşır.

---

<sup>481</sup> OĞUZMAN, M. Kemal, **Medeni Hukuk Dersleri**, 6. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1990, s.164.

<sup>482</sup> KAPLAN, Emine, Tuncay, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu –İş**, C. 7, S. 2, 2003, s. 3.

<sup>483</sup> REİSOĞLU, Safa, **Borçlar Hukuku-Genel Hükümler**, 16. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2004, s.138.

Kişilik; kişinin hak ve fiil ehliyetiyle beraber maddi, manevi ve ekonomik kişilik değerlerini kapsayan bir bütündür<sup>484</sup>.

Kişilik hakkı saldırıya uğrayan kişi Medeni Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.

Psikolojik tacize maruz klan kişi Medeni Kanunu'nun 25. maddesi gereğince saldırının durdurulması davası, saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası, maddi ve manevi tazminat davaları açabilir. Saldırının durdurulması davasının açılabilmesi için işçinin iş akdi süresinin devamı gerekir. Bu sebeple mobbing uygulayıcısı amacına ulaşmış, mağdurun işten ayrılmasını sağlamış ise artık böyle bir dava açma imkanı kalmayacaktır. Henüz mobbing aşamasına dönüşmemiş çatışma aşamasındaki davranışların saldırının önlenmesi davasının açılması için yeterli olmayacağı kanaatindeyiz zira bu davanın açılabilmesi için hukuka aykırı bir saldırının gerçekleşebileceği yönünde ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı gerekir. Mobbing sürecinin kendisi sinsi bir süreç iken mobbing emarelerinin yakın ve ciddi tehlike oluşturacak alenilikte olması beklenemez.

### 3. Borçlar Hukukunda Mobbinge İlişkin Düzenlemeler

Türk Borçlar Kanunu'nda mobbinge ilişkin olarak yeni bir düzenleme yapılmış, mobbinge ilişkin Başbakanlık tarafından genelge yayımlanmıştır.

Mobbing kavramı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Ana Yönetmeliği'nden sonra ilk defa mevzuatta 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde psikolojik taciz adıyla düzenlenmiştir. Buna göre işveren işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Böylelikle psikolojik taciz adıyla mobbing

<sup>484</sup> AKİPEK, Jale, G. – AKINTÜRK, Turgut, **Kişiler Hukuku**, C.1, Yenilenmiş 4. Bası, İstanbul, 2003, s. 357; OĞUZMAN, M. , Kemal – SELİÇİ, Özer – OKTAY, Saibe, **Kişiler Hukuku-Gerçek ve Tüzel Kişiler**, 6. Baskı, İstanbul, 1999, s. 115; ZEVKLİLER, Aydın – ACABEY, M., Beşir – GÖKYAYLA, K., Emre, **Medeni Hukuk**, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara, 2000, s. 190-191.

ilk kez Türk kanunlarında yerini almıştır. Ayrıca 09.03.2011 tarihli 27879 sayılı resmi gazetede yayımlanan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Konulu Başbakanlık Genelgesi mevcuttur. Bu genelgede de mobbing ifadesi yerine psikolojik taciz ibaresinin kullanımı tercih edilmiştir. Genelgede davranışların sistematik, kasıtlı ve belli bir süre devam etmesi özellikler arasında sayılmıştır. Ayrıca TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunca mobbinge ilişkin bir rapor hazırlanmıştır.

Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi gözetme borcuna ilişkin hükümleri düzenlemektedir. İşverenin gözetme borcunu işçinin kişiliğini ve kişilik hakkını gözetme borcu olarak anlamak ve yorumlamak gerekir<sup>485</sup>. Kişilik bütün bir kavram olup, işçinin maddi manevi ve ekonomik tüm kişilik değerlerini kapsar.

Gözetme borcuna aykırılık halinde kusurlu sorumluluğu düzenleyen Borçlar Kanunu'nun 112. ve 417. maddelerine başvurulma durumu ortaya çıkacaktır. Çünkü işyerinde psikolojik taciz; iş kazası ya da psikolojik taciz neticesinde oluşan hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilemeyecektir. Böyle bir durumda Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu'nun borca aykırılık ve haksız fiil ile ilgili hükümlerine başvurmak zorunda kalınacaktır. Buradan hareketle ne özel hukuk tüzelkişiliklerinde ne de kamu tüzelkişiliğinde çalışan bireylerin belli ve net bir hukuki güvencesi bulunmamaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işverenin işçiye karşı yükümlülükleri belirtilmiştir. Örneğin; madde gerekçesine göre işveren işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkanlarını sağlamak zorundadır. Bu maddenin düzenlenmesi ile işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bu maddenin düzenlenmesinde İsviçre Borçlar Kanunu'nun 328. maddesi göz önünde tutulmuştur<sup>486</sup>. Bu maddenin düzenlenmesi ile işçinin onur ve saygı gösterilmek dahil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiştir.

---

<sup>485</sup> KAPLAN, s. 2; GÜZEL, Ali – ÇATALKAYA, UGAN, Deniz, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum, S. 34, 2012/3, s.168.

<sup>486</sup> Bkz. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu' nun 417. madde gerekçesi.



Aşağıdan yukarıya doğru mobbingte işçi/çalışanın üstüne karşı uyguladığı mobbing sözkonusudur. Burada işçi/çalışan üstünün emir ve talimatlarını yerine ya hiç getirmemekte ya da eksik veya zamanında yerine getirmemektedir. İş görmede kasıtlı yapılan eksiklik veya yanlışlıklar sebebiyle işveren yıldırılmaya çalışılmaktadır. Oysaki Borçlar Kanunu'nun 396. maddesi<sup>487</sup> gereği işçi, işgörme borcunu yerine getirirken her türlü dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür. İşçi veya çalışanın sorumluluğunu bu hüküm belirler. Fakat işverenin de işçinin özen borcunu kabulünde dürüstlük kuralına aykırı davranmaması gerekir.

Mobbing sürecinde gerçekleşen fiiler 818 sayılı Borçlar Kanunu' nun 41 ve devamı maddelerinde düzenlenen haksız fiile ilişkin hükümlerine ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 49 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlere aykırılık teşkil etmektedir.

İşverenin Borçlar Kanunu kapsamında adam çalıştıranının sorumluluğu hükümleri gereğince de sorumluluğu doğabilir.

#### **4. İş Hukukunda Mobbinge İlişkin Düzenlemeler**

Bireyin kendine mobbing uygulandığının farkında olmasından itibaren çözüm üretme sürecinin etkili olabilmesi için idarecilerin ve yöneticilerin etkin bir rol oynaması gerektiği aşikardır. Çünkü mağdurun mobbing sürecinin ilerleyen zamanlarında asabi ve alıngan bir ruh haline bürünmesi hareketlerini kontrol altına almasında zorluk çıkarmaktadır. Bu aşamada mağdur gördüğü baskı neticesinde dayanamayıp ya işten uzaklaşmaya başlayacaktır ya da mobbing uygulayıcısına yönelik karşı saldırgan davranışları olacaktır. İlk ihtimalde işyerinin ve çalışan mağdurun zararı sözkonusu olurken ikinci ihtimalde hukuka aykırı hatta suç unsuru taşıyan fiiller gerçekleşebilir. İşveren, yönetici ve amirler işyerinde çalışma ortamının huzurunu ve sükununu, çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlayacak, çalışanların sağlığını koruyacak önlemler almalı ve yöntemler geliştirmelidir. Bu yükümlülük ve sorumlulukları İş Kanunu'nun ve ilgili diğer mevzuat hükümlerinde düzenleme altına alınmıştır.

---

<sup>487</sup> Bkz. Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu madde 321.

İşverenin işçilerine eşit davranma, ücret ödeme, işçilerini gözetme yükümlülüğü vardır. İşverenin gözetim borcu kapsamında mobbinge maruz kalan işçiyi koruma yükümlülüğü yer almaktadır. Çalışma zamanlarına dikkat etme, çalışanın fizik ve ruh sağlığını koruyucu tedbirler alma, işyerinde güvenli bir ortam sağlama gibi önlemler işverenin gözetme borcu dahilindedir. Bu kapsamda işveren diğer çalışanlar tarafından işçiye karşı yapılan mobbing davranışlarını engellemek ve ortadan kaldırmakla yükümlüdür. Bu kişilerin dışında ayrıca işveren temsilcilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı açısından yasal sorumlulukları vardır.

Mobbing davranış şekilleri İş Kanunu'nun işverenlerin ve işçilerin yükümlülüklerini düzenleyen 77. maddesine<sup>488</sup>, eşit davranma ilkesini düzenleyen 5. maddesine ve ahlak ve iyiniyet kurallarını düzenleyen 24. maddesine aykırılık teşkil etmektedir. Bu sebeple işçi iş sözleşmesini derhal fesih hakkına sahip olacaktır.

İş Kanunu'un 5. maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesi gereğince işveren işyerinde çalışan işçiler arasında makul ve haklı bir neden bulunmadıkça ayrımcılık yapamaz. Eşitlik ilkesi Anayasa'nın 10. maddesinde de düzenlenmektedir. Yine Anayasa'nın 55. maddesinde eşit ücret prensibini benimsemiştir. İş Kanunu'nun 5. maddesi, Sendikalar Kanunu'nun sendikal sebeplerle çalışanlar arasında ayırım yasağını düzenleyen 25. maddesi, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun greve katılmayan ve katılmaktan vazgeçen işçilerin çalıştırılmalarına ilişkin düzenleme getiren 38. maddesi<sup>489</sup> eşit davranma ilkesini düzenler. Ayrımcılığı ispat yükü işçiye bırakılmıştır ancak işçi bir ihlalin varlığını güçlü bir şekilde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda bu durumda ayrımcılık yapıldığına ilişkin ispat yükü işverene geçer. İşverenin işçiye karşı diğer işçilerden farklı davranması, ayrımcılık yapması işçiye İş Kanunu m. 24 gereğince iş sözleşmesini derhal fesih hakkı verir. Fakat bunun için iş sözleşmesinin devamı gerekmektedir. İşyerinden ayrılan işçinin bu yola başvurma imkanı olmayacaktır.

İş Kanunu'nun 24. maddesindeki düzenleme ile işçinin onur ve saygınlığına yönelik saldırı sözkonusu olduğunda işçinin iş akdini feshetme hakkı doğmaktadır. Fakat İş Kanunu iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçi ve işverenlerin hak ve

<sup>488</sup> Sözkonusu madde 20.06. 2012 tarih ve 6331 sayılı Kanunu'nun 37. Maddesi ile mülga olmuştur.

<sup>489</sup> 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 07.10.2012 tarihinde 6356 sayılı Kanun ile yürürlükten kalkmıştır.

sorumluluklarını düzenlediğinden kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan kişiler kapsam dışında kalacaklardır. Mobbing davranışlarına ilişkin yeterli bir koruma sağlayamasa da mevcut düzenlemeleri ile İş Kanunu'nun 24. maddesi sadece işçinin onur ve saygınlığını derhal fesih hakkı tanıyarak korumaktadır.

İş hukukunda Ultima - Ratio ilkesi gereği feshe en son çare olarak başvurulmalıdır, bunun öncesinde şikayetçinin başka bir işyerine naklinin mümkün olup olmadığı araştırılmalıdır. Buna paralel olarak kimi işyerlerinde baskı altında hak ihlallerine uğrayan işçi hakkında departman yahut işyeri değişikliğine gidilmesi çözüm olarak görülmektedir. İşyeri değişikliği karşılıklı rızaya dayanmıyorsa ancak sözleşmede ayrıntılı şekilde düzenlendiği takdirde işverenin yönetim hakkına dayanarak işyeri değişikliğine gitmesi mümkün olabilir<sup>490</sup>. İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca işveren çalışma koşullarında yapacağı esaslı bir değişikliği ancak işçiye durumu yazılı olarak bildirmesi suretiyle yapabilir. Altı işgünü içerisinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. Fakat işveren bu durumda değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını ispatlarsa iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin yükümlülükleri yanında işçi ile aralarındaki iş ilişkisinden kaynaklı bazı hakları da mevcuttur. Fakat işverenin ya da onun yetkilendirdiği işveren vekilinin yönetim hakkına ilişkin mevzuatta genel bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yönetim hakkı çerçevesinde işveren işin yapılacağı yeri, yapılma zamanını, yapılma sırasını ve kapsamını belirleyebilir. İşveren işin süresi ve saatleri konusunda belirlemeler yapabilir<sup>491</sup>. İş sözleşmesinde işçinin yapacağı iş belirlenmemiş ise işveren emir ve talimatlarla belirler. Emir ve talimatlarla belirlenen iş kanuna, ahlaka, adaba aykırı ve imkansız olamaz<sup>492</sup>. İşçinin yapacağı işin ismi sözleşmede belirtildiğinde işveren ancak bu işin/mesleğin gereği olan emir ve talimatları verebilir<sup>493</sup>. Sözleşmede işçinin yapacağı iş belirlenmişse artık taraflar karşılıklı anlaşmadıkça işveren işçinin işini değiştiremez. İşveren işçinin yaptığı işten daha ağır bir iş gördürürse bu durumda işçiye iş sözleşmesini derhal fesih hakkı doğar. İş sözleşmesinde meslek adı veya meslek kolu belirlenmiş ise bu durumda işveren bu mesleğin gerektirdiği işlerin

---

<sup>490</sup> ERGİN, s.191.

<sup>491</sup> TAŞKENT, Savaş, **İşverenin Yönetim Hakkı**, Met – Er Matbaası, İstanbul 1981, s. 13.

<sup>492</sup> Bkz. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 27.

<sup>493</sup> TAŞKENT, s. 13.

yapılmasını isteyebilir. İşçinin işinde değişikliğe giden işveren, işçinin mesleki ilerlemesine engel olacak biçimde hareket etmemelidir. Yönetim kapsamında işveren işçinin işi göreceği yeri de belirleyebilir. İşyeri değişikliği işçi aleyhine sayılabilecek şekilde yapılamaz<sup>494</sup>.

İşveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi ve bağlılık gereği işveren kimi zaman işçinin kişilik hakkı alanına girecektir. Belli yükümlülükler altına giren işçi çoğu zaman buna katlanmak zorundadır. Fakat işveren yönetim hakkı kapsamında kullandığı yetkileri işçinin kişilik hakkı alanına girerken haklı bir nedene dayanmalıdır. İşveren işçisinin fiziksel ve kişisel değerlerini korumak için işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. İşçinin kişilik hakkı işverenin yönetim hakkının sınırını oluşturur. İşverenin yönetim hakkı sözleşmeye dayanmaktadır<sup>495</sup>. İş ilişkisi sebebiyle kişilik hakkı alanına da girmeye çok müsait olan işçi işveren ilişkisinde yönetim hakkı kullanılırken temel hak ve hürriyetleri güvence altına alan anayasal ilkelere aykırı davranılmayacak, eşitlik, insan onuru ve kişi dokunulmazlığı ilkeleri gözönünde bulundurulacaktır.

İşçinin yapacağı iş belirlenirken dürüstlük kuralına, çalışma yaşamındaki geleneklere işyeri uygulamasına uygun bir yorum yapılmalıdır<sup>496</sup>. İşveren işçiden kişilik hakkı ihlali oluşturacak ve insan onuruyla bağdaşmayan iş yapmasını isteyemez.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrası gereği taraflar aralarında anlaşmak suretiyle çalışma koşullarını değiştirebilirler. Fakat işin yapılmasına yardımcı olan yan işlerin yapılması emir ve talimatını verebilmek için işçinin onayına gerek yoktur.

İşveren işçiden onur ve saygınlığını ve dürüstlük kuralını ihlal edici emir ve talimatlarına uymasına bekleyemez. İşveren işçiden katlanmasını bekleyemeyeceği bir ortamda işgörme borcunun ifasını isteyemez<sup>497</sup>.

---

<sup>494</sup> Bkz. Yargıtay 11.04.1988, 2824/4094.

<sup>495</sup> BALKIR, Gönül, Z., "İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar", **2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, 18-19 Kasım, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, (erişim) <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/2.2/Balkir.pdf>, 25.10.2013 s. 198.

<sup>496</sup> CENTEL, Tankut, **İş Hukuku C. 1 Bireysel İş Hukuku**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1994, s. 93.

<sup>497</sup> BAKIRCI, Kadriye, **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayınları, İstanbul, 2000, s.184-185.

Psikolojik tacize uğrayan işçi bu durumu işverene derhal bildirmelidir ki işveren yükümlülüklerini yerine getirebilsin. Bu aşamadan sonra artık işverenin sorumluluğu başlar. İşveren elindeki tüm imkanlarla ortaya çıkan mobbing vakiasını durdurmaya muhtemel vakiaları da engellemeye çalışmalıdır. İşçi, çalışan yaşadığı olaylara ilişkin olayların oluş sıra ve şeklini de belirtir şekilde, tanık olanları da ayrıntılı belirten ifadelerle günlük tutmalıdır. İşverenin tüm çabalarına rağmen mobbinge ilişkin önlem alınmamışsa işçi, işyeri naklini talep edebilir, karşılıklı olarak iş ilişkisi sonlandırılabilir, iş sözleşmesini feshedebilir yahut işveren tarafından yapılan iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğini isteyebilir. En son olarak da tazminat talebinde bulunma hakkına sahiptir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında düzenlenen 77. ve 89. maddeleri arası hükümler 20.06.2012 tarihinde mülga olunmuştur. Bu sebeple İş Kanununda mobbinge ilişkin açık ya da örtülü bir düzenlemenin yer almamaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ayrı bir yerde düzenleme yürürlüğe girmiş olsa da bu düzenlemede mobbinge ilişkin doğrudan bir hükme yer verilmemiştir.

Başbakanlık genelgesi haricinde iş hukuku mevzuatında işyerinde psikolojik tacize açıkça yer verilmemiştir. Fakat bu durum sıklıkla karşılaşılan davranışların mahkemeler önünde değerlendirilmeye alınmasına mani olmamıştır. Nitekim Türkiye'de mobbing kavramı uygulamada ilk kez 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesi kararında tanımlanmıştır<sup>498</sup>. Ankara 8. İş Mahkemesi'nin kararına konu olan olayda davacı taraf İş Kanunu'nun 77. maddesine, Medeni Kanunu'nun 25. maddesine Borçlar Kanunu'nun 49. maddesine ve Avrupa Sosyal Şartı'nın tanımış olduğu onurlu çalışma hakkının ihlal edildiği iddiası ile dava açmıştır. Bu kararla işyerinde psikolojik tacizin varlığı ilk kez tespit edilmiştir. Bu karara konu olan olayda davacıdan son iki yıl içinde yedi kez savunması istenmiş, neticesinde uyarı ve kınama cezaları verilmiş ve sonrasında da türlü haksızlıklar yapılmıştır. Davada yaşanan olaylar davacı vekilince duygusal taciz, davalı vekilince ofis içi psikolojik şiddet, mahkemece işyerinde duygusal taciz olarak adlandırılmıştır. Mahkeme kararında duygusal tacizde işçinin odak haline getirilmesine vurgu yapılmıştır. Temyiz edilen bu karar Yargıtay tarafından onanmıştır<sup>499</sup>.

<sup>498</sup> Bkz. 20.12.2006 tarih, E. 2006/19 ve K. 2006/625 sayılı karar.

<sup>499</sup> Bkz. Yargıtay 9. HD' nin 30.05.2008 tarih ve E. 2997/9154 ve K. 2008/13307 sayılı kararı.

Yargıtay bir kararında<sup>500</sup>; çalıştığı işyerinde gerek sözlü gerek yazılı işlemlerle davacı üzerinde manevi baskı uygulayıp kişilik haklarına saldırarak duygusal tacizde bulunmayı, davacıya haksız yere üç kez disiplin cezaları verilmesini ve disiplin cezalarının işten çıkarılma gerekçesi gösterilmesini, amirlerinin iş yapmasını yüksek sesle bağırarak söylemelerini ve işi beceremediğini söylemelerini işçiyi yıldırma ve psikolojik baskı olarak nitelendirilmiştir. Davacı sorun çıkarmamak adına alt bir görevde çalışmayı kabul etmesine karşın kendisine yapılan baskıcı muamelenin önüne geçememiştir. Tanık beyanları ile doğrulanan davacının ağlama krizlerine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da mobbing kanaatini kuvvetlendirmiştir. Yargıtay, 8. İş Mahkemesinin psikolojik taciz tespitine ilişkin kararını onayarak mobbing kavramını “işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar” şeklinde tanımlamıştır. Yine Yargıtay’ın başka kararında<sup>501</sup> işyeri değişikliğine uğrayan davacının psikolojik tacize maruz kaldığı belirtilmiştir. Mobbingin ispatına ilişkin olarak Yargıtay “İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur”<sup>502</sup> demek suretiyle ispat konusuna değinmiştir. Sözkonusu somut olayda davacı dövüldüğüne ilişkin rapor almış, işe döndüğünde ise huzursuz edilemeye devam edilmiştir. Bu durum tanıklarla ve fiziksel şiddete ilişkin raporla ispatlandığından mahkemece yeterli emarenin bulunduğu kanaat getirilmiştir.

Yargıtay 2002 yılında verdiği bir kararda mobbing ibaresini kullanmamış olsa da mobbing vakıasına örnek teşkil edecek bir olayı karar bağlamıştır<sup>503</sup>. Bu kararda: “...davacının davalı işyerinde muhasebe elemanı olarak çalıştığı sırada temizlik elemanı olarak temizlik işlerine verildiği bu işyerinde işbaşı yapmayarak hizmet akdini sona erdirdiği, iş değişikliği sebebiyle davacının çalışma şartları ağırlaştığından davacının iş aktini feshinin 1475 sayılı yasanın 16/II. maddesine uygun düştüğünden kıdem tazminatının kabulü doğru ise de feshi gerçekleştirdiği anlaşılan davacı lehine ihbar tazminatına karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir....”

<sup>500</sup> Bkz.Yargıtay 9. HD’ nin 30.05.2008 tarih ve E. 2007/9154 ve K. 2008/13307 sayılı kararı.

<sup>501</sup> Bkz.Yargıtay 9. HD’nin 11.06.2007 tarih ve E. 2006/32353 ve K. 2006/18337 sayılı kararı.

<sup>502</sup> Bkz.Yargıtay 9. HD’ nin 14.03.2008 tarih ve E. 2008/3122 ve K. 2008/4922 sayılı kararı.

<sup>503</sup> Bkz.Yargıtay 9. HD’ nin 24.01.2002 E. 2001/16224, K. 2002/724 sayılı kararı.

Yargıtay başka bir kararında amirlerinin sözlü saldırı ve hakaretlerine maruz kalan, kişilik hakları çiğnenen, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülen mağdurun mobbing davranışlarına maruz kaldığına kanaat getirmiştir<sup>504</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi ve devamı 2012 yılında mülga olmuş, bu hükümlerin yerine 25311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikte işçilerin karşılaşılabilecekleri mesleki rahatsızlıklardan işverenin sorumluluğundan bahsedilmemektedir.

Mağdur mobbinge uğradığını bir üst amire, eğer mobbing uygulayan amir ise onun bir üst düzey yöneticisine şikayette bulunma hakkına sahiptir. Fakat amir emir verme yetkisini kullanarak ve diğer yöneticilerle irtibata geçerek mağdurun kendi dışındaki üst düzey yöneticilerle iletişime geçmesine engel olabilir.

Mağdurun şikayet ettiği mobbing uygulayan kişi şirket için önemli bir çalışan ise, yetkililer haberdar olmalarına karşın gerekli tedbirleri almamakta, mağduru da susturmaktadırlar. Bu durumda şikayet aşamasına kadar gerçekleşmiş olan mobbinge faili ve fiilleri farklı olan yeni bir mobbing süreci eklenmiş olur. Burada yetkililerin mağduru susturma şekilleri tehdit ile olabileceği gibi susması için maaşına zam yapılması gibi ilk bakışta hoş görünen şekillerde de olabilir ama özellikle cinsel taciz şeklindeki mobbinglere ilişkin ödül gibi gözükken baskıcı mobbing mağdura daha fazla zarar vermektedir.

İş Kanunu'nun 24. maddesinde ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halinde işçinin derhal fesih hakkı doğar.

Mobbing eylemlerinin önlenmesi özel hukukta işverenin işçiye karşı yükümlülükleri arasındadır. İş Kanunu'nun 24, 25 ve mülga olmadan önceki 77. maddelerinde mobbing davranışlarından biri olan cinsel taciz hali sözleşmenin ihtarsız fesih sebepleri arasında sayılmıştır. İş Kanunu'nda cinsel tacize uğrayan işçinin derhal sözleşmeyi fesih hakkı tanınmış iken, daha yaygın uygulanan psikolojik tacize yer verilmemiştir.

---

<sup>504</sup> Bkz. Yargıtay'ın 23.06.2008 tarih ve E. 2007/42976, K. 2008/17137 sayılı kararı.

## 5. Ceza Hukukunda Mobbinge İlişkin Düzenlemeler

İş yaşamında psikolojik taciz görülme sıklığı ve oranı o toplumun sosyal, ekonomik, kültürel ve ahlaki değerlerine göre değişiklik gösterir. Bu sebeple kimi toplumlarda ceza hukukunda düzenlemeye gidilmesine gerek duyulmazken kimi ülkeler için açık bir düzenlemeye gidilmesi şart olmuştur.

Bizim ülkemiz açısından bakıldığında mobbing kavramı üzerinde çalışmaların varlığına rağmen mobbinge ilişkin suç ve ceza kapsamında henüz somut bir düzenleme bulunmamaktadır. Türk Ceza Kanunu'nda mobbinge ilişkin bir yasal düzenleme olmamakla beraber mevcut genel düzenlemelerle psikolojik tacize uğrayan işçinin korunmasının mümkün olduğunu savunan yazarlar vardır<sup>505</sup>.

2010 yılında mobbing çalışması gerçekleştiren TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon raporu 2010 yılında yayınlanmıştır. Komisyon raporunda henüz Türk Ceza Kanunu'nda suç tipi olarak düzenlenemeyen mobbingin suç tipi olarak düzenlenmesi önerisi yer almıştır.

Genel itibariyle ceza hukuku davranış şekillerini gerçekleştikleri süreç içerisinde bir bütün olarak değil, tek tek ele almaktadır<sup>506</sup>. Bu bağlamda mobbing sürecinde gerçekleşen davranışların pek çoğu tek tek ele alındığında suç tipinin unsurları oluşturmadığı için cezai müeyyideye tabi kılınamayacak, bazı davranışlar ise şartları oluştuğu takdirde zincirleme suç hükümlerine göre hüküm altına alınacaktır. Fakat şunu belirtmekte fayda vardır ki zincirleme suç hükümlerinin uygulanabilmesi için araya belli bir zamanın girmesi gerekir oysaki her gün mesai saatlerinin olduğu bir çalışma sisteminde gerçekleşen fiiller için araya zaman girmiş olması düşünülemez. Örneğin; kasten yaralama suçu gibi kimi suçlara ilişkin zincirleme suç hükümleri uygulanamayacağından burada uzun süreç içerisinde sağlığı bozucu hareketlerde bulunan faile karşı çok ağır cezalar yüklenecektir. Bu da kanaatimizce kasti yenilenmemiş olan ve belli bir saikle hareket eden fail için adaletsiz bir uygulamaya sebebiyet verecektir. Örneğin, sürekli işyerinin veya çalışma alanlarının değiştirilmesi, yahut işle alakalı olarak gerekli bilgilendirmelerin yapılmaması gibi durumlar, psikolojik anlamda kin gütmek, sinsice yaklaşma davranış şekilleri mobbing

---

<sup>505</sup> ERGİN, s.189.

<sup>506</sup> FEHR, s. 21.



kapsamında değerlendirilse de Türk Ceza Hukuku kapsamında bu hareketlerin cezalandırılmayacağı açıktır. Bu davranışlar ancak başka davranış şekilleri ile desteklendiği takdirde cezalandırılabilir boyutta olur. Uzun bir süreçte ve diğer davranış şekilleriyle beraber desteklendiğinde mağdur üzerinde fiziksel ve psikolojik birçok zararın oluşumuna neden olur. Mobbingte belli niteliklere sahip belli bir süre gerçekleşen davranışlar arasında bağlantı ve sistematiklik var ise cezalandırılabilir olması gerekir.

Kanımızca mobbingi önleyici tedbirlerin daha ziyade iş hukukunda düzenlenmesi gerekirken bu süreçte suç unsurları taşıyan filler de olduğundan ceza kanununda düzenlenmelidir. Psikolojik taciz süresince gerçekleşen fillerden hangilerinin suç olduğunun belirlenebilmesi için bu konuya ilişkin ceza kanununda açıkça düzenlemeye yer verilmesi gerekir.

Genel ve özel ceza kanunlarında mobbinge ilişkin herhangi bir ifade bulunmasa da mahkemeler psikolojik taciz süresince gerçekleşen kimi davranışları mevcut suç tipleri açısından değerlendirmeye tabi tutmuştur.

2008 yılında gerçekleşen mobbinge dair ilk olayda<sup>507</sup> hukuk fakültesi dekanı, yurtdışında kongreye katılmak isteyen bir öğretim üyesinin talebine ilişkin oluşturulan fakülte Yönetim Kurulu kararında Yükseköğretim Kanunu'nun 61. maddesine aykırı bir şekilde çekimser oy vererek müspet ya da menfi karar çıkmasına mani olmak gerekçesi ile sulh ceza mahkemesinde “görevi kötüye kullanmak” suçundan mahkum olmuştur. Tarafları aynı olan bir başka davada ise aynı kişi sulh hukuk mahkemesince mobbing uyguladığı gerekçesi ile tazminata mahkum edilmiştir.

Diğer olay<sup>508</sup> ise mobbing davasının ilk kez ağır ceza mahkemesine taşındığı bir davadır. Olayın gerçekleştiği okula henüz atanan edebiyat öğretmenin şiir haftası düzenleme talebi okul müdürü tarafından reddolunmuş, kötü yakıştırmalarda bulunmuş hakkında dedikodu ve asılsız söylemler yayılmış, öğrencilerin asılsız şikayette bulunması için örgütlendirilmiş, yersiz ihtarlar ve kıdem cezaları ve ders ücretlerinin kesilmesi yoluna gidilmiş, en son olarak da başka bir okula atanması için

<sup>507</sup> “Kadın Dekana ‘Mobbing’den 5 Ay Hapis”, (erişim) <http://www.ntvmsnbc.com/id/25294595/>, 22.11.2013; ULUSOY, s. 148.

<sup>508</sup> “Mobbinge Rekor Ceza İstemi”, (erişim) <http://www.milliyet.com.tr/mobbing-e-rekor-ceza-istemi/yasam/haberdetay/25.01.2011/1343685/default.htm>, 22.11.2013; ULUSOY, s. 149.

ilçe milli eğitim müdürlüğüne başvurulmuştur. Mobbing yaptığı iddia edilen bir okul müdürü, yardımcısı ve iki öğretmen hakkında “kamu görevlilerine işkence yapma iddiası ile 12 yıla kadar hapis istemiyle dava açılmıştır.

Pasif davranış ve etkili olmayan düzenlemeler mobbing uygulayıcısını daha çok cesaretlendirir. Bu yüzden uygulayıcıda caydırıcı özellik gösteren düzenlemelerin yapılması gerekir. Hukuk dalları arasında caydırıcılık özelliği en etkili olan ceza hukuku alanıdır.

Mobbing olarak adlandırılacak davranışlar ancak münferit olarak ceza kanunumuzda düzenlenmiş ise cezalandırılacak, aksi takdirde mobbinge ilişkin bir düzenleme bulunmadığından doğrudan bir yaptırım olarak karşılığını bulamayacaktır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 86. maddesinde düzenlenen kasten yaralama, 106. maddesindeki tehdit, 117. maddesindeki iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali, sırasıyla 118., 122., 125., 134., ve 257. maddelerindeki sendikal hakların kullanılmasını engelleme, ayrımcılık yasağı, hakaret, özel hayatın gizliliğini ihlal, görevini kötüye kullanma suçları, diğer şartları da sağladığı ölçüde mobbing davranışlarının cezalandırılmasına sebep olabilecektir. Sistematiklik içerisinde gerçekleşen fiiller ise 96. ve 94. maddelerde yeralan eziyet veya işkence, 123. maddesinde düzenlenen huzur ve sükunu bozma suçları kapsamında değerlendirilebilir. Ayrıca mobbing sürecindeki fiiller; Türk Ceza Kanunu'nun 183. maddesinde düzenlenen gürültüye sebep olma suçuna, 225. maddesinde düzenlenen hayasızca hareketler suçuna, 226. maddesindeki müstehcenlik suçuna, 125. maddesinde yer alan hakaret suçuna, 132. maddesinde düzenlenen haberleşmenin gizliliğini ihlal suçuna, 133. maddesinde yer alan kişiler arasındaki konuşmaları dinlenilmesi ve kayda alınması suçuna, 134. maddesinde düzenlenen özel hayatın gizliliğini ihlal suçuna, 135-140. maddeleri arasında düzenlenmiş olan kişisel verilerin kaydedilmesi, hukuka aykırı biçimde ele geçirme veya yok etme suçlarına, 243-246. maddeleri arasında düzenlenen bilişim alanındaki suçlara vücut verir.

TCK m. 232'de düzenlenen kötü muamele suçuna mobbing davranışlarının girmesi mümkün gözükmemektedir. Çünkü bu suç ancak büyütme, okutmak, bakmak,

korumak veya bir meslek ya da sanatı öğretmekle yükümlü olduğu kimseler üzerinde gerçekleştirilebilecek bir suçtur<sup>509</sup>.

Mobbing süreci boyunca gerçekleşen davranışlar Türk ceza Kanunu'nda çeşitli suç tiplerini oluşturduğu gibi ayrıca Kabahatler Kanunu'nun gürültü<sup>510</sup>, ayrımcılık<sup>511</sup> hükümlerine de aykırılık teşkil eder<sup>512</sup>.

## 6. İdare Hukukunda Mobbinge İlişkin Düzenlemeler

Mobbinge ilişkin bir hüküm bulunmadığından mahkeme kararları yapılan usulsüz işlemlere ilişkin olarak kamu yararına uygunluk denetimi yapmakta, atama - görevlendirme işlemlerinin belirlenen şartlar çerçevesinde yapılıp yapılmadığı değerlendirmektedir.

657 sayılı Kanun'un 25. maddesinde disiplin cezalarına ilişkin düzenlemeler arasında "hizmet dışında devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak" kınama cezasını gerektiren fiiller arasında sayılmıştır. İdare hukuku alanında işyerinde psikolojik taciz kavramına açıkça yer verilmediği için davalarda 125. maddenin benzer hükümleri kapsamında değerlendirmeler yapılmaktadır.

İdare hukuku alanında uygulamada Ankara 7. İdare Mahkemesi'nin 2007/875 E. ve 2008/2297 K. sayılı kararında mobbing kavramı ilk defa karşı oy olarak yargı kararlarında yer almıştır<sup>513</sup>.

Ankara 7. İdare Mahkemesi'nin Emniyet Teşkilatı Yasası ve bu yasa gereğince çıkarılan yönetmeliklerin terfiye ilişkin hükümlerin uygulanmasına ilişkin olarak, davacının terfi için gerekli şartlara sahip olmasına rağmen terfi işleminin yapılmadığı oysaki buna engel bir halin bulunmadığı tespiti ile işlemin iptaline karar vermiştir. Mahkeme başkanı konunun ayrıca mobbing olgusu ile değerlendirilmesi gerektiği ve bu

---

<sup>509</sup> ÖZKUL, Burcu – ÇARIKÇI, İlker, H., "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Y. 2010, C.15, S. 1, s. 490.

<sup>510</sup> Bkz Kabahatler Kanunu madde 36.

<sup>511</sup> Bkz. Kabahatler Kanunu madde 122.

<sup>512</sup> ÜNVER, " Stalking ...", s.104 vd.

<sup>513</sup> Komisyon Raporu, s. 38.

hususun da eklenmesi gerektiği görüşünü azlık oyu olarak karara eklemiştir. Bu azlık oyunda mobbing olgusu ilk kez yargı kararlarında yer almış oldu<sup>514</sup>. Bu karar ile her ne kadar mobbinge ilişkin bir karar verilmemiş olsa da ilk kez mobbing ifadesi geçmiştir.

Yargıtay bir başka kararında sebepsiz yere başka yere atanan memura yapılan işlemin haksız olduğu gerekçesi ile idare mahkemesinin işlemin iptali kararına dayanak gösterilen tazminat talebini haklı bulmuştur.

### **III. ÜLKEMİZDE GERÇEKLEŞEN MOBBİNGİN MÜSTAKİL SUÇ OLMASI YÖNÜNDEKİ ÇALIŞMALAR**

Mobbing, bünyesinde suç unsurları barındırır. Mobbing fiilinden doğrudan ve dolaylı zarar görenler mağdur ve işverendir. Sağlığı bozulan mağdur tedavi masraflarını karşılamak zorunda kaldığı gibi belki de işinden ayrılmak durumunda kaldığı için mevcut gelirini de kaybeder. Ayrıca mağdurun itibarı da zedelenmiştir. Mobbing süresince bozulan ruh sağlığı, ani agresif tepkiler verilmesine neden olur. Asabi bir mizaç sergileyen bu kişiye karşı çevresindeki insanların tahammül sınırları zorlanmakta dolayısıyla sosyal çevresi de daralmakta, dışarıda yalnızlığa mahkum olmaktadır. Dolayısıyla birey ekonomik, sosyal, fiziksel ve ruhsal açıdan zarara uğramaktadır. Bu şekilde dalgalar halinde etkileri görülen mobbing uygulamasının topluma ve bireylere maliyetinin ağır olduğu açıktır.

Bu olumsuzlukların önüne geçmek için ülkemizde de çeşitli düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Fakat 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde sadece ifade olarak psikolojik taciz kavramına yer verilmesi, Başbakanlık tarafından çıkarılan 2011/2 sayılı Genelge'de<sup>515</sup> psikolojik tacize ilişkin tavsiye niteliğindeki önlem ve yükümlülüklerin belirtilmesi ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi'nin ALO 170 hattı; mobbingin önlenmesi hususunda ne derce etkili olabilecektir? Zira bu konuda yürürlüğe giren en kapsamlı çalışmaya yer vermiş düzenleme olmasına karşın işyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Genelge'nin herhangi bir yaptırım gücü bulunmamaktadır. Halbuki uluslararası

<sup>514</sup> Bkz. Ankara 7. İdare Mahkemesi' nin 2007/875 E. ve 2008/2297 K. sayılı kararı.

<sup>515</sup> Psikolojik tacizin Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işbirliği ile 2011/2 sayılı Genelge, Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

düzyeyde yapılan araştırmaların hepsi psikolojik taciz mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından sayıca daha fazla olduğu noktasında birleşmektedir<sup>516</sup>. Bu sebeple caydırıcı nitelikte bir cezai yaptırım düzenlenmesi ihtiyaç göstermektedir.

Mobbing vakıalarının önlenmesinde mobbing davranış şekillerinin açıkça Türk Ceza Kanunu'nda yer almaması sebebiyle belirsizliğin ve bununla beraber pek çok mağduriyetin çıkacağı sebebiyle kanunilik ilkesi gereği açıkça düzenlenmesi gerektiği görüşünde olanlar vardır<sup>517</sup>. Caydırıcılığın mevcut olmaması ve bünyesinde kişilik hak ve özgürlüklerinin ihlallerini barındırması sebebiyle, doktrinde mobbinge ilişkin suç ve ceza düzenlemesinin gerekliliğine vurgu yapanlar<sup>518</sup> olduğu gibi örnek hüküm taslakları geliştirenler de mevcuttur. Örneğin; ULUSOY'un psikolojik veya manevi saldırı başlığı ile getirdiği kanun hükmü önerisi şu şekildedir<sup>519</sup>: “ *işyerinde çalışanın her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama ve buna benzer sistematik davranışlarla, manevi bütünlüğünü ihlal eden kişi veya kişiler iki yıldan dört yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır ve bu suçu işleyenler hakkında 10 bin ile 20 bin lira para cezasına hükmolunur.*

*Manevi saldırı çalışanın bu nedenle işyerinden ayrılmasıyla sonuçlanmışsa fail iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ve on beş bin ile yirmi beş bin liraya kadar para cezasına hükmolunur.”*

Mobbing olgusundan ne anlaşılması gerektiği, mobbingin nedenleri ve sonuçları, bireyleri nasıl etkilediği, mobbing mağdurunun, mağduriyetini nasıl ispatlayacağı, hangi yasal yollara başvurabileceği konularında tespitler yaptığı gibi mevcut durumu ortaya koyup, bu sorun alanına ilişkin yasama sürecinde neler yapılabileceği, işveren tarafından uygulanan mobbingin nasıl engellenebileceği, toplumda nasıl farkındalık yaratılabileceği gibi konulara ilişkin çözüm önerileri geliştirmek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisi bünyesinde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu oluşturulmuştur.

Ülkemizde mobbinge ilişkin en kapsamlı düzenleme olması itibarıyla Kadın – Erkek Fırsat eşitliği Komisyonu'na daha ayrıntılı değinmekte fayda vardır. TBMM

<sup>516</sup> TINAZ – BAYRAM – ERĐİN, s. 13.

<sup>517</sup> İLHAN, Ümit, “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Ege Akademik Bakış, C. 10, S: 4, Ekim 2010, s. 1175-1186.

<sup>518</sup> ÇOBANOĞLU, şaban, **Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005, s. 202.

<sup>519</sup> ULUSOY, s.165.

Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun 14.10.2010 tarihli 16. Toplantısında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Alt Komisyonu kurulmasına karar verilmiştir. Bu komisyonda mağdurlar da dinlenilmiş, hukuki açıdan değerlendirilmelerde bulunulmuştur<sup>520</sup>. Bu rapora göre mobbing; sistemli bir şekilde sürekli olarak sıklıkla çalışanı sindirme amacıyla kişinin özgüvenine yapılan psikolojik ve fiziksel saldırı şeklinde gerçekleşen, işyerinde çalışanların bir başka kişi veya kişileri taciz edici, ahlakdışı, sistematik söz ve davranışlardır<sup>521</sup>. Bu rapora göre mobbingin meslek hastalığı olduğu yönünde kanaat oluşturulmuş<sup>522</sup> olsa da bu görüşte olmayanlar da vardır<sup>523</sup>. Raporda sanal mobbing ibaresine yer verilmiştir. Bu tanıma göre mobbing; failin internet vasıtası ile ele geçirdiği bilgileri kişiler aleyhine kullanması halidir. Sanal mobbing klasik mobbingin sınırını genişleten bir terimdir<sup>524</sup>. Komisyon raporunda yapılan araştırmalarda mobbing süresi 6 ay ile 15 ay arasında değişiklik göstermektedir, sürecin yol açtığı ağır neticeler ise 29-46 ay sonrasında ortaya çıkmaktadır<sup>525</sup>.

Komisyon raporunda yer alan görüşe<sup>526</sup> göre mobbing olgusu Türk Ceza Kanunu'nda açıkça düzenlenmeli, bu suç alt sınırı 2 yıl 6 ay hapis cezası ile cezalandırılmalıdır. Mobbing suçunu işleyen faile ayrıca 10 bin lira para cezası verilmelidir. Dolaylı olarak mobbinge katılanların da Türk Ceza Kanunu kapsamında cezalandırılması gerekmektedir. Ayrıca bu raporda mobbingin iş kazaları ve meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır.

Komisyon raporunda<sup>527</sup> da Türk Medeni Kanunu'ndaki, Borçlar Kanunu'ndaki ve Türk Ceza Kanunu'ndaki mevcut düzenlemeler yetersiz görülmüştür.

---

<sup>520</sup> Komisyon Raporu, s. 5.

<sup>521</sup> Komisyon Raporu, s. 3 – 6.

<sup>522</sup> Komisyon Raporu, s. 3.

<sup>523</sup> ERDOĞAN, Gülnur, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Hukuksal Açıdan Değerlendirilmesi”, s. 28, (erişim)

[www.researchgate.net/profile/Gulnur\\_Erdogan/publication/258156998\\_YERNDE\\_PSKOLOJK\\_TACZ\\_\(MOBBNG\)\\_DAVRANILARININ\\_HUKUKSAL\\_AISINDAN\\_DEERLENDRLMES\\_\(LEGAL\\_EVALUATION\\_OF\\_MOBBING\\_AT\\_WORK\)/file/5046352725affae86a.pdf+ERDOĞAN,+Gülnur,+“işyerinde+psikolojik+taciz+\(mobbing\)+davranışlarının+hukuksal+açıdan+değerlendirilmesi+nerede&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, 22.11.2013.](http://www.researchgate.net/profile/Gulnur_Erdogan/publication/258156998_YERNDE_PSKOLOJK_TACZ_(MOBBNG)_DAVRANILARININ_HUKUKSAL_AISINDAN_DEERLENDRLMES_(LEGAL_EVALUATION_OF_MOBBING_AT_WORK)/file/5046352725affae86a.pdf+ERDOĞAN,+Gülnur,+“işyerinde+psikolojik+taciz+(mobbing)+davranışlarının+hukuksal+açıdan+değerlendirilmesi+nerede&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, 22.11.2013.)

<sup>524</sup> Komisyon Raporu, s. 4.

<sup>525</sup> Komisyon Raporu, s. 6.

<sup>526</sup> Komisyon Raporu, s. 38 - 40.

<sup>527</sup> Komisyon Raporu, s. 52.

Mobbing davranışlarının ayrı bir ceza hükmü olarak kanunda yer alması gerektiği görüşünde olmakla beraber Ulusoy' un yaptığı tanımlamanın fiziksel saldırıları da kapsayacak şekilde genişletilmesi kanaatindeyiz. Fakat mobbing davranışları sadece işyerinde gerçekleşmediği için kanun maddesinde “işyerinde” ibaresin varlığı birçok mobbing fiilini kapsam dışı bırakacaktır. Bu nedenle sadece işyerinde değil, iş ile bağlantılı başka bir yerde gerçekleşen davranışları da kasteden bir ifade kullanılmalıdır.

#### **IV. ÇALIŞMALAR, ÖNERİLER VE OLMASI GEREKEN AÇISINDAN MOBBİNG SUÇU**

Mobbing süreci içerisinde gerçekleşen davranışların bir kısmının karşılığı 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda bulunsa da, bu suçlar, davranışların bir bütün olarak düşünülmesi gerektiği kanaatinde bulunduğumuz mobbingi tam olarak tanımlayamamaktadır. Nitekim ülkemizde son yıllarda gerçekleşen meclis çalışmaları da benzer şekilde düzenlemelere yer vermiştir<sup>528</sup>. Ülkemizdeki çalışmalar ve meclis raporu ışığında suç tipi olarak düzenlenmesi gereği doğan mobbingin unsurları şu şekildedir.

##### **A. Korunan Hukuksal Yarar**

Mobbing ile işyerinde huzuru bozulan mağdurda zaman içerisinde psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkabileceği gibi cinsel dokunulmazlığa karşı yapılan fiillerde ya da yaralama fiillerinde olduğu gibi davranışların gerçekleşme anında da mağdurda bazı zararlar oluşabilir. Dolayısıyla mağdurun maddi ve manevi bütünlüğü zedelenmektedir. Mobbing suç tipinin düzenlenmesi ile maddi ve manevi bütünlüğü zarar gören mağdurun vücut bütünlüğü korunmuş olacaktır.

Ayrıca beceriksizlikle suçlama gibi mağdura karşı yapılan aşağılayıcı muameleler, onur ve saygınlığının zedelenmesine neden olur. Mağdurun maillerin kontrol edilmesi, çalışma masasına kamera konulması, telefonlarının dinlenmesi gibi davranışlar mağdurun özel hayatına müdahale niteliğindeki davranış şekilleridir.

---

<sup>528</sup> Komisyon Raporu, s. 40.

Mağdura gerekli çalışma koşullarının sağlanmaması iş ve çalışma hürriyetinin ihlali niteliğindedir. Baskı altında ve zor koşullarda çalışmak zorunda bırakılan mağdurun irade özgürlüğüne müdahale edilmektedir. Dolayısıyla bu suç tipi ile mağdurun özel hayatı, iş ve çalışma hürriyeti ve irade özgürlüğü korunmuş olacaktır.

Ayrıca iş yaşamında başarılı olan mobbing mağdurunun işten uzaklaşması yahut ayrılması işverimin kalitesini düşürmekte, hastalık izinleri yahut tazminat talepleri ile de işyeri zarara uğramaktadır. Ayrıca mağdur çalışanın işsizlik, erken emeklilik masrafları devlet üzerinde de mali yük oluşturur. Mobbing mağdurunun yaşadığı sağlık sorunları sebebiyle yapılan tedavi masrafları ve diğer sağlık harcamaları, işsizlik, erken emeklilik oranlarındaki artışla devletin sosyal sigorta ve güvenlik masrafları da artmış olur ayrıca psikolojik rahatsızlıklara sebep olan mobbing sürecinde mutsuz bireyler mutsuz toplumlar yaratmaktadır<sup>529</sup>.

Tüm bunlar ışığında korunan hukuki yararın kişilerin beden ve ruh sağlığı, iş ve çalışma hürriyeti, ülke ekonomisi olduğu söylenebilir. Bu sebeplerle mobbing suç tipinin düzenlenmiş olması ile kişinin vücut dokunulmazlığı, şeref ve haysiyeti, özel hayatın gizliliği gibi birçok kişilik hakkına müdahale niteliğinde olduğundan, bu suç tipinde korunan hukuki yarar karma niteliktedir.

## **B. Maddi Unsur**

### **1. Fail**

Failin, mağdur ile aynı işyerinde çalışan bir kişi olması gerekir. Bu sebeple mobbing suç tipi özgü suç olarak düzenlenmelidir.

Fail, mağdur ile aynı işyerinde olmasa bile çalıştığı iş ile bağlantılı başka bir yerde çalışıyor da olabilir. Örneğin; bir kamu görevlisinin kendisini atama yetkisine sahip hiyerarşik üstü, kamu görevlisinin çalıştığı kurumun merkez biriminde – mesela Ankara’da- çalışıyor olabilir. Bu durumda mağdurun üzerinde emir ve talimat verme

---

<sup>529</sup> TINAZ, “ Mobbing: İşyerinde...”, s.26.



yetkisini haiz hiyerarşik üstün yapmış olduğu haksız davranışların da diğer şartları da taşıması kaydıyla mobbing olarak kabul edilmesi gerekir.

Mobbing taraflarının belli bir cinsiyet ya da yaş aralığı bulunmamaktadır. Fakat genellikle aynı yaş grubundakilerin birbirine mobbing uygulamasına daha sık rastlanmaktadır<sup>530</sup>. Ayrıca erkeklerin erkeklere mobbing uyguladıkları gözlemlenirken, kadınlara kadın ve/veya erkekler tarafından mobbing uygulandığına rastlanmaktadır.

Bunun gibi mobbing uygulayıcılarına yönelik çeşitli sınıflandırmalar yapılmış olsa da<sup>531</sup> bunların birçoğu kişilerin karakter özelliklerine ilişkin genellemeler olup, ceza hukuku boyutunda etkisi bulunmayacak analizlerdir. Örneğin; narsist, yılan, hiddetli, megaloman, fesat, dalkavuk, zorba, korkak, hırslı gibi mobbingci tiplerini gruplandırılmıştır. Bunlardan kimileri korku yayarak kontrolü ele almaya çalışırken (hiddetli), kimileri eziyet etmekten keyif alan (narsist) kişilerdir. Burada failin hangi güdü ile hareket ettiği ceza hukukunu ilgilendirmez, zira bu düşünce aşamasıdır.

Çoğu insan kendi eksikliklerinin örtbas edilmesi için mobbing yoluna başvurur. Mağduru grup kuralını kabul etmeye zorlamak, eziyet etmekten zevk almak gibi sebeplerle mobbing uygulayabilir. Ruhsal sıkıntılarının olduğuna işaret edilen mobbing uygulayıcısının yapmış olduğu hareketlerden ceza hukuku bakımından sorumluluğunun olup olmadığı, cezai ehliyetinin varlığı sorunu ortaya çıkar. Bu sayılan sebepler normal bir kişide bulanabilecek sağlıklı özellikler değilse de bunlar kişinin kusurluluğunu etkileyen akıl hastası yahut akıl zayıflığı olduğu anlamına gelmez. Olsa olsa karakter bozukluğuna işaret eder.

#### a. Özgü Suç Olma Niteliği

Mağdur ile aynı işyerinde yahut işi ile alakalı başka bir yerde çalışmakta olanlar bu suçun faili olabilir. Dolayısıyla failin sadece çalışıyor olması yetmemekte, ayrıca mağdur ile aynı işyerinde yahut mağdurun işi ile alakalı başka bir yerde çalışması

---

<sup>530</sup> MESCHKUTAT Barbel – STACKELBECK, Martina – LAGENHOFF, Georg, **Der Mobbing Report – Representative studie für die Bundesrepublik Deutschland**, Dortmund Berlin, 2002, s. 71.

<sup>531</sup> SPANO, Ivana – BOTTIN, Pierpaolo – MESTRON, Massimo, Anatomia del Mobbing, La realtanelsettorebancario, Triona, 2005, pp. 37,38; Ascenzi/Bergagio, pp. 46,47, aktaran:TINAZ, **İşyerinde ...**, s.69-88.

gerekmektedir. Her ne kadar 2008-2009 yıllarında Mobbing Bilgilendirme Araştırma ve Destek Merkezi' nin gerçekleştirmiş olduğu projede katılımcıların %98'inin mobbinge maruz kaldığı bunlardan %70'nin özel sektör alanında çalıştığı tespit edilmiş<sup>532</sup> olsa da kişinin özel yahut kamu teşebbüsünde çalışması önemli değildir. Önemli olan fiilin gerçekleştiği sırada failin çalışıyor olmasıdır.

### **b. Kurum ve Kuruluşların Sorumluluğu**

Mobbing süreci ile doğrudan ilişkili olmasa da yakından ilgili olan bir husus da işyerinde kötü idarecilerin varlığıdır. Çalışanlarından haberdar olmayan, ilgisiz idareciler mobbinge zemin hazırlarken, haberdar olmalarına rağmen kayıtsız kalanların ihmal suretiyle icrai davranış ile mobbing suçu işledikleri düşünülebilir.

İşletme, küçülme politikası ile iş sahasını daraltıp, işten çıkarma girişimlerinde bulunabilir. Fakat bu durumda tazminat ödenmesi gerekeceğinden çalışanları yıldırma suretiyle mobbingi stratejiye dönüştürüp onların işten kendi istekleri ile ayrılmasını sağlanabilir. Bu da kurumsal anlamda bir mobbing olduğunu gösterir. İşyerinden uzaklaştırılması istenen çalışanlar üzerinde dayanılması güç, gergin bir ortam yaratılır. Azarlama, gözdağı verme, tehdit davranışları üst yönetim tarafından gerçekleştirilir. Bir çalışanın yapmış olduğu önemsiz hatalar büyütülür, ağır suçlamalara sebep olur. Burada mobbing uygulayan, firmanın kendisidir. Bu şekildeki mobbing genellikle ekonomik sebeplerle gerçekleşir. Ekonomik açıdan güç durumda olan işyeri işçi alımlarını durdurur, mevcut çalışanların sayısını da azaltmaya çalışır. İkna suretiyle işten çıkarılmayan çalışanlar bezdirme neticesinden işten ayrılacaklardır. Bu sebeple işyeri stratejisi olarak kabul edilen mobbing en tehlikeli olanıdır ki bu sebeple nitelikli hal olarak düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Çünkü yönetim de mobbing sürecine dahil ise kurum içinde yer alan ilgili birimde mağdurun iletmiş olduğu şikayet ve bildirimler gizli kalmayacak, ilgili birim yardımda bulunmaktan da çekinebilecektir. Bu durumun diğer mobbing süreçlerine nazaran daha ağır sonuçlar oluşturduğu aşikardır.

Mobbing mağduru iş kazası ve meslek hastalıklarına açık hale gelir. Şirketin bu tip olumsuzlukları gidermek için maliyetli önlemler alması gerekecektir. Ayrıca dışarıda

---

<sup>532</sup> Komisyon Raporu, s. 35 – 37.

daha genç ve daha az ücrete çalışabilecek kişilerin varlığı firmanın tereddütsüz bir şekilde böyle bir strateji uygulamasını tetikler. Çıkarmak istediği çalışanlara sağladığı olanakları ellerinden almak, çalışma yeri ya da masa değişiklikleri yapmak, maaşında artışa gitmemek, iş ile alakalı harcamaların şirket tarafından karşılamamak, şirket arabalarını ellerinden almak, kendilerine tahsis edilen sekreterleri başka göreve atamak gibi kısıtlayıcı taciz hareketlerinde bulunabilir. İşletmenin bu tavrına ilişkin herhangi bir yasal düzenlemenin bulunmaması işleri iyi gitmeyen firmanın ilk çare olarak çalışanlara psikolojik taciz uygulayarak işten çıkmasını sağlamaya iter. Oysaki burada bireyin meslek ve kişilik haklarına bir saldırı sözkonusudur.

Mobbingi bir strateji olarak kullanan şirketin durumu ile üst yönetimin bundan hiç haberi olmadığı halini ayırmak gerekir. Örgüt mobbing eylemlerini görmezden geldiği hatta kimi zaman kışkırttığı için mağdur kendini çaresiz ve savunmasız hisseder.

Mobbing eylemini gerçekleştiren fail dışında buna hareketsiz kalan yönetici ve idarecilerin de Türk Ceza Kanunu kapsamında sorumluluğu doğacaktır. İşverenin ve diğer temsilcilerin gözetme borcu başta olmak üzere çeşitli yükümlülüklerini yerine getirmemesi cezai sorumluluğuna sebebiyet olacaktır. Türk Ceza Hukukunda tüzel kişiler fail olamazlar. Peki bir şirket politikası olarak mobbing uygulanması durumunda cezai sorumluluk kime ait olacaktır? Bu durumda şirket yöneticileri ve idarecilerinin sergilediği tutum ve davranışlar mobbingin şirket politikasına dönüştüğü izlenimini oluşturuyor ise her biri nitelikli halden ve iştirak iradesi de mevcut ise iştirak hükümleri de göz önünde bulundurularak cezalandırılmalıdır. Bu durum, kayıtsız kalan idareci ve yöneticilerden farklılık arz etmektedir.

İşyerindeki disiplin kuralları ve amir/yöneticilerin denetimi mobbingi engelleyici nitelikten uzaktır. Şayet mobbing uygulayıcısı amir ve yöneticiler ise, denetimin kendi ellerinde olması ayrıca etkin bir mobbing aracı haline dönüşür. Dolayısıyla kanaatimizce işyeri içerisinde şikayet ve denetim mekanizmalarının varlığı etkisiz bir uygulamadır. Aynı durum kamu kurumlarında da sözkonusudur. Kamu görevlileri arasında gerçekleşen mobbing davalarına ilişkin olarak hakkında savcılığa başvuru olan kamu görevlisi için bir üst amirinin yargılamaya ilişkin karar vermesine ihtiyaç duyulmaktadır. Böyle bir halde kamu görevlisi ve amiri ile birlikte mobbing işleyenler için amir reddi muhakeme kararı verdiğinde nasıl bir yola başvurulması gerekecektir?

Fakat böyle bir durum her ne kadar denetimi zorlaştırıcı bir nitelik taşısa da bir politika veya strateji halini almış mobbing olarak değerlendirilmesinin güç olduğunu belirtmek gerekir.

## 2. Mağdur

Mobbing mağdurları genellikle 21-30 yaş grubundan çıkmaktadır<sup>533</sup>. Kadınların mobbinge uğrama oranı %3,5 iken erkeklerde bu oran %2 dir<sup>534</sup>. Ama bu oranlar toplumdaki topluma, hatta toplum içinde bile kurumdan kuruma değişiklik gösterir. Mesela 2002 yılında Bakırköy Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'ne işyerinde gördüğü psikolojik şiddet sebebiyle 20-40 yaş arası pek çok kişinin başvurduğu, başvuranların çoğunluğunun kadın çalışanlardan oluştuğu bildirilmiştir<sup>535</sup>.

Cinsiyete ya da yaş aralığına göre oranlar değişiklik gösterse de herkes mobbing mağduru olabilir. Kişinin yaşının küçük olması, cinsiyeti, işyerindeki başarısı ya da başarısızlığı önemli değildir. Dolayısıyla mobbing kişinin cinsiyeti, uyuşu, yaşı, dini gibi ayrımcılıktan çok, herhangi bir çalışana yönelik rahatsız edici eylemlerden oluşur.

Mobbing mağduru genellikle bir kişi olmakla beraber birden fazla kişi de olabilir. Bu durumda zincirleme suç hükümlerinin uygulanabilirliği ilerleyen konularda ayrıntılı olarak değinilecektir. Failde olduğu gibi mağdurun karakter özellikleri de suç açısından bir özellik göstermez.

Bulunduğu işyerinde azınlık içinde olan kimseler mobbing mağduru olmaya daha yatkındır. Örneğin; kadınların çalıştığı yerde erkekler, erkeklerin çalıştığı yerde kadınlar, bedensel engelliler, farklı dini inanış yahut siyasi görüşe sahip olanlar vb.

Hangi ruhsal durumda olanların mobbing mağduru olduğu konusunda bir araştırma olmadığı gibi bunun tespit edilmesi de mümkün değildir. Mobbingin mağduru

---

<sup>533</sup> MESCHKUTAT – STACKELBECK – LAGENHOFF, s. 28.

<sup>534</sup> MESCHKUTAT – STACKELBECK – LAGENHOFF, s. 128.

<sup>535</sup> TINAZ, *İşyerinde ...*, s.185.

aynı işyerinde çalışan olmak kaydıyla herkes olabilir. Yine de Niedl mobbing kurbanlarını dört nitelikle değerlendirmiştir<sup>536</sup>;

- 1- Yaş: Yaş arttıkça psikolojik şiddet kurbanı olma riski de artar.
- 2- Cinsiyet: Kadın ve erkeklerin aynı sıklıkta işyerinde psikolojik tacize uğradığını savunan Niedl, cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığını düşünür.
- 3- İş Sektörü: Mobbingin daha yoğun yaşandığı belli bir iş kolu bulunmamaktadır.
- 4- Meslek Türü: Yönetici pozisyonundakiler diğer kademedeki çalışanlara nazaran daha fazla mobbing riski taşır.

Bu sınıflandırmanın aksine mobbing olgusunun her iş kolunda her yaş aralığından her meslek türü ve cinsiyette çalışanlara uygulanabileceği görüşündeyiz.

İşyerinde psikolojik taciz, sadece sosyal yönü zayıf olan, ekonomik ve kültürel açıdan zayıf kişilere yönelik olmayabilir, diğer çalışanlara göre farklı, başarılı, sosyal bireylere karşı da gerçekleştirilebilir. Dolayısıyla bir işyerinde çalışıyor olmak koşulu ile herkes bu fiilin mağduru olabilir. Bu durumda çalışanlar aynı işyerinde olmak zorunda mıdır sorusu gündeme gelecektir. Kanaatimizce aynı hiyerarşik silsile içine yer alıyor ise farklı işyerlerinde de olsa mobbing gerçekleşebilir. Mesela merkez şubede yer alan amir konumunda kişinin başka şehirdeki çalışana ağır işyükü getirecek talimat vermesi, Bakanlıkta (Ankara'da) bulunan teftiş kurulu başkanının teftiş heyeti üyelerine henüz buldukları merkeze gelmeden yeniden teftiş için il görevlendirmesi vermesi yahut bir memurun istenildiği şekilde davranmadığı gerekçesi ile başka bir ile tayinin çıkartılması gibi. Dolayısıyla mağdurun fail ile aynı işyerinde çalışıyor olması veya aynı hiyerarşik silsilede yer almak suretiyle farklı işyerinde çalışıyor olması gerekir.

---

<sup>536</sup> NIEDL, Klaus, **Mobbing / Bullying am Arbeitsplatz**, Monaco, 1995, s.7, aktaran: TINAZ – BAYRAM – ERGİN, s. 48 - 49.

### 3. Suçun Konusu

Suçun konusu hareketin yöneldiği kişi ya da şeydir<sup>537</sup>.

Mobbing suçunun konusu ise; mağdurun vücudu, ruhsal sağlığı, şeref ve haysiyetidir. Failin hareketi mağdurun algılama yeteneğinin bozulmasına, vücut bütünlüğüne, şeref ve haysiyetine yöneliktir. Mobbingi aşamalar ile mağdur üzerindeki etkisini gösterir ve 2. aşama sonrasında mağdurun kendisinin de fark edeceği etkiler meydana gelir.

### 4. Eylem (Hareket ve Netice)

Mobbing hareketleri mağdura ruhsal ve/veya fiziksel zarar verici, algılama yeteneğinin bozacak ya da onur, şerefe ve saygınlığının ihlaline yol açacak her türlü davranış şekli olabilir.

Eylemlerin nasıl ve ne şekilde gerçekleşeceği failin hayal gücüne bağlıdır. Saldırıları mağdurun işine ve pozisyonuna yönelik olabileceği gibi eğitim durumuna, fiziksel görünümüne, konuşmasına, şivesine, özel hayatına, kılık kıyafetine, sosyal çevresine, etnik kökenine yönelik de olabilir. Fiiller; yok sayma, görmezden gelme, iğneleme, haksız eleştirilerde bulunma, hakaret etme, aşağılama, iş yükleme/eksiltme, dedikodu yapma, kınama, fiziksel şiddet uygulama, cinsel taciz şeklinde gerçekleşebilir. Bireye haddinden fazla yaklaşılması, oturduğu yere yakın temasla geçilmesi, cinsel imalarda bulunma mobbing kapsamında değerlendirilebilecek diğer davranışlardır.

Mobbing; failin işyerinde ya da iş ile bağlantılı başka bir yerde, çalışanın performansını, işverimini engelleyen belli bir süre devam ederek ruhsal ve/veya fiziksel zarar verici, algılama yeteneğini bozacak ya da onur, şerefe ve saygınlığının ve diğer hak ihlallerine yol açacak davranışlarda bulunması suretiyle gerçekleşir. Bu yönüyle mobbing suçu bağlı hareketli bir suçtur. Fakat bağlı hareketlerin nasıl gerçekleşeceği mobbing uygulayıcısının hayalgücü ile orantılıdır. Dolayısıyla kişiye ruhsal ve/veya fiziksel zarar verici, algılama yeteneğinin bozacak ya da onur, şerefe ve saygınlığının ve diğer hak ihlallerine yol açacak davranışların ne şekilde gerçekleşeceği sınırlanamaz, bu

---

<sup>537</sup> EREM, Faruk – DANIŞMAN, Ahmet – ARTUK, Mehmet, Emin, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1997, s. 236.

hareketler ancak örnek kabilinden sayılabilir. Diğer bir deyişle, bağı hareket kapsamındaki davranışlar serbest niteliktedir.

Mobbing davranışları yapma şeklinde olabileceği gibi yapmama şeklinde de gerçekleşebilir. Örneğin; çalışana yapılacak toplantıların haber verilmemesinde olduğu gibi<sup>538</sup>. Yani bu suç tipindeki hareketler ihmali şekilde olabileceği gibi icrai şekilde de mümkündür.

Mobbing suç tipinde önemli olan failin belli bir amaç ile hareket etmesidir ki, bu amacın da gerçekleşip gerçekleşmemesi önemli değildir. Mağdurun işyerinden uzaklaşmasını sağlamak amacıyla mobbing davranışları sergilenir. Fakat bu tipler arasında pusuda bekleyen mobbingciler için hareketlerin ihmali suretiyle icrai şeklinde işlenebileceği dikkati çekmektedir. Bu tip mobbingciler görünüşte izleyici konumunda olsa da mağdura karşı yapılan psikolojik tacizi durdurmak için hiçbir girişimde bulunmamaktadır. Bu hareketleri onlara psikolojik tacizci ile eşdeğer nitelik kazandırır. Mobbingin hakim olduğu bir işyerinde çalışanlar taraf olmak zorunda kalır; ya mağdurun yanında yer alacak ya da güçlü konumda olan mobbing uygulayıcının tarafına geçecektir. Bu psikolojik analiz yoluyla, mobbing suç tipinin ihmali suretiyle de işlenebileceği ortaya çıkar. Diğer bir deyişle mobbing fiillerine bir grup da, izleyici olarak dahil olur. Bu kişilerden bir kısmı hiçbir şekilde mobbing fiillerine katılmaz, bu tip hareketleri engelleme yetkileri ve imkanları varken hareketsiz kalmayı tercih eder. Dolayısıyla bu suçun ihmali suretiyle işlenebilmesi için failerin garantör olması gerekir. Diğer bir kısım izleyici ise fillere etkin bir şekilde katılım gösterirler. Dolaylı mobbingci de denilen<sup>539</sup> ilk grup izleyicilerin ihmali suretiyle icrai bir suç işlemeleri göz önünde bulundurulmalı, iştirak iradesi bulunan ikinci grup izleyiciler bakımından iştirak hükümleri uygulanmalıdır.

Mobbing tek bir kişi üzerinde gerçekleşmiş olsa da mağdurun ailesi, çalışma hayatı, işverenin itibarı, üretim kalitesi gibi dalga halinde birçok alan ve kişiye zararı dokunmaktadır. Mağdur mobbing süresince sürekli tetikte, kendinin kontrol edildiği bir halde hisseder. Bu itibarla temelinde onur ve saygınlığa zarar vermek olsa da, mobbing mağduru psikolojik, fiziksel, sosyal ve ekonomik açıdan etkilenir.

---

<sup>538</sup> KEASHLY, s. 12.

<sup>539</sup> ULUSOY, s.154.

Mobbing fiillerinin doğurduğu sonuçlar doğrudan ve dolaylı olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Mobbingte doğrudan uğranılan zarar; mağdurun uğramış olduğu fiziksel ve psikolojik zararlardır. Dolaylı zararlar ise işverenin ya da işyerinin düşük verim ve kalitesi, itibar zedelenmesi, müşteri azalmasıdır. Mağdurun işini kaybetmesi, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar, ekonomik zarar doğrudan; işverenin göğüslemek zorunda olduğu iş kalitesi düşüklüğü, mağdurun sosyal çevresindeki itibar kayıpları, firmanın hizmet kalitesinin düşmesi, müşteri kaybı gibi durumlar dolaylı zararlardır. Nitekim Avustralya Griffith Üniversitesi Yönetim Bölümü'nün hazırlamış olduğu rapora<sup>540</sup> göre Avustralya'da mobbing işverenleri yıllık 36 milyar dolar zarara uğratmaktadır. İngiltere Ticaret Odası'nın 2000 yılındaki çalışmasına göre ise mobbing neticesinde her yıl 2 milyar dolar zarar oluşmaktadır<sup>541</sup>. Bu maliyetin içinde işverenlerin uğramış olduğu zarar, devletin karşılamak zorunda olduğu sigorta ve tedavi giderleri, dava masrafları, işini kaybeden mağdurun işsiz kalması hali yer almaktadır. Mobbing mağdurunun mobbinge uğramadan önceki iş performansı ile mobbing süreci ve sonrasındaki iş performansı farklılık gösterecektir. Bu husus işyerinde psikolojik taciz varlığına önemli bir işaret oluşturur.

Doğrudan zararlar üç dereceden oluşmaktadır<sup>542</sup>. 1. derecede iken mağdur mobbingten kaçarak başka bir yerde iş bulabilir, yani mağdur direnir. Bu aşamada mağdurda uyku ve konsantrasyon bozuklukları görülür. Dolayısıyla mağdur, bu aşamada çok etkilenmez, mobbinge mücadele edebilmiştir. 2. derecede ise mobbing sürecinden kaçamaz, çeşitli fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları yaşar. 2. derecede, mağdurda görülen rahatsızlık geçici veya uzun süreli zihinsel ve fiziksel rahatsızlıklardır. 3. derecede mağdurun işverimi düşer, tedavi ile dahi çözümlenemeyecek fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları yaşar, mağdur intiharı bile düşünebilecek duruma gelmiştir. Burada mağdur işe devam edemeyecek derecede fiziksel ve ruhsal zarar görmüş olur. Bu aşamada artık mağdurun iş değişikliği bile sorunların düzelmesine yetmeyecektir. Son derecede, artık mağdurun psikolojik ve tıbbi bir yardıma ihtiyacı vardır.

---

<sup>540</sup> Komisyon Raporu, s. 19.

<sup>541</sup> Komisyon Raporu, s. 20.

<sup>542</sup> DAVENPORT– SCHWARTZ– ELLIOTT, s. 51.



Özgüveni azaltıcı, kişinin sosyal itibarını zedeleyen, aşağılayıcı nitelikteki mobbing davranışları, bireye karşı saygısız ve kaba davranışlarla başlar ve ilerleyen zamanda kişinin daha zararlı eylemlerin hedefi olması ile devam eder. Bireyin işyerinde itibarını zedeleyici ve küçük düşürücü hareketlere maruz kalması ile daimi bir baskı oluşturularak, işyerinden uzaklaşması amaçlanmaktadır.

Kanaatimizce bu süreçteki davranışların cezalandırılması için amaca ulaşılması şart değildir. Bu sebeple her ne kadar mağdurun uğradığı zararların derecelendirilmesi yoluna gidilmiş olsa da failin davranışlarından sorumlu tutulabilmesi için sözkonusu zararların meydana gelmesi aranmamalıdır. Mobbing sürecinde önemli olan bu zararlara yol açacak kudrette ve süreklilikte davranışların mağdur üzerinde gerçekleştirilerek onun yılmasına sebebiyet vermektir. Kaldı ki mağdurun fiziksel veya ruhsal bütünlüğünün zarar uğraması halinde Türk Ceza Kanunu’muzda kasten yaralama suçu gibi çeşitli suç tipleri ile cezalandırılması mümkün olabilecektir.

Yukarıda bahsi geçen zarar derecelendirmelerine bakıldığında özü itibarıyla mağdurda oluşan olumsuz durumlar olmakla birlikte ispatı son derece güç olgulardır. Fakat günümüzde hızla yayılan işyerinde baskı unsurunun önüne geçilemez bir hal alışı ve buna bağlı olarak intihar artışları ayrı bir suç tipi olarak düzenlenmesi gereğini doğurmuştur. Mobbing sürecinin uzun olması; oluşan zararlar ile failin davranışı arasında illiyet bağının kurulmasını zorlaştırmakta, ispat güçlüğü oluşturmaktadır. Bu nedenle kasten yaralama suçunda olduğu gibi failin sorumlu tutulması için mağdurda bedensel veya fiziksel zararın oluşmasını beklemekten ziyade, baskı altında yapılan sinsi davranışların neticesinde mağdurun yıldırılması fiilinin cezalandırılması gerektiği kanaatindeyiz.

Failin davranışlarının mağdur ile birlikte çalıştıkları işyerinde veya aynı işyerinde olmasa bile iş ile bağlantılı başka bir yerde gerçekleştirilmesi gerekir. Bu davranışların da birbiri ile bağlantılı olması gerekir.

Mağdur işyerinde kalmaya devam ettikçe mobbing davranışları şiddetlenerek etkisini göstermeye devam edecektir. Mağdur daha çok zarar görecektir. İşten ayrılmak mağdur için bir kaçış yoludur. Mobbing sonucunda mağdur ya kendinden kaynaklı (istifa, erken emeklilik, hastalık vs) ya da işverenden kaynaklı (işten çıkarma, işyeri

değişikliği vs) işyerinden uzaklaşır veya ayrılır. Şayet bu haller gerçekleşirse fail, suçun basit halinden değil, nitelikli halinden cezalandırılmalıdır.

Mağdur şirketten ayrıldıktan sonra bile mobbing davranışları devam edebilir. Devam etmesindeki nedenlerden biri şirket kararını güçlendirmek olabilir. Şayet mobbing şirket politikası haline gelmiş ise şirket kararını güçlendirmek, uygulanan yönetim politikasının dirayetini göstermek amaçlı çalışan ya da çalışanlar işten ayrıldıktan sonra da devam edebilir. Bir başka neden ise mobbing uygulayıcısının kendisini haklı çıkarma çabasıdır. Bu gaye ile hareket eden mobbingci, mağdur işyerinden uzaklaşsa bile davranışlarına bir süre daha devam edebilir. Bu halde her ne kadar mobbing sürecinin devam olduğu kabul edilse de suçun unsurları oluşmadığından ancak rahatsız etmek saikiyle hareket eden fail hakkında kişilerin huzur ve sükununu bozma suçundan soruşturma ve kovuşturma yapılmalıdır.

Mobbing suç tipinin fiil unsuruna genel olarak değindikten sonra mobbing süreci boyunca gerçekleşen davranışların özelliklerini tek tek incelemekte fayda vardır.

**a. Mağdurun Ruhsal veya Fiziksel Sağlığına Zarar Verecek, Algılama Yeteneğini Bozacak, Onur, Şeref ve Saygınlığına Zarar Verecek Nitelikte Olması**

Mobbingte mağdurun ruhsal veya fiziksel sağlığına zarar verecek, algılama yeteneğini bozacak, onur, şeref ve saygınlığına zarar verecek nitelikteki davranışların sergilenmesi sergilenmesi suretiyle mağdur yıldırılır, işyerinden uzaklaştırılır.

Mağdurun fiziksel sağlığına zarar verecek hareket; beden bütünlüğünü önemsiz olmayan derecede bozmaya yetecek davranışlar ile vücuda yönelik önemli ve belli bir ağırlığa ulaşan davranışları kapsar<sup>543</sup>. Kişinin mobbing sürecinden etkilenmesi için failin her hareketinin belli bir ağırlıkta ve önemde olmasına gerek yoktur. Çünkü müstakil olarak değerlendirildiğinde önemsiz fakat rahatsız edici olan beden bütünlüğünü bozan davranışlar, süreç içinde etkili bir hal alabilir.

---

<sup>543</sup> CENTEL - ZAFER- ÇAKMUT, s. 128.

Algılama yeteneğinin bozulması ise kişinin psikolojik durumunda ortaya çıkabilecek her türlü olumsuz değişikliktir<sup>544</sup>. Algılama yeteneği bozulan kişide uyku ve konsantrasyon bozuklukları gibi rahatsızlıklara rastlanır. Dolayısıyla algılama yeteneği bozulan kişide akıl hastalığına varmayacak ölçüde rahatsızlıklar görülür<sup>545</sup>. Uzun bir süre mağdura yönelik çeşitli hareketlerle üzerinde baskı oluşturduğundan artık mobbing sürecinde müstakil olarak değerlendirildiğinde herhangi bir değişikliğe sebep olmayan fakat sürenin uzunluğu nedeniyle yıpratıcı bir dönem meydana geldiği için mağdur etkilenmektedir. Kaldı ki başlangıç aşamalarında mağdurda görülen belirgin etkilerden biri de uyku ve konsantrasyon bozukluklarıdır. Diğer bir deyişle tek bir hareket olarak aldırılmaz tavırlar takınmak mağduru etkilemez iken örneğin, iş vermemek, sosyal etkinliklerden haberdar etmemek, iş ortamında kişiyle konuşmamak ve türlü imalarda bulunmak fiilleri ile birleşen, mağduru gördüğünde selam vermemek fiili; mağdurun algılama yeteneğinin bozulmasına sebebiyet verebilecektir. Hatta daha ileri aşamalardan geçen mağdurun yıpranmışlığı arttığında beden bütünlüğünü önemsiz olmayan derecede bozmaya yetecek en ufak bir hareket veya tavır mağdur için bardağı taşıran son damla olup en son neticeye yani işten ayrılmasına dahi sebep olabilecektir. Dolayısıyla daha önceden de belirtildiği gibi davranışların tek tek ele alınması süreç içindeki etkinliğini tespit etmede bizi yanılsılığa sürükler. Mobbingin başlangıç aşamasından en son anına kadar süreç değerlendirilerek davranışların ağırlığı tespit edilmelidir. Bu haller seçimlik olduğu için mağdurda bir ya da bir den fazla neticenin oluşması önemli olmadığı gibi herhangi bir neticenin de gerçekleşmesi mühim değildir. Burada önemli olan failin davranışlarının mağdurda böyle etkiler yaratacak nitelikte olmasıdır. Bu etkilerin mağdurda oluşmasının beklenmesi, sürecin uzunluğu bakımından ve mağdurun ilgili yerlere başvurmasından imtina etmesi sebebiyle tespitinin zorluğu nedeniyle uygun olmayacağı kanaatindeyiz. Burada fail bu etkileri doğuraacak nitelik ve ağırlıktaki davranışları sergieleyerek mağduru yıldırır, hastalık izinleri gibi sebeplerle mağduru işten uzaklaştırır. Mağdur üzerinde aranacak netice ruhsal veya bedensel bütünlüğünün bozulması, algılama yeteneğinin bozulması veya onur, saygınlık ve şerefının bozulması değildir. Neticeli bir suç olan mobbingte netice; yılmasıdır. Diğer durumlar failin davranışlarının nitelik ve ağırlığını tanımlar.

---

<sup>544</sup> EREM, Faruk – TOROSLU, Nevzat, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 7. Bası, Ankara, 1999, s. 403.

<sup>545</sup> TEZCAN – ERDEM – ÖNOK, s. 210.

### **b. Failin Davranışlarının Belli Bir Süre Devam Etmesi**

Mobbing öyle sinsî bir şekilde ilerler ki başlangıçta mağdur bile bunun farkına varmaz. Kendisine karşı yapılan hareketlerin hedefi olduğunu daha sonraki aşamalarda anlar. Dolayısıyla davranışların, mağdurun ruhsal veya bedensel bütünlüğüne zarar verecek veya algılama yeteneğini bozacak veya onur, şeref ve saygınlığına zarar verecek nitelik kazanması belli bir aşamadan sonra mümkün hale gelebilecektir. Ayrıca mağdurun bezdirilmesi, yıldırılması için failin davranışlarının belli bir süre devamlılığı zorunluluğu doğar. Netice itibarıyla mobbing bir davranışlar silsilesidir.

Fakat davranışların ne zaman başladığını tespit etmek kolay olmayacaktır. Çünkü başlangıçta mağdur dahi bunun farkında değildir. Bu yüzden bu sürenin ne kadar olacağını kanun maddesinde ifade olunmasını uygun görmemekteyiz. Sürenin mağduru bezdirecek, işyerinden uzaklaştıracak veya yıldıracak kadar uzun olması kafidir. Bu süre araştırmalarda tespit olunduğu üzere 2 ay da sürebileceği gibi daha fazla veya daha az da sürebilir. Fakat mobbingin doğası gereği 1-2 haftalık bir sürenin mağdur üzerinde yıldırma etkisini oluşturmayacağı kanaatindeyiz.

### **c. Davranışların İşyerinde veya İşyeri ile Bağlantılı Başka Bir Yerde Gerçekleşmesi**

Mobbingi diğer baskıcı davranış şekillerinden ayıran özellik davranışların iş yerinde gerçekleşmesidir. Çalışanlar üzerindeki yıldırıcı baskının mobbing olarak kabul edilebilmesi için failin davranışlarının işyerinde veya iş ile alakalı başka bir yerde gerçekleşmesi gerekir.

Failin davranışlarının mağdurun çalıştığı işyerinde gerçekleşmesi gerekir. Belli bir süre devamlılığı olan sistematik davranışların mağdurda baskı ve yıldırıcı etki yaratması için mağdur ile failin aynı işyerinde çalışması işin doğası gereğidir. Zira mağdur kendine yönelik gerçekleştirilen davranışlarla kendini hedef olarak görecektir, yalnız hissedecek ve yalnızlığa bürünecektir. Bu etkinin oluşabilmesi için failin sürekli varlığını mağdura hissettirmesi gerekir. Bu da genel itibarıyla aynı işyerinde çalışmasıyla mümkündür. Fakat işyerinde olsa da davranışların mesai saatleri içinde

gerçekleştirilmesi şart değildir. Nitekim mağdura fazla işyükü verilmesi ile onun gece geç saatlere kadar kalması durumunda mobbingin varlığı kabul edilecektir. Diğer taraftan iş ile alakalı olarak başka bir yerde de mobbing davranışları sergilenebilir. Fail ile mağdur farklı işyerlerinde olabileceği gibi aynı işyerlerinde olmalarına karşın işyeri dışında bir yerde gerçekleşmesi de mümkündür. Fakat bunun için yerin iş ile bağlantılı bir yer olması gerekir. Örneğin; şehir dışında gerçekleşen seminer ve toplantılarda veyahut müşteri görüşmelerinde failin mağduru beceriksizlikle suçlaması veya toplantılara ilişkin yanlış veya eksik bilgi vermesi, başkalarının yanında mağduru kasteden onur kırıcı imalarda bulunması mobbing teşkil eder. İşyerinin kamu kurumu olması veya özel kuruluş olması farketmez.

İşyeri dışında gerçekleşen mobbing sürecinde mağdur ile failin bir arada olması gerekmez. Büyük kurum ve kuruluşlarda görülen bir özellik olan merkez bina ve şubelerin farklı yerlerde hatta farklı il veya ülkelerde olması hali buna örnek gösterilebilir. Bu durumda daha ziyade üstün asta uyguladığı mobbinge rastlanması mümkündür. Merkez binada bulunan amir veya yöneticinin başka bir ildeki şubede çalışan mağdura yönelik davranışları bu kapsamda değerlendirilmelidir. Örneğin; mağdura verilen talimatlarla sıklıkla işyerinin değiştirilmesi, daha önce yapılan görevlendirme ile vazifesi bitmemişken, kendisine tanınan süre dolmamışken başka bir görevlendirmenin daha ilave edilmesi, gece telefon ile aranarak rapor istenmesi gibi.

#### **d. Failin Mağduru İşyerinden Uzaklaştırmak Saiki ile Hareket Etmesi**

Fail davranışlarını sergilerken belli bir amacı gerçekleştirmek saiki ile hareket etmelidir. Mobbingte failin amacı mağdurun işyerinden uzaklaşmasıdır. Burada işyerinden uzaklaştırma kastıyla hareket ederek mağduru yıldırma davranışları cezalandırılır.

Mağdurun bıktırılması, usandırılması, bıkkınlık verilmesi mağdurun bezdirme hareketinin karşılığını oluşturur<sup>546</sup>. Yıldırımak; mağduru sonradan verilecek bir ceza ile korkutmak, tehdit etmek, caydırmaya çalışmak, gözdağı vermektir<sup>547</sup>.

İşyerinden uzaklaştırma mağdurun izin, rapor alması ile işe gitmemesi, gitmek istememesi veya işyerinin departman veya bölüm değişikliği ile farklılaştırılması veya işten ayrılması, atılması şeklinde gerçekleşebilir. Mağdur maruz kaldığı mobbinge daha fazla dayanamayacak hale gelir ve işe gitmek istemez veya strese bağlı sağlık sorunları yaşadığı için rapor almak zorunda kalabilir. Bu sebeple işine devam edemeyebilir. Mağdurun kendi talebi ile kendi departmanın veya çalıştığı bölümün değişikliğini istemesi veya başka yere tayinini istemesi halinde kendi rızası olsa bile mobbingin varlığına etki etmemelidir. Neticede mağdur hedef olduğu mobbinge tahammül edemediğinden böyle bir çözüm yolu geliştirmiştir. En son çare olarak mağdur işyerinden ayrılabilir veya iş verimi eskisi gibi olmayan mağdur işten çıkarılabilir. Bu son durumun mağdur için ağır sonuçlar doğurduğu ortadadır. Mağdur manevi zarara uğramasının yanı sıra aynı zamanda maddi zarara da uğramış olur. Bu sebeple mağdurun işten ayrılması veya işten çıkarılması hali mobbing suç tipinin nitelikli unsuru olarak düzenlenmelidir.

#### **e. Davranışların Sistematik Olması**

Fail mağdura yönelik davranışlarında, işyerinden uzaklaştırmak saiki ile hareket eder. Mağdurun işyerinden uzaklaşması için belli bir süre geçmesi gerekir. Sözkonusu hissiyatların oluşması için işin doğası gereği salt bir hareket yeterli olmayacaktır.

Bir davranışın sistematiğinden bahsedebilmek için gerçekleştiği süre içerisinde devamındaki diğer davranışlarla bütünlük oluşturması gerekir. Tek bir davranış kendi başına sistematik olarak adlandırılmaz. Sistematiklikte birbirini izleyen hareketlerin birbirleriyle bağlantı içinde olması arandığından mobbing oluşturan

---

<sup>546</sup> “bezdirme”, (erişim)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5386de2c18ca55.52004303,29.05.2014](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5386de2c18ca55.52004303,29.05.2014)

<sup>547</sup> “yıldırımak”, (erişim)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5386dec78dc3b5.98137400](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5386dec78dc3b5.98137400), erişim tarihi : 29.05.2014.

davranışların da birbiriyle bağlantılı veya iç içe geçmiş olması gerekir. Hukuken korunan menfaatin ihlaline yönelik bu eylemler arasında nedensellik bağı olmalıdır. Bu davranışların bağlantı içinde olduğu genellikle bir amaca yönelik olmalarından anlaşılır. Mobbingteki amaç/saik mağduru işyerinden veya işten uzaklaştırmaktır.

## 5. Nedensellik Bağı (İllyet Bağı)

Nedensellik bağı failin gerçekleştirdiği fiil ile netice arasındaki sebep-sonuç ilişkisidir. Nedensellik bağının kabulü için sebep ile sonuç arasında objektif ilişkinin varlığı gerekir<sup>548</sup>. Mobbing suç tipinde failin belli bir saikle hareket etmesi gerekirse de saikin gerçekleşmesi şart değildir. Önemli olan mağdura bedensel veya ruhsal yönden acı çektirecek, algılama yeteneğini bozacak veya onur ve saygınlığını rencide edecek bezdirici davranışların gerçekleştirilmesi suretiyle mağdurun yılmasıdır. Failin davranışları ile mağdurun yılması arasında illiyet bağı bulunmalıdır.

Failin sorumlu tutulabilmesi için nedensellik bağı gerekli olsa da yeterli değildir. Oluşan neticenin faile objektif isnadiyeti gerekir. Dolayısıyla gerçekleşen neticeden failin sorumlu tutulabilmesi için öncelikle objektif değerlendirme yapılmalı, sonrasında sübjektif değerlendirmeye geçilmelidir. Objektif açıdan yapılan değerlendirmede hareketin neticeyi oluşturmaya uygun olduğu, fakat sübjektif açıdan yapılan değerlendirmede objektif olarak öngörülebilir neticeyi failin öngörmediği sonucuna varılıyor ise nedensellik bağı ve failin kusurluluğunun olmadığı sonucuna varılır. Karma uygunluk teorisine göre; objektif değerlendirmede hareketin yapıldığı andaki koşullara gidilerek üçüncü kişinin bilgi ve tecrübesine göre gerçekleşen hareketin sözkonusu neticeyi oluşturmaya elverişliliği incelenir. Sübjektif değerlendirmede somut olayda ortaya çıkan neticenin gerçekleştirilebilmesi bakımından failin kişisel bilgi ve tecrübesi araştırılır<sup>549</sup>.

Yukarıda izah edilenler ışığında mağdurda ruhsal/bedensel acı veya algılama yeteneğinde bozukluk meydana getirebilecek yılgınlık, failin belli bir süre devam eden hareketleri neticesinde oluşmalıdır. Ayrıca failin hareketlerinin failin tecrübesi ve

<sup>548</sup> ÖZGENÇ, İzzet, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 6. Bası, Seçkin Yayın, Ankara, 2011, s. 167.

<sup>549</sup> ÖZBEK - KANBUR – DOĞAN – BACAKSIZ – TEPE, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s. 237.

bilgisine göre sözkonusu neticeyi gerçekleştirmeye elverişli olması gerekir. Dolayısıyla mağdurun kendi alınganlığı, özel hayatındaki sıkıntıların varlığı veya iş koşullarındaki olağan zorluklara dayanıksızlığı sebebiyle çeşitli rahatsızlıklar yaşaması bu kapsamda değerlendirilemez. Bu itibarla failin icra ettiği davranışlarının her biri tek başına bu neticeye elverişli olmasa da silsile dahilinde mağdur üzerinde oluşturduğu baskı sebebiyle mağduru bezdirmeye, yıldırmaya sebep olacak nitelik kazanacaktır.

### C. Hukuka Aykırılık Unsuru

#### 1. Kanun Hükmünün Yerine Getirilmesi

TCK' nın 24. maddesinin 1. fıkrasında “*kanunun hükmünü yerine getiren kimseye ceza verilmez.*” denilmektedir. Bu hüküm kapsamında işverenin emir ve talimat verme yetkisine değinmekte fayda vardır.

İşveren yönetim hakkı kapsamında işçiye emir ve talimatlar verme hak ve yetkisine sahiptir. Emir ve talimat verme yetkisi geçici iş ilişkisi kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde işverene tanınmış bir hak ve yetkidir. Diğer tür işveren ve işçi ilişkilerinde emir ve talimat verme hak ve yetkisinin kaynağı kanun değil, sözleşmedir<sup>550</sup>. Bu sebeple geçici iş ilişkisi haricindeki iş ilişkilerinde işverenin emir ve talimat vermesi yetkisini kullanırken kasten yahut taksirle sınır aşması durumunda TCK' nın 27. maddesinin 1. fıkrası hükmü uygulama alanı bulamayacaktır<sup>551</sup>. Dolayısıyla işveren emir ve talimat yetkisini kullanırken çalışanın kişilik haklarına müdahale niteliğinde, kişinin fiziksel ve/veya ruhsal bütünlüğüne zarar verici, algılama yeteneğini bozan, onur ve saygınlığını zedeleyici nitelikteki sistematik davranışları sergilediğinde diğer şartları da oluştuğu takdirde mobbing suçunu işlemiş olacaktır.

Geçici iş ilişkisi kapsamında geçici iş ilişkisi kurulan işveren kanunen emir ve talimat verme yetkisine sahip olduğundan ancak bu yetkinin sınırının aşılması durumunda cezalandırılması sözkonusu olacaktır. Kanunen tanınan bir yetkinin

---

<sup>550</sup> BALKIR, Gönül, Z., “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar”,**2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, 18–19 Kasım, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, (erişim) <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/2.2/Balkir.pdf>, 25.10.2013 s. 198

<sup>551</sup> TCK m.27/ f. 1 gereğince: “ *Ceza sorumluluğunu kaldıran nedenlerde sınırın kast olmaksızın aşılması halinde, fiil taksirle işlendiğinde de cezalandırılıyorsa, taksirli suç için kanunda yazılı cezanın altı birinden üçte birine kadarı indirilerek hükmolunur.*”



kullanılırken sınırın kasten aşılması halinde hukuka uygunluk sebebinin varlığı önemini kaybeder. Bu durumda fail kasten işlediği suçtan sorumlu olacaktır. Sınırın taksirle aşılması halinde ise taksirli suçtan sorumluluk sözkonusu olacaktır, fakat bu durumda ceza indirilecektir. Mobbing suç tipi doğrudan kast ile işlenebilir. Failin davranışları sergilerken amacı mağdurun işyerinden uzaklaşmasıdır. Dolayısıyla suçun taksirle yahut olası kastla işlenmesi mümkün olmayacaktır. Bu sebeple hukuka uygunluk sebebinde sınırın taksirle aşılması halinde failin cezalandırılması mümkün değildir.

## 2. Meşru Savunma

TCK' nın 25. maddesinin 1. fıkrasında: “*Gerek kendisine gerek başkasına ait bir hakka yönelmiş, gerçekleşen, gerçekleşmesi veya tekrarı muhakkak olan haksız bir saldırıyı o anda hal ve koşullara göre saldırı ile orantılı biçimde defetmek zorunluluğu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez.*” hükmü yer almaktadır.

Bir davranışın meşru savunma kapsamında değerlendirilebilmesi için haksız bir saldırının varlığı gereklidir. Saldırı bir hakka yönelmiş olmalıdır. Ayrıca savunmada zorunluluk olması gerekir. Fail burada saldırıyı derhal güvenli bir şekilde ve kesin olarak sona erdirecek araçlar kullanmalıdır<sup>552</sup>. Meşru savunmada haksız saldırıyı o anda hal ve koşullara göre saldırı ile orantılı bir şekilde defetme zorunluluğu vardır. Bu bakımdan mobbing uygulayıcısının işveren olduğu düşünüldüğünde haksız saldırıyı gerçekleştiren işçinin iş akdinin feshi imkanı olması sebebiyle, savunmada zorunluluk şartı gerçekleşmediğinden bahisle, işveren bakımından meşru savunma hükümlerinin uygulanabilirliği bulunmamaktadır. Mobbing uygulayıcısı işçi ise, bu durumda kendisine yönelik haksız saldırının men'i için iş akdinin feshi, tazminat, saldırının durdurulması davası hakkı gibi çeşitli imkan ve haklara sahip olduğundan ve sergilediği mobbing davranışlarının belli süre devamı, haksız saldırıya derhal son verilmesi şartı ile bağdaşır nitelik taşımadığından meşru savunma hükümleri uygulama alanı bulamayacaktır.

---

<sup>552</sup> ARTUK – GÖKCEN - YENİDÜNYA, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s. 391.

### 3. İlgilinin Rızası

İlgilinin rızasının fiili hukuka uygun hale getirebilmesi için bazı şartların varlığı gereklidir. Bunlardan ilki kişinin üzerinde mutlak surette tasarruf edebileceği hakkın bulunmasıdır. Hürriyet aleyhine işlenen suçlarda kişinin rızası etkili olsa da insan onuruyla bağdaşmayan bir muameleye gösterilen rıza geçerli değildir<sup>553</sup>.İlgilinin rızası hukuka uygunluk sebeplerinden biri olsa da mobbing sürecinde baskı altında mağdurun iradesinin özgür olmaması ve onur ve saygınlığını zedeleyen nitelikte davranışlar sergileyen faile gösterilen rızanın geçerli olmaması sebebiyle, mobbing suç tipinde rıza, hukuka uygunluk sebebi olarak değerlendirilemeyecektir. Dolayısıyla onur ve saygınlığını zedeleyen nitelikte davranışlar sergileyen faile gösterilen rıza hukuka aykırılığı kaldıran bir hal olarak kabul edilemez.

Mobbing kapsamında değerlendirilmesi gereken asıl husus, mağdurun rızasının özgür iradeye dayalı olup olmadığıdır. Baskı altında çalışma durumunda kalan mağdurun mobbinge rıza göstermesi mobbingi hukuka uygun hale getirmeyeceği kanaatindeyiz. Çünkü burada mağdurun rızası baskı altında kişinin çoğunlukla çaresizliğinden göstermek durumunda olduğu rızadır.

Nitekim Türk Medeni Kanunu'nun 23. maddesi gereğince kimse özgürlüklerinden tamamen vazgeçemeyeceği gibi, özgürlüklerini hukuka ve ahlaka aykırı olarak da sınırlayamaz. İradeyi sakatlayan hallerde verilmiş olan rıza geçerli olmadığına göre işyerinde çalışan bir kişiye yönelik gerçekleşen mobbing fiillerine kişinin baskı altında kalarak açık ya da örtülü şekilde rıza göstermesi hukuka uygunluk sebebi sayılamayacaktır. Dolayısıyla mobbing sürecinde mağdurun maruz kaldığı vücut dokunulmazlığına karşı fiiller ya da diğer haklarına ilişkin müdahaleler hukuka uygun hale gelmeyecektir.

#### D. Manevi Unsuru

Mobbing suç tipi kasten işlenebilecek bir suçtur. Fakat genel kastın yanında failde ayrıca mağduru işyerinden uzaklaştırmak maksadı aranmalıdır. Bu sebeple mobbingte failin özel saikle hareket etmesi gerekir. Fail kişiyi işyerinden uzaklaştırma

---

<sup>553</sup> ARTUK – GÖKCEN - YENİDÜNYA, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s. 435.

gayesi ile hareket etmiyorsa örneğin; salt rahatsızlık amacıyla yapılmışsa m. 123'teki suç tipi (Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu) oluşabilir.

Failin belli bir saikle hareket etmesi gerektiğinden bu suç olası kastla işlenemez<sup>554</sup>. Saik, kasttan önce gelen bir duygu veya düşünce, suç tipindeki hareketin yapılması kararı alınmasındaki etkidir<sup>555</sup>. Belli bir süreç dahilinde sistematik bir şekilde süregelen davranışların taksir düzeyinde gerçekleştirilmesi de mümkün değildir. Nitekim özel kastın varlığı yani 5237 sayılı Kanunun getirdiği yenilikle failde belli bir saikin aranması taksire engel oluşturmaktadır<sup>556</sup>. Dolayısıyla mobbing suç tipi ancak doğrudan kastla işlenebilir.

## **E. Suçun Nitelikli Unsurları**

### **1. Mobbing Neticesinde Mağdurun İşten Ayrılması veya İşten Çıkarılması**

Mobbing davranışlarında fail mağduru işyerinde uzaklaştırmak gayesi ile hareket eder. Fakat suçun oluşması için saik yeterli olup, failin amacına ulaşması şart değildir. Failin davranışları neticesinde mağdur işyerinden uzaklaşmış veya ayrılmış ise bu nitelikli hal uygulanacaktır.

İşyerinden uzaklaştırmak mağdurun belli bir süre işe devam etmemesi şeklinde olabileceği gibi süresiz olarak işten ayrılması şeklinde de gerçekleşebilir. İşten uzaklaşma; tekrar geri dönüp çalışmak ile neticelendiğinde fail basit halden, işten ayrılma veya çıkarılma şekline gerçekleşen uzaklaşma sözkonusu olduğunda ise nitelikli hal uygulanmalıdır.

Çeşitli safhalardan oluşan mobbingin başlangıçtaki aşamalarında mağdur tepkisiz kalmayı tercih eder. Tepkisiz kalarak aslında diğer aşamaların şiddetlenerek yoğunlaşmasına sebep olduğundan haberdar değildir. Kaldı ki maruz kaldığı tavır ve

---

<sup>554</sup> ARTUK – GÖKCEN - YENİDÜNYA,  **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s. 466.

<sup>555</sup> YÜCE, Turhan, Tufan,  **Ceza Hukuku Dersleri**, C. 1, Şafak Basın, Manisa, 1982, s. 334; ÖNDER, Ayhan,  **Ceza Hukuku Dersleri**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992, s. 304.

<sup>556</sup> ULUSOY, s.163.

davranışların her ne kadar rahatsızlık verici boyutu fazla da olsa ispatının da bir o kadar zorluğu onu tepkisizliğe iten sebeplerden bir diğeridir.

Yalnızlaştırılan mağdur hedef olduğu davranışlarla başa çıkamayacak hale geldiğinde işe gidemeyecektir. İzinleri kullanarak veya sağlık raporu alarak yahut ücretsiz izne ayrılarak işten uzak kalmaya çalışacaktır. Mağdurun sözkonusu yasal haklarını kullanmak suretiyle kendini huzursuz olduğu ortamdan soyutlama suretiyle çözüme ulaşması bir yol olsa da mobbingin devamına engel olamayacaktır. İşe geri döndüğünde benzer sıkıntılarla tekrar karşılaşacaktır.

Psikolojik sıkıntılarının fiziksel rahatsızlıklara da yansıdığı mobbingte artık mağdurun mücadele edecek gücü kalmaz ve işten ayrılmak zorunda kalır. Bu durum ise onu başka sıkıntıların kucağına atacaktır. İşsizlikle mücadele edecek, bakmakla yükümlü olduğu kimseler de bu durumdan dolayı olarak etkilenecektir. Dolayısıyla işyerinde yaşanan psikolojik tacizin başka alanlara da sirayet ettiği kuşkusuzdur. Bu yüzden işten ayrılmak durumunda kalan mağdurun daha ağır bir zarara uğradığı açıktır.

Aynı şekilde iş arkadaşları yahut hiyerarşik üstleri tarafından kendisine mobbing uygulanan mağdurun iş verimi düşecek, sağlık problemleri ve algılama bozuklukları yaşayan mağdurun işe bağlılığı ve performansı azalacak bu sebeple amir ve yöneticileri tarafından başarısız bir eleman olarak görülecektir. Özellikle özel sektörde; işveren, düşük performans gösteren çalışanları işyerinde barındırmak istemeyecektir. Bu nedenle mobbinge maruz kalan mağdur işçi ile çalışmak istemez. İşten çıkarılan mağdur, işyerinde yaşadığı sıkıntılar ve yaşadıklarının getirdiği çeşitli sağlık problemlerinin yanı sıra kendine özgüveni azalacak, işten çıkarılması ile mesleki itibarı da zedelenecektir. İtibarı zedelenen, özgüvenini yitiren mağdurun yeniden iş bulması da zor olacaktır. Maddi sıkıntılar ve çeşitli sağlık problemleri ile mücadele etmek zorunda kalacaktır.

Bu nedenlerle failin gerçekleştirdiği davranışlarda istediği amaca ulaşarak mağdurun işyerinden ayrılması veya işten çıkarılması sonucunun ortaya çıkmasının nitelikli hal olarak düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu durumun mağdurun maddi ve manevi halinde daha ağır sonuçlar doğuracağı açıktır.

## 2. Mobbing Fiillerinin Kamu Kurum veya Kuruluşlarında Çalışanlar Arasında İşlenmesi

Kamu kurum ve kuruluşu; hukuki statüsü ne olursa olsun bir kamu görevi veya belirli kamu hizmetini yapmak üzere kurulan devlet kuruluşlarıdır<sup>557</sup>. Devlet kuruluşlarında çalışanların ataması, yer değiştirmesi ve özlük işleri kanun ve yönetmeliklerle belirlenmektedir. Bu sebeple kamu kurum veya kuruluşunda çalışan bir kimsenin yer değiştirmesi veyahut atanması belirli usul ve esaslarla mümkündür. Böylelikle çalışan hakkında yer değiştirme, görevden alma ya da atama işlemlerinin keyfiyete tabi olmasının önüne geçilmiştir. Bu sebeple başka şekilde kendisinden kurtulamayan hiyerarşik üstü konumunda olan amir ya da aynı hiyerarşik düzeydeki çalışma arkadaşları kişiyi işyerinden uzaklaştırmak ve yıldırma için mobbing uygular.

Kamu kurum ve kuruluşunda çalışan bir kimsenin işten çıkarılması özel sektörde olduğu kadar kolay ve çabuk olmamaktadır. Amir ya da yönetici konumundaki kişi birlikte çalışmak istemediği kimseyi işten çıkarmadığı için mobbing uygulayarak kendiliğinden işten uzaklaşmasını sağlamaya çalışır. Bu sebeple kendileri için bir tehdit olarak algılanan veya başka diğer gerekçelerle mağdur ile birlikte çalışmak istemeyen kimselerin başvurduğu yollardan biri mobbing olmaktadır. Fail kişiye mobbing uygulayarak ya işyerinden uzaklaştırmak ister ya da onu bezdirerek işte etkisiz bir hale getirmek ister. Bir kamu kurum veya kuruluşunda çalışan kişinin tabi olduğu muamele ve işlemlerden dolayı müracaat ve şikayet hakkı varsa da; müracaat ve şikayet bir üst amire yapılacaktır. Örneğin; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre devlet memurları amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet hakkına sahiptir<sup>558</sup>. Fakat bu hak belli bir silsile yolu ile kullanılabilir. Dolayısıyla mağdurun mobbinge mücadelesinin dolaylı yoldan önü tıkanmış olmaktadır. Uygulamada genellikle amirlerin mobbinge doğrudan veya sessiz kalarak dolaylı yoldan dahil olmalarına rastlanmaktadır. Dolayısıyla mağdurun şikayeti konusu olan işlemi yapan amir atlanarak en yakın amire şikayette bulunmuş olması etkin bir çözüm yolu olmaktan uzak kalacaktır. Etkin denetim ve çözüm mekanizmasının olmaması nedeniyle mobbingin kamu kurum ve kuruluşlarında daha

<sup>557</sup> Bkz. 13.12.1983 tarih ve 189 no'lu Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname madde 2.

<sup>558</sup> Bkz. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 21.

yaygın olmasına sebep olur. Bu ayrıcalıklı durum itibarıyla mobbing suçunun kamu kurum ve kuruluşlarında işlenmesi nitelikli hal olarak düzenlenmelidir.

### **3. Birden Fazla Kişi Tarafından Birlikte Gerçekleştirilmesi**

Mobbingin birden fazla kişi tarafından gerçekleştirilmesi, mağdurun direncinin kırılmasında sağladığı kolaylık sebebiyle nitelikli hal olarak kabul edilmelidir. Suça en az iki kişinin birlikte fail olarak katılması gereklidir<sup>559</sup>. Mobbing sürecinin birden fazla kişi tarafından birlikte işlenmesi halinde mağdur üzerindeki baskı artacaktır.

Bu nitelikli halin uygulanması için suçun tamamlanması şart değildir, teşebbüs aşamasında kalmış dahi olsa bu nitelikli hal uygulama alanı bulur. Birlikte faillerin mobbing fiilleri aynı mağdura yönelik olmalıdır. Her biri başka bir kişiye karşı mobbing uygulamış ise bu nitelikli hal uygulanmayacaktır. Bu nitelikli halde birlikte işleme vurgusu yapıldığından azmettiren veya yardım edenler bakımından bu nitelikli hal uygulanmayacaktır<sup>560</sup>.

### **4. Mobbingin Şirket Politikası Halini Almış Olması**

1980'li yıllarda Dünya genelinde devletler tarafından gerçekleştirilen serbest piyasadaki engel ve sınırlamaların kaldırılması, kamu hizmet alanlarının özel sektöre bırakılması neticesinde özel sektörün ucuz işgücü arayışında olması ve beraberinde hızla artan işsizlik oranı, işyerinde farklı davranış hallerinin ve yaklaşım şekillerinin gerçekleşmesine ve çalışanlar arasında sinsice bir mücadeleye yol açmıştır. İşsizlik oranlarının yüksekliği, geçim sıkıntısının yaşandığı toplumların çoğunluğu oluşturması, işgücünün ve çalışanların kıymet kaybetmesine yol açmıştır. Bu nedenle işyerinde çalışanlara yönelik baskı ve çeşitli olumsuz tutumlar şirket politikası haline gelmeye başlamış, gerçekleştirilen bireysel zulümlere karşı da herhangi bir koruyucu önlem alınmaz olmuştur.

<sup>559</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 37/f. 1.

<sup>560</sup> Mobbing ile ilgili olmamakla birlikte bilgi için bkz. YENİDÜNYA, A. , Caner, "5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar", **Legal Hukuk Dergisi**, S. 33, Y.3, Eylül 2005, s.3284-3316, s. 3297; HAKERİ, Hakan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16. Baskı, Adalet Yayınevi, 2013, Ankara, s. 493.

Ülkede işsizlik oranının yüksek olması işyerinde çalışanlar üzerinde baskı oluşturmuş, değersiz görülen çalışanlar işini kaybetme korkusuyla bu durumu sineye çekmek zorunda kalmışlardır. İşsizlik oranı çok yüksek ülkelerde çalışanlar işlerini kaybetmemek için mevcut durum ne kadar kötü olursa olsun kendilerini katlanmak zorunda hissetmişlerdir. Türkiye’de bu oran 2013 yılında %9,7’dir<sup>561</sup>.

Mobbing davranışları şirket stratejisi haline almışsa, denetim zorluğundan ve mağdurun üzerinde daha fazla baskı yaratacağından nitelikli hal olarak düzenlenmelidir.

Çalışanların işini kaybetme korkusu ile tepkisiz kalmasından da cesaret alan işyeri sahipleri ve yöneticilerinin iş hacmini küçültmek için çalışanlarını işten çıkarma gayesi taşımaları muhtemel bir hal olacaktır. İşten çıkarma durumunda herhangi bir tazminat ödemekten çekinen işveren ve sorumlular yıldırarak çalışanları işten ayrılmak zorunda bırakırlar. Şayet yönetici ve idarecilerin davranışlarından uygulanan mobbingin, şirket politikası haline büründüğü sonucuna varılabiliyorsa her bir uygulayıcı hakkında bu nitelikli hal uygulanmalıdır. Birbirinden habersiz şekilde mobbing uygulayan yöneticilerin davranışlarının bu nitelikli hal kapsamında değerlendirilmemesi gerekir. Örneğin; bir şirket için bir dönemde birden fazla işten ayrılma durumu ile karşı karşıya kalınıyorsa ve mobbing mağduru birden fazla kişi ise şirket içinde mobbing uygulamada genel bir tavrın olduğu söylenebilir. Bu hususta son söz hakime bırakılmalıdır.

---

<sup>561</sup> “Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Ekim 2013 İşsizlik oranı %9,7 seviyesinde gerçekleşti”, (erişim) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16003>, 17.01.2014.

## F. Özel Görünüm Şekilleri

### 1. Teşebbüs Sorunu

Bazı suç tiplerinin ani olarak işlenmesi mümkün değildir<sup>562</sup>. Mobbing de onlardan biridir. Tipiklikteki neticenin ortaya çıkması ile suç tamamlanır fakat ihlal devam eder. Bir suçun mütemadi nitelikte kabul edilebilmesi için failin iradi olarak devam ettirdiği eyleme son verme iktidarının bulunması gerekir<sup>563</sup>.

Bir davranış şeklinin mobbing olarak nitelendirilebilmesi için belli bir süre devam etmesi gerekir. Fail bir hareket ile mobbing sürecini başlatsa da bu fiil tek başına yeterli olmaz, belli bir sistematiklik içinde devamı gerekir. dolayısıyla suç failin elinde olamayan sebeplerle tamamlanamaz ise teşebbüs hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Mobbing suçu neticeli bir suçtur. Maddi unsurda belirtilen hareketlerin yapılmasıyla suç tamamlanır. Davranışlar neticesinde mağdurun yılması, bezmesi gerekir. Bu netice ortaya çıkmasa da mağdura bedensel veya ruhsal yönden acı çektiren, algılama yeteneğini bozan veya onur ve saygınlığını rencide olmasına objektif açıdan yeterli olan davranışlarda bulunulması halinde suç teşebbüs aşamasında kalmış olacaktır. Bu durumda cezanın TCK' nun 35. maddesi gereğince indirilmesi gerekir. Örneğin; amirin çalışana mobbing davranışları gerçekleştirirken bu durumun diğer yöneticilerce farkedilmesi sebebiyle davranışlarını devam ettirememesi gibi.

### 2. Suça İştirak Sorunu

Suç iştirak bakımından özellik göstermez. Tamamlanıncaya kadar suça iştirak mümkündür.

Mobbing süreci sadece mobbing uygulayıcısı tarafından değil, diğer çalışanların pasif destekleriyle de gerçekleşebilir<sup>564</sup>. Örneğin; izleyici konumundaki kişiler kayıtsız kalarak mobbing fiillerine ortak olabilir. Bunlar arasında mobbing davranışlarına karşı

<sup>562</sup> ARTUK – GÖKCEN - YENİDÜNYA, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, s. 411.

<sup>563</sup> ÖNDER, Ayhan, “ Mütemadi Suç”, İHFM, C. XXIX, S. 1-2, İstanbul, 1963, s. 115.

<sup>564</sup> DANGAÇ, s. 26.



olanlar olsa da korktukları için sessiz kalmayı tercih ederler. Fakat bu kişilerin mobbing suçunu işlediklerini kabul edebilmek için aralarında iştirak iradesinin varlığı şarttır. Ancak bu takdirde mobbing fillerine ortak olan kişiler iştirak hükümleri kapsamında değerlendirilebilir. Mobbinge bilfiil katılan olduğu gibi ihmali davranışla hareket ederek izleyici konumunda olan sözkonusu kişilerin ihmali davranışlarından sorumlu tutulabilmeleri için garantör olmaları gerekir.

### 3. Suçların İçtimaı Sorunu

#### a. Bileşik Suç

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 42. maddesinde “*Biri diğerinin unsurunu veya ağırlaştırıcı nedenini oluşturması dolayısıyla tek fiil sayılan suça bileşik suç denir. Bu tür suçlarda içtima hükümleri uygulanmaz.*” denilmek suretiyle bileşik suç tanımlanmıştır. Diğer bir ifade ile kanunda birbirinden bağımsız suç tiplerinin biraraya getirilmek suretiyle birbirinin unsuru ya da ağırlaştırıcı nedeni olarak ayrı bir suç tipi hali olarak düzenlenmesine bileşik suç denilmektedir.

Bir suçun bileşik suç olarak kabul edilebilmesi için birbiriyle kaynaşan suçlardan birinin diğerinin unsuru ya da ağırlaştırıcı neden olarak açıkça düzenlenmesi gerekir<sup>565</sup>. Fakat aksi görüşler de mevcuttur. Sözkonusu görüş gereği, bir suçun işlenmesi için araç olarak kullanılan eylemler o suçun bileşik suç olduğuna işaret eder, dolayısıyla araç suçlara ilişkin olarak faile ceza verilmez<sup>566</sup>.

Mobbing suç tipinde bağlı harekete ilişkin diğer davranışların serbest olması, suçun bileşik suç olarak düzenlenmesine engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla sözkonusu suçun işlenmesi için bazı davranışların gerçekleştirilmesi zorunluluğu var ise, diğer bir ifade ile bir suçun işlenirken hafif olan suçu da kapsamaması neticesinde, davranışlar suçun doğası gereği gerçekleştiriliyorsa bu durumda ağır suç içinde oluşan hafif suçlar suçlar bakımından cezalandırılmaya gidilmemelidir. Fakat bu suçun doğası gereği bileşik suç niteliği taşımasından değil, öldürme suçunda olduğu gibi öldürme neticesinin

<sup>565</sup> ARTUK – GÖKCEN - YENİDÜNYA, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s. 642.

<sup>566</sup> Bileşik suç kavramının cinsel saldırı suçu kapsamında değerlendirilmesi için bkz. TEZCAN, Durmuş – ERDEM, Mustafa, Ruhan – ÖNOK, R., Murat (2013), **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, s. 316.

gerçekleşinceye dek yaralama fiillerini de içinde barındırdığı örneğinde olduğu gibi, doğası gereği içinde hafif suçları da kapsamından ileri gelmektedir.

Yukarıda izah edilen sebeplerle mobbing suçu işlenirken işyerinden uzaklaşması neticesini doğuran ve aynı hukuki yararın ihlali niteliğini taşıyan davranışlar bu amaca hizmet eden nitelikte, suçun doğası gereği işlenen fiiller olduğundan ayrıca bu fiillerin oluşturduğu bağımsız suçlardan dolayı faile ceza verilmemelidir. Mobbing sürecinde bu kapsam dışında kalan davranışlara ilişkin değerlendirme normların içtimai başlığında altında yapılmıştır.

### **b. Zincirleme Suç**

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 43. maddesinin 1. fıkrasında; “ *Bir suç işleme kararının icrası kapsamında, değişik zamanlarda bir kişiye karşı aynı suçun birden fazla işlenmesi durumunda bir cezaya hükmedilir. Ancak bu ceza, dörtte birinden dörtte üçüne kadar arttırılır. Bir suçun temel şekli ile daha ağır veya daha az cezayı gerektiren nitelikli şekilleri aynı suç sayılır.*” denilmek suretiyle zincirleme suç hükümleri düzenlenmiştir.

Mobbing davranışlarının belli bir süre devam etmesi, süreç içindeki fiillerin birbiri ile bağlantı içinde olması sistematiklik unsurunun bir gereğidir. Kesintisiz suç olan mobbingte ancak araya kesinti girdiği kabul edilen hallerde zincirleme suç hükümleri uygulanabilecektir.

Mobbingte fail mağdurun işten uzaklaşması saiki ile hareket eder. Bu amaçla fail, belli bir süre devam eden çeşitli davranışlarda bulunur. Fail bu plan kapsamında gerçekleştireceği davranışları kısımlara bölerek bu suretle icra etmeyi düşünüyorsa hakkında zincirleme suç hükümleri uygulanacaktır.

Bu durum mobbingin ilerleyen aşamalarında sözkonusu olur. Mağdur 2. aşama itibariyle maruz kaldığı davranışlardan rahatsızlık duymaya başlar ve 3. aşama itibariyle fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar yaşar. Başedemeyecek duruma gelen mağdur hastalık izinleri ve sair sebeplerle işyerinden uzaklaşmaya başlar, yahut işyerinde diğer çalışanlardan kendini soyutlayarak, mücadele etmekten vazgeçer. Fail, mağdurun işten ayrılması veya uzaklaşması gayretiyle farklı zamanlarda mobbing davranışlarında

bulunmaya devam ediyorsa, hakkında zincirleme suç hükümleri uygulanacaktır. Burada önemli olan failin davranışlarında araya giren zamanın, kesintinin gerçekleştiğine kanaat oluşturacak fakat kastın yenilenmediğini kabul ettirecek uzunlukta olmasıdır.

### c. Fikri İçtima

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 44. maddesinde farklı neviden fikri içtima hükmü yer almaktadır. Buna göre: “İşlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır.”. Farklı neviden firi içtimada tek bir hareketle birden fazla farklı suçun işlenmesi hali sözkonusudur.

Eğer kast birden çok suça yönelmişse tek hareket olsa da TCK' nın 44. maddesi uygulanamayacaktır<sup>567</sup>. Kastta birlik olmayışı fikri içtima hükümlerinin uygulanmasına engel oluşturur.

Mobbingin doğası gereği çoğu zaman fiillerin tekrarı gerekir. Bu durum süreklilik unsurunun bir gereğidir. Mobbing aynı zamanda yaralama, hakaret, suçlarını oluşturan davranışları da barındırdığından fikri içtima kuralları uygulanacaktır<sup>568</sup>. Fakat fail mobbing fiillerini işlerken cinsel içerikli davranışlarda bulunarak mağdura yönelik cinsel davranışlar gerçekleştirirse burada kastta birliğin varlığından bahsedilemeyeceğinden TCK' nın 44. maddesi uygulanamayacak, gerçek içtima gereğince her bir suçtan ayrı ceza verilecektir. Keza aynı şekilde fail mağdurun işten uzaklaşmasına sebebiyet veren davranışları gerçekleştirirken mağdurun işten uzaklaşması amacını aşacak şekilde yaralama fiili gerçekleştirirse ayrıca kasten yaralam suçundan da cezalandırılması gerekir.

Fail tek bir hareketle birden fazla kişiye karşı mobbing fiili gerçekleştiriyorsa bu durumda fail hakkında TCK' nın 43. maddesinin 2. fıkrası uygulanacaktır<sup>569</sup>. Kanaatimizce uygulamada üstün birden fazla astına karşı gerçekleştirdiği mobbingte görülebilir. Astın tek başına birden fazla hiyerarşik üstüne karşı mobbing

<sup>567</sup> ARTUK – GÖKCEN - YENİDÜNYA, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s. 657.

<sup>568</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 44.

<sup>569</sup> Bkz. Türk Ceza Kanunu madde 43/ f. 2 gereğince; “...(2) Aynı suçun birden fazla kişiye karşı tek bir fiille işlenmesi durumunda da, birinci fıkra hükmü uygulanır.”

gerçekleştirmesi mümkün değildir. Çünkü bu halde mağdurların kendilerini koruyacak silahları bulunmaktadır.

#### **d. Normların Görünüşte İçtimaı**

Mobbing suçunda süreç içerisinde birden çok hareket gerçekleşmektedir. Her bir hareketin gerçekleşme amacı aynı olsa da nitelikleri farklılık göstermektedir. Bu sebeple failin gerçekleştirdiği hareketlerin bazıları 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda ayrı bölümlerde suç tipi olarak düzenlenmiş bulunmaktadır.

Mobbing sürecinde failin gerçekleştirdiği davranışlara karşılık gelen suç tiplerine bakıldığında birbirinden farklı hukuki yararları kapsadıkları anlaşılır. Mobbing suç tipi ise içinde birden fazla hukuki yarar barındırmaktadır. Fakat esasen kişinin hürriyetine yönelik bir ihlal söz konusudur. Bu sebeptendir ki mobbing suç tipinin hürriyete karşı suçlar bölümünde düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Kimi durumlarda mobbing sürecinde failin hareketi ile birden fazla suç ihlali söz konusu olabilmektedir. Bu durumda asal norm - yardımcı norm ilişkisinden<sup>570</sup> bahisle mobbing suç tipinden faile ceza verilmesi yoluna gidilecektir. Böylelikle farklı hukuki yararları koruyan suç tiplerinin ihlali niteliği taşıyan failin hareketi sadece mobbing suçu kapsamında cezalandırılacaktır. Fakat buarada önemli olan failin kastının yenilenmemesi, yahut değişikliğe uğramamasıdır.

#### **e. Gerçek İçtima**

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun suçların içtimaı bakımından benimsediği kaide gerçek içtimadır. Bu kural şu şekilde ifade edilmiştir: “ *Kaç tane fiil varsa o kadar uç, kaç tane suç varsa o kadar ceza vardır.*”<sup>571</sup>.

Türk Ceza Kanunu'nun fikri içtimaya ilişkin düzenlemelerin getirilmesi ile gerçekte birden fazla olarak ortaya çıkan ve her biri bağımsız suç oluşturan neticelerden

---

<sup>570</sup> Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. İÇEL, Kayhan, “Görünüşte Birleşme (İçtima) İlkeleri ve Yeni Türk Ceza Kanunu”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Y. 7, S. 14, Güz 2008, s. 35 - 49.

<sup>571</sup> TBBM Adalet Komisyonu'nun Türk Ceza Kanunu Tasarısına ilişkin 03.08.2004 tarih ve Esas: 1/593, Karar: 60 sayılı Raporu, TBMM, Dönem: 22, yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 664, s. 229.

gerçek içtima kurallarının uygulanarak faile daha fazla cezanın verilmesinin önüne geçilmiştir.

Mobbing sürecinde gerçekleşen fiiller, failin amacını aşar mahiyete bürünmüşse, diğer bir deyişle mağdurun işten uzaklaşması amacının aşılarak, kastın başka bir hale bürünmesine sebebiyet vermişse bu durumda gerçek içtima hükümleri uygulanmalıdır. Örneğin; fail mobbing sürecinde mağdur üzerinde cinsel davranışlarda bulunur ise, kastta birlik olmadığından cinsel saldırı ve mobbing suçlarından ayrı ayrı ceza verilmelidir. Aynı şekilde failin mobbingi oluşturan fiillerinde yaralama kastı ile hareket etmesi halinde hem kasten yaralama hem de mobbing suçundan ceza verilecektir.

### **G. Yaptırım**

Mobbing suç tipini işleyen fail iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası ile cezalandırılmalıdır. Her ne kadar komisyon raporunda adli para cezasının kaç günden hesaplanacağı belirtilmişse de Türk Ceza Hukukunda hapis cezası da adli para cezası da somut olaydaki suçun işleniş biçimi, suçun işlenmesinde kullanılan araçlar, suçun işlendiği zaman ve yer, suçun konusunun önem ve değeri, meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı, failin kast veya taksire dayalı kusurunun ağırlığı, failin güttüğü amaç ve saik göz önünde bulundurulularak belirlenir (TCK m. 61).

TCK' nın 52. maddesinin 1. fıkrasında ve CGTİHK' nın 106. maddesinde adli para cezası; “yasada yazılı usule göre belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanan meblağın hükümlü tarafından Devlet Hazinesine ödenmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Adli para cezasının hesaplanma şekli kanunda açıkça belirtilmiştir. Buna göre aksine öncelikle tam gün sayısı belirlenir. Türk Ceza Kanunu'nun 52. maddesinin 1. fıkrası gereği tam gün sayısı beş günden az, yedi yüz otuz günden fazla olamaz. Tam gün sayısı belirlendikten sonra bir gün karşılığı olarak bir miktar takdir olunur. Miktarın belirlenmesinde suçlunun ekonomik ve kişisel durumu gözönünde bulundurulacaktır. Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca bu miktar en az yirmi en fazla yüz Türk Lirası olabilir. En son olarak belirlenen tam gün sayısı takdir olunan meblağ ile çarpılarak adli para cezasına hükmolunur.

Buradan hareketle komisyon raporunda ve diğer çalışmalarda belirtilenlerin aksine; 10 bin lira para cezası veya 10 bin ile 20 bin lira para cezasına hükmolunması yerine sadece adli para cezasına hükmolunur ibaresinin yer almasının daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

## SONUÇ

Çalışmamızın konusunu oluşturan mobbing henüz Ceza Kanunumuzda yerini almış bir kavram değildir. Fakat Borçlar Kanununda, İş Kanununda ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Ana Yönetmeliği'nde psikolojik taciz olarak kanunkoyucu tarafından yer verilmiştir. Bu düzenlemelere bakıldığında her ne kadar mobbing terimine psikolojik taciz ibaresi ile yer verilmiş olsa da kavramın içinin doldurulmadığı, herhangi bir tanımlama yapılmadığı dikkat çekmektedir. Bu kavramın içi mahkeme kararları ile ya da bilimsel çalışmalarla doldurulmaya çalışılmaktadır. Oysaki kanunilik ilkesinin bir gereği olan belirlilik prensibi gereğince bir suç tipinin ceza kanununda en ufak bir tereddüt yer vermeden düzenlenmesi gereklidir. Dolayısıyla çalışmamızda öncelikli olarak mobbing kavramının tanımı, nitelikleri ve özellikleri üzerinde durulmuştur. Ceza Kanununda ya da diğer ceza hukuku mevzuatında yer alabilmesi için unsurlarının ve dolayısıyla tanımının net bir şekilde ifade olunması gerekir. Nitekim kadın erkek fırsat eşitliği komisyonunda mobbing tanımı yapılmış bu tanıma göre mobbingin sistemli bir şekilde sürekli olarak sıklıkla çalışmanı sindirme maksadıyla kişinin özgüvenine yapılan psikolojik ve fiziksel saldırı şeklinde gerçekleşen, işyerinde çalışanların bir başka kişi veya kişileri taciz edici, ahlakdışı, sistematik söz ve davranışlar olduğu belirtilmiştir. Raporda Türk Medeni Kanunu'ndaki, Borçlar ve Ceza Kanunu'ndaki düzenlemeler yetersiz görülerek, Türk Ceza Kanununda ayrı bir suç tipi olarak düzenlenmesi gerektiği düşüncesi belirtilmiştir. Bu rapora göre mobbing suç tipinde maddi unsuru oluşturan davranışların cezai yaptırımını iki yıl ile altı yıl arasında hapis cezası ve on bin lira adli para cezası olmalıdır. Komisyon raporunda dikkat çeken nokta; açıkça cezai müeyyideye yer verilirken suç tipinin nasıl düzenlenmesi gerektiği yönünde bir açıklığın bulunmadığıdır. Oysaki tez çalışması esnasında mobbinge ilişkin kavram ve tanımlama kargaşası dikkat çekmiştir. Dolayısıyla unsurlara açıkça yer vererek mobbing tanımının yapılması ve suç tipinin düzenlenmesi öncelikli olmalıdır.

Kanaatimizce mobbing suç tipi ceza kanunu veya ceza hukukuna ilişkin diğer mevzuatlarda yerini almalıdır. Şayet Ceza Kanunu'nda düzenlenecek ise "Hürriyete Karşı Suçlar" kısmında yer almalıdır. Çünkü mobbing suç tipi her şeyden önce bireyin özgürlüğüne karşı işlenen bir suçtur. Kişi baskı altına alınarak çalışması engellenmekte, işyerinde sindirilmektedir. İşyerinden uzaklaştırmak ve/veya yıldırma saiki ile hareket

eden failin diğerk davranışları araç niteliğı taşıır. Bu nedenle vücut dokunulmazlığının ihlaline, cinsel dokunulmazlığına, onur ve saygınlığına ya da diğerk hak ihlallerine yönelik davranışlar tali davranışlardır.

Uluslararası belgelerde mobbinge ilişkin davranışlar ayrımcılık ile özdeşleştirilmiştir. Oysa mobbing uygulayıcısı ayrımcılık kastı ile hareket etmeyebilir. Mobbing mağduru çalışanlarla herhangi bir farklılığı haiz olmamasına rağmen ahlakdışı sistematik davranışlara maruz kalabilir. Mobbingte fail, kişinin farklı özelliklere sahip olmasından değil, işyerinden uzaklaştırılması veya yıldırılması için bazı davranışlar sergilemektedir. Amacın gerçekleşip gerçekleşmemesi mühim olmadığı gibi bu amacın gerçekleşmesi için yapılan herhangi bir davranışı mobbing kapsamında değerlendirilebilecektir. Bu nedenle mobbing suç tipi serbest hareketli bir suç olarak düzenlenmelidir. Failde belli bir saik aranmalıdır.

Mobbingi; işyerinde ya da iş ile bağlantılı başka bir yerde, çalışanın performansını, işverimini engelleyen belli bir süre devam ederek kişiye ruhsal ve/veya fiziksel zarar verici, algılama yeteneğinin bozacak ya da onur, şerefe ve saygınlığına ve diğerk hak ihlallerine yol açacak sistematik davranışlarda bulunarak işyerinden uzaklaştırılması veya yıldırılması olarak tanımlamak mümkündür. Bu tanımda kullanılan sistematiklik; davranışların birbiri ile bağlantılı ve birbirini tamamlayan mağduru yıldırma veya işyerinden uzaklaştırmaya hizmet eden davranışları ifade eder.

Fail ise işyerinde çalışan bir kimse olabilir. Dolayısıyla bu suç özgü bir suçtur. Failin fiili işlediğı sırada çalışıyor olması gerekli ve yeterlidir, daha sonra işten ayrılması önemli değildir. Mağdur da fail ile aynı işyerinde çalışan herhangi bir kimse olabilir. Mağdur ile fail aynı hiyerarşik silsile içinde yer almak kaydıyla farklı işyerlerinde olsalar bile mobbing gerçekleşebilir.

Mobbing suçunun konusu mağdurun vücudu, şeref ve onuru, ruhsal sağlığıdır. Suç tipinde suçun maddi unsuru belirtilirken suçun konusuna yönelik her bir davranış ancak örnek kabilinden sayılabilir. Çünkü bu suçta hareketler, failin hayal gücü ile sınırlıdır.

Failin istediğı amaca ulaşması şart değildir. Bu nedenle belli bir süre davranışlarını devam ettirmiş olan mobbing failinin amacını gerçekleştirmemiş olması suçun teşebbüs aşamasında kaldığı anlamına gelmez. Failin hareketleri mağdurun ruhsal



veya fiziksel sağlığına zarar verecek, algılama yeteneğini bozacak, onur, şeref ve saygınlığına zarar verecek nitelikte olmalıdır.

Mobbing sürecinde önemli olan bu zararlara yol açacak kudrette ve süreklilikte davranışların, mağdur üzerinde gerçekleştirilerek onun yılmasına sebebiyet vermektir. Bu davranışlar neticesinde mağdurun işten ayrılması veya çıkarılması halinin nitelikli hal olarak düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz. İşten ayrılmak durumunda kalan mağdur başka zorluklarla mücadele etmek zorunda kalacaktır. İşsizlikle mücadele edecek, bakmakla yükümlü olduğu kimseler de bu durumdan dolayı olarak etkilenecektir. Bu halde mağdurun daha ağır sonuçlarla mücadele etmek zorunda kaldığı açıktır.

Kamu kurum ve kuruluşunda çalışan bir kimsenin işten çıkarılması özel sektörde olduğu kadar kolay ve çabuk olamamaktadır. Bu nedenle böyle yerlerde mobbing daha yaygın ve yoğun yaşanmaktadır. Mobbing mağdurunun bu tip yerlerde şikayet etme gibi denetim mekanizmalarını işletme imkanı zordur. Çünkü müracaat ve şikayet hakkı ilgili mevzuat gereğince bir üst amire yapılır. Yaşanılan sıkıntı ve sorunlara özel sektöre nazaran daha kayıtsız kalındığı bilinen kamu kurum ve kuruluşlarında denetim mekanizmasını işletmek güç olacaktır. Kaldı ki amir veya yöneticilerin de mobbingin bir parçası olması pekala mümkündür. Etkili bir denetim mekanizmasının olmayışı mobbingin kamu kurum ve kuruluşlarında yaygınlaşmasına neden olacak, kişileri daha çok baskı altına alacaktır. Bu nedenle mobbingin kamu kurum veya kuruluşlarında işlenmesi nitelikli hal olarak düzenlenmelidir.

Bireyde oluşturduğu baskı dolayısıyla sindirmek ve yıldırma saiki taşıyan mobbing davranışlarında failin birden fazla kişi olması bu etkiyi daha çok arttıracığından nitelikli hal olarak düzenlenmelidir.

Mobbingin işyerinde gerçekleşen davranış silsilesi olmasının bir tehlikeli yönü de işyeri politikasına bürünmesinin kolaylığıdır. Çalışanını işten çıkarma yoluyla sözleşmeyi fesheden işverenin tazminat sorumluluğu doğar. Oysaki herhangi bir sebep olmaksızın işten kaçan çalışana ilişkin işverenin bu ağır yükümlülüklerden kurtulacaktır. Son durum elbette ki işverene daha cazip gelir ve bu uğurda deyim yerindeyse işçiyi kaçırmak için elinden geleni yapar. Failin mağduru bıktırarak, yıldırma neticesinden işten ayrılmasını sağlaması çalışanın çalıştığı süreç boyunca elde

etmiş olduğu haklardan mahrumiyetine sebep olacağından oluşturduğu vehamet nedeniyle nitelikli hal olarak dzenlenmelidir.

şirket politikası haline gelen mobbingte failin belirlenmesi önem arz eder. Türk Ceza hukukunda tüzel kişiler fail ya da mağdur olamazlar. Bu durumda fail, şirket gizli politikasını yürüten gerçek kişi veya kişiler olacaktır. şirket yönetici ve idarecilerinin davranışlarından, uygulanan mobbingin şirket politikası haline büründüğu sonucuna varılabiliyorsa her bir uygulayıcı hakkında bu nitelikli hal uygulanmalıdır. Birbirinden habersiz şekilde mobbing uygulayan yöneticilerin davranışları ise bu nitelikli hal kapsamında değerlendirilmemelidir.

## KAYNAKÇA

### Kitap:

ADAMS, Andrea (1992), *Bullying at Work: How to Confront and Overcome It*, Virago Press, Londra

AKİPEK, Jale, G. – AKINTÜRK, Turgut (2003), **Kişiler Hukuku**, C.1, Yenilenmiş 4. Bası, İstanbul

ARTUK, Mehmet, Emin –GÖKCEN, Ahmet –YENİDÜNYA, Ahmet, Caner (2007), *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 3. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara

ARTUK, Mehmet, Emin –GÖKCEN, Ahmet –YENİDÜNYA, Ahmet, Caner (2011), *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 11. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara

ARTUK, Mehmet, Emin-GÖKCEN, Ahmet- YENİDÜNYA, Caner (2008), **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara,

AYAN, Mehmet (2013), **Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)**, 8. Tıpkı Baskı, Mimoza Yayıncılık, Konya

AYDIN, Ufuk (2002), **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir

BAKIRCI, Kadriye (2000), **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayınları, İstanbul

BİLGİLİ, Abbas (Nisan 2012), **İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz)**, 2. Baskı, Karahan Kitabevi.

CENDEL, Nur - ZAFER, Hamide - ÇAKMUT, Özlem (2011), **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, 2. Bası, Beta Yayın, İstanbul

CENDEL, Tankut (1994), **İş Hukuku C. 1 Bireysel İş Hukuku**, Beta Basım Yayım, İstanbul

CHAPPELL Duncann - MARTINO Di Vittorio (2006), **Violence at Work**,3. Baskı, Cenevre

CİHAN, Erol (1988), **Cebir Kullanma Cürmü (TCK m. 188)**, İstanbul

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013), **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, Editör: TÜMER, Öztüm, Ebru, Özel Matbaası, Ankara

ÇOBANOĞLU, Şaban (2005), **Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul

DAVENPORT, Noa- SCHWARTZ Distler, Ruth- ELLIOT, Pursell, Gail (2003), **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, İstanbul

DONAY, Süheyl – KAŞIKÇI, Mahmut (2004), **5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu**, İstanbul

DÖNMEZER, Sulhi (2001), **Kişilere ve Mala Karşı Cürümler**, 16. Baskı, Beta Yayın, İstanbul, No: 240

DURAL, Mustafa – ÖĞÜZ, Tufan (2004), **Türk Özel Hukuku Cilt: 2 Kişiler Hukuku**, İstanbul

DURAL, Mustafa (1995), **Türk Medeni Hukukunda Gerçek Kişiler**, 4. Baskı, İstanbul

EREM, Faruk – DANIŞMAN, Ahmet – ARTUK, Mehmet, Emin (1997), **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara

EREM, Faruk - TOROSLU, Nevzat (1994), **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 6. Bası, Ankara

EREM, Faruk – TOROSLU, Nevzat (1999), **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 7. Bası, Ankara

EREM, Faruk (1952), **Türk Ceza Kanunu Şerhi Özel Hükümler**, C.II, Ankara

ERMAN, Sahir - ÖZEK, Çetin (1992), **Ceza Hukuku Özel Bölüm Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, İstanbul

ERMAN, Sahir, **Hakaret ve Sövme Cürümleri**, 2. Bası, İstanbul, 1989, No: 54. S. 80

FEHR, Anja (2007), **Mobbing am Arbeitsplatz: Eine Strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing**, Nomos, German

FIELD, Tim (1996), **Bullying in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying**, Didcot

GÖZÜBÜYÜK, A. Pulat, **Türk Ceza Kanunu Açıklaması**, C. 2, Kazancı Hukuk yayınları, Ankara, 1980.

HAGE Marion - HEILMANN Joachim (1998), **Mobbing ein modern esbetriebliches Konfliktfeld**, BB

HAKERİ, Hakan (2013), **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara

- KARSLIOĞLU, YENİ, Güldane (2013), **Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz**, Ziraat Gurup Matbaacılık, Ankara
- KAYMAZ, Seydi (2009), **Kasten Yaralama Sonucu Ölüme Neden Olma (Neticesi Sebebiyle Ağırlaşmış Yaralama Suçu)**, Adalet Yayınevi, Ankara
- KEKLİK, Ramazan (2012), **Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçları**, Adalet Yayınevi, Ankara
- KILIÇOĞLU, Ahmet (1982), **Kişilik Hakları Hukuku**, Ankara
- KILIÇOĞLU, M. Ahmet (2009) , **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Genişletilmiş 11. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara
- KOLLMER, Nobert (2002), **Mobbing im Arbeitsverhältnis**, 4. Baskı, Rehm
- MALKOÇ, İsmail (2005), **Açıklamalı Yeni Türk Ceza Kanunu Genel Hükümler-Özel Hükümler**, C. 1, Ankara
- MALKOÇ, İsmail (2005), **Yeni Türk Ceza Kanununda Cinsel Saldırı Suçları**, Ankara
- MERAN, Necati (2005), **Kişilere Karşı Suçlar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- MESCHKUTAT Barbel – STACKELBECK, Martina – LAGENHOFF, Georg (2002), **Der Mobbing Report – Repräsentative Studie für die Bundes Republik Deutschland**, Dortmund Berlin
- MILCZAREK, Malgorzata, **Workplace Violence and Harrassment : A European Picture , European Risk Observatory Report**, Luxembourg, 2010.
- NAMIE Gary, NAMIE Ruth (2003), **TheBully at Work**, Sourcebooks, Naperville.
- OĞUZMAN, M. Kemal – SELİÇİ, Özer – OKTAY, Saibe (1999), **Kişiler Hukuku-Gerçek ve Tüzel Kişiler**, 6. Baskı, İstanbul
- OĞUZMAN, M. Kemal (1990), **Medeni Hukuk Dersleri**, 6. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul
- Oxford Advanced Learner’s Dictionary
- ÖNDER, Ayhan (1992), **Ceza Hukuku Dersleri**, Filiz Kitabevi, İstanbul
- ÖNDER, Ayhan (1994), **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 4. Bası, İstanbul
- ÖNOK, R. Murat (2006), **Uluslararası Boyutuyla İşkence Suçu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- ÖZBEK, Veli, Özer (2008), **TCK İzmir Şerhi – Türk Ceza Kanununun Anlamı (Açıklamalı – Gerekçeli – İctihatlı)**, C. 2, Seçkin Yayıncılık, Ankara

ÖZBEK, Veli, Özer- KANBUR, Mehmet, Nihat- DOĞAN, Koray-BACAKSIZ, Pınar-TEPE, İlker (2014), **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Genişletilmiş, Güncellenmiş 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara

ÖZBEK, Veli - KANBUR, Mehmet, Nihat – DOĞAN, Koray – BACAKSIZ, Pınar, TEPE, İlker, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara

ÖZBUDUN, Ergun (2002), **Türk Anayasa Hukuku**, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara

ÖZBUDUN, Ergun (2010), **Türk Anayasa Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara

ÖZGENÇ, İzzet (2011), **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 6. Bası, Seçkin Yayın, Ankara

ÖZTAN, Bilge (2009), **Medeni Hukukun Temel Kavramları**, 29. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara

REİSOĞLU, Safa (2004), **Borçlar Hukuku-Genel Hükümler**, 16. Baskı, Beta Basım, İstanbul

SAVAŞ, Fatma, Burcu (2007), **İşyerinde Manevi Taciz**, Beta Yayıncılık, İstanbul

SOYASLAN, Doğan (2012), **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara

SUR, Melda (1995), **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İzmir

ŞEN, Ersan (2006), **Yeni Türk Ceza Kanunu Yorumu**, C. 1, Yetkin Yayınları, İstanbul

TANÖR, Bülent – YÜZBAŞIOĞLU, Necmi (Eylül 2004), **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, 6. Bası, Beta Basım, İstanbul

TAŞKENT, Savaş (1981), **İşverenin Yönetim Hakkı**, Met – Er Matbaası, İstanbul

TEZCAN, Durmuş – ERDEM, Mustafa, Ruhan – ÖNOK, R., Murat (2013), **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık

TEZİÇ, Erdoğan (2001), **Anayasa Hukuku**, 7. Bası, Beta Basım, İstanbul

TINAZ, Pınar - BAYRAM, Fuat – ERGİN, Hediye (2008), **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayım, İstanbul

- TINAZ, Pınar (2011), **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 3. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul
- TOKAT, Bülent - CİNDİLOĞLU, Mihriban - KARA, Hakan (2011), **Değerlerin Psikolojik Çatışması Mobbing**, Ekin Basım Yayım, Kütahya
- TINAZ, Pınar – KARATUNA, Işıl, **İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma**, Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş., Türk-İş, 2010
- TOROSLU, Nevzat (1970), **Cürümlerin Tasnifi Bakımından Suçun Hukuki Konusu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 273, Ankara
- TOROSLU, Nevzat (Eylül 2013), **Ceza Hukuku Özel Kısım**, 7. Baskı, Ankara
- TOROSLU, Nevzat (Eylül 2013), **Ceza Hukuku Özel Kısım**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- TOROSLU, Nevzat (Eylül 2013), **Ceza Hukuku Özel Kısım**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- TUĞRUL, Ahmet, Ceylani (2010), **Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar ve Ensest İlişkiler**, Adalet Yayınevi, Ankara
- TUTAR, Hasan (2004), **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, 3.Baskı, Barış Kitap Basım, Ankara
- ÜZÜLMEZ, İlhan (2003), **Türk Ceza Hukukunda İşkence Suçu**, Turhan Yayınevi, Ankara
- ÜZÜLMEZ, İlhan (2007), **Yeni Türk Ceza Kanunu'nun Hürriyete Karşı İşlenen Suçlar Sistemi Çerçevesinde Tehdit, Şantaj ve Cebir Kullanma Suçları**, Turhan Kitabevi, Ankara
- YAŞAR, Osman - GÖKCAN, Hasan, Tahsin - ARTUÇ, Mustafa (2010), **Yorumlu – Uygulamalı Türk Ceza Kanunu**, C. III, Adalet Yayınevi, Ankara
- YENERER, ÇAKMUT, Özlem (Şubat 2014), **Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma ve Gürültüye Neden Olma Suçları**, Beta Basım, İstanbul
- YENİDÜNYA, Ahmet, Caner (2007), **İnsan Ticareti Suçu**, Turhan Yayınevi, Ankara
- YÜCE, Turhan, Tufan (1982), **Ceza Hukuku Dersleri**, C. 1, Şafak Basım, Manisa
- ZAFER, Hamide (2010), **Özel Hayatın ve Hayatın Giz Alanının Ceza Hukukuyla Korunması (TCK m. 132-134)**, Beta Basım, İstanbul
- ZEVKLİLER, Aydın – ACABEY, M., Beşir – GÖKYAYLA, K., Emre (2000), **Medeni Hukuk**, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara

## **Dergi:**

AKGEYİK, Tekin – GÜNGÖR, Meltem – UŞEN, Şelale – OMAV, Umut, “İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 53, Y. 2007, s. 231-274.

AKYAZAN, Emrah, “ 5237 Sayılı TCK’ da Hukuka Uygunluk Sebepleri”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.1, 2006, s. 77 – 98.

ARTUK, Mehmet, Emin, “Cinsel Taciz Suçu (TCK m.105)”, *Çalışma ve Toplum*, S. 11, 2006/4, s. 29 - 44.

ASUNAKUTLU, Tuncer – SAFRAN, Barış, “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2006, s. 111 – 129.

AYDIN, Devrim, “Türk Ceza Kanunu’nda Hakaret Suçu”, Prof. Dr. Nur Centel’ e Armağan, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 19, S. 2, 2013, s. 879 – 918.

BAYRAM, Fuat, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Legal İSGHD*, 2007

BİLGEL, Nazan – AYTAÇ, Serpil – BAYRAM, Nuran, “Bullying at Turkish White Collar Workers”, *Occupational Medicine*, Vol.56, No: 4, Oxford University Press, 2006, s. 385 – 402.

BOZBEL, Savaş - PALAZ, Serap, “ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, *TİSK Akademi*, S. 3, C. 2, 2007, s. 66 – 81.

CORNOIU, Teodora, Simona- GYORGY, Manuela, “Mobbing in Organizations, Benefits of Identifying the Phenomenon”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, S. 78, 2012, s. 708 – 712.

COWIE, Helen – NAYLOR, Paul – RIVERS, Ian - SMITH, Peter, K. , PEREIRA, B. , “Measuring Workplace Bullying”, *Agression and Violant Behavior*, Pergamon, 2002, S.7, s. 33 – 51.

ÇAKMAK, Ahmet, F.- OFLUOĞLU, Gökhan-BÜYÜKYILMAZ, Ozan, “İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz)”, *Kamu-İş Dergisi*, C. 12, S. 3, 2012, s. 53 – 78.

ÇUKUR, Cengiz, “ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Çimento İşveren Dergisi*, S. 2, C. 26, Mart 2012, s. 34 – 48.

DANGAÇ, Gönül, “Akademik, Hukuksal Ve Tıbbi Açından Mobbing (İşyerinde Psikolojik Yıldırma, Zorbalık)”, *CHD*, Aralık 2009, s. 23 – 31.



DEMİRCİOĞLU, Huriye, Reyhan, “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XI., S. 1-2, 2007, s. 113 – 146.

DÜLGER, İbrahim, “İrza Geçme Suçunun Fail ve Mağdur Açısından Değerlendirilmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2000, S. 8,

EINARSEN, Stale, “Harassment & Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach”, **Agression and Violent Behavior**, C. 5, No: 4, 2000, s. 379 – 401.

EINARSEN, Stale, “The Nature and Causes of Bullying at Work”, **International Journal of Manpower**, C. 20, No: ½, Norveç, 1999, s. 16 – 27.

ERDEM, M. Ruhan - PARLAK, Benay, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, **TBB Dergisi**, S.88, 2010, s. 261 – 286.

ERDOĞAN, Gülnur, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, **TBB Dergisi**, S. 83, 2009, s. 318 – 352.

ERGİN, Hediye, “ İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları”, **CHD**, Aralık 2009, s. 161 – 198.

ERGİN, Hediye, ERTAN, Emre, “İşte Şiddet, Psikolojik ve Cinsel Tacizin Neden Olduğu Psiko-Sosyal İş Baskısının Önlenmesine İlişkin Kraliyet Kararnamesi”, **Legal İSGHD**, S. 4, Y. 2007

ERTEN, Yavuz – ARDALI, Cahit, “ Saldırganlık Şiddet ve Terörün Psikososyal Yapıları”, **Cogito**, S. 6 - 7, Kış – Bahar, 1996, s. 143 – 164.

GUERRERO, Maria, S. Isabel , “The Development of Moral Harassment (Mobbing) Law in Sweden and France As a Step Towards EU Legislation”, **Boston College International and Comparative Law Review**, Y. 2, S. 27, 2004, s. 477 – 500.

GÜL, Hasan - ÖZCAN, Nazlı, “Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi**, Yıl: 2011, S. 2, s. 107 – 134.

GÜVEYİ, Ümit, “Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XVII, S.1-2, 2013, s. 1455 – 1481.

GÜZEL, Ali – ÇATALKAYA, UGAN, Deniz, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum**, S. 34, 2012/3, s. 157 – 188.

GÜZEL, Ali – ERTAN, Emre, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk", **Legal İSGHD**, S.14, C. 4, Y. 2007.

HILLARD, James - Randolph. "Workplace Mobbing; Are They Really Out Get Your Patient?" **Current Psychiatry**, 2009, S. 8, No: 4, s. 45 – 51.

İÇEL, Kayhan, "Görünüşte Birleşme (İçtima) İlkeleri ve Yeni Türk Ceza Kanunu", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Y. 7, S. 14, Güz 2008, s. 35-49.

İLHAN, Ümit, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Ege Akademik Bakış, C. 10, S: 4, Ekim 2010, s. 1175 – 1186.

KAPLAN, Emine, Tuncay, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", **Kamu –İş**, C. 7, S. 2, 2003, s. 2 – 16.

KAZANCI, EKER, Behiye, " Kişilerin İzinsiz Görüntülerinin Alınmasınının TCK m. 134 Çerçevesinde Korunması" , **DEÜHFD**, C. 9, S. 1, s. 131 – 164.

LEYMANN, "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 1996, 5 (2), s. 165 – 184.

MERCANLIOĞLU, Çiğdem, " Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi", **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, C. 2, S. 2,2010, s. 37 – 46.

MİMAROĞLU, Hande – ÖZGEN, Hüseyin, "Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing" , **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Y. 8, S. 15, s. 201 -226.

NAMAL, Arın, "Hasta Bakımı Ekibi İçinde Mobbing-İnsan Onuruna Saygının Korunması İçin Etik Perspektifler", **CHD**, Y. 4, S. 11, Aralık 2009, s. 51 – 78.

NAMIE, Gary – NAMIE, Ruth, "Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic", **Employee Rights and Employment Policy Journal**, C. 8, S. 2, Kanada, 2004, s. 315 – 333.

ÖNDER, Ayhan, " Mütemedi Suç", İHFM, C. XXIX, S. 1-2, İstanbul, 1963, s. 75 – 120.

ÖZDEMİR, Erdem, "İşyerinde Cinsel Taciz", **Çalışma ve Toplum**, S. 11, 2006/4, s. 83 – 96.

ÖZKUL, Burcu – ÇARIKÇI, İlker, H., "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Y. 2010, C.15, S. 1, s. 481 – 499.

PALAZ, Serap, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2008, C.10, S. 4, s. 41 – 58.

POLAT, Oğuz – PAKİŞ, Işıl, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Acı Badem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, C. 3, S. 4, Ekim 2012, s. 211 – 217.

REICHERT, Elisabeth, “İşyerinde Mobbing\*: Sosyal Hizmet Mesleği İçin Yeni Bir Öncelik Alanı”, Çev: ÖZMETE, Emine, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E- Dergisi, 21.10.2010, s. 4 – 12.

SAATÇIOĞLU, Ömer, “Yaygın Anksiyete Bozukluğunun Tedavisi ve Yeni Yaklaşımlar”, **Klinik Psikofarmakoloji Bülteni**, C. 11, S. 1, 2001, s. 60 – 77.

SEVÜK, YOKUŞ, Handan, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Saldırı ve Cinsel Taciz Suçları”, **TBB Dergisi**, Mart/Nisan 2005, C. 18, S. 57, s. 243 – 282.

SOYER, Sesim, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali ile Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler”, **HPD**, S. 7, Temmuz 2006, s. 99 – 108.

SÖZÜER, Adem, “ Tehdit Suçu” , **İÜHF**, C. LIV, 1994, s. 125 – 146.

ŞAHİN, Muhittin, “Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi”, **Akademik Bakış Dergisi**, S. 38, Eylül – Ekim 2013, s. 1 – 20.

TEMİZEL, Yavuz, “Mobbing ve Türk Hukuk sistemindeki Yeri”, **Adalet Dergisi**, Y. 2013, S. 45, s. 188 – 223.

TETİK, Semra, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, **KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.18, Yıl: 12, Haziran 2010, s. 81 – 89.

TINAZ, Pınar, “ Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, S.4, 2006, s. 11- 22.

TINAZ, Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri”, **CHD**, Aralık 2009, s. 11 – 22.

TURHAN, KASAPOĞLU, Mine, “ Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, **TBB Dergisi**, 2013, S. 105, s. 89 – 128.

ULUSOY, Zeynep, Duygu, “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, **TBB Dergisi**, 2013, S. 105, s. 129 – 170.

ÜNSAL, Artun, “Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi”, **Cogito**, S. 6 - 7, Kış – Bahar, 1996, s. 29 -36.

ÜNVER, Yener, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, **CHD**, Aralık 2009, S.11, s. 101 – 127.

VATANOĞLU, Elif, “İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing) ile ilgili Araştırma Perspektifleri”, **CHD**, Aralık 2009, s. 85 – 99.

VILLAR, Eduardo, Mario, Bustos – CAPUTO, Marcelo, Carlos – CORIA, Silvia, Elizabeth, Aranda – MESSOULAM, Nadia, “Psychological / Moral Workplace Harassment: Development of an Inventory in Argentina” , **Social Medicine**, Vol. 6, No. 4, 2012, s. 241 -245.

YENERER, ÇAKMUT, Özlem, “Cinsel Taciz Suçu ve Ceza Muhakemesi Kanunu’na Göre Bilirkişilik Kurumu”, **CHD**, Aralık 2009, s. 129 – 160.

YENİDÜNYA, A. Caner, “5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar”, **Legal Hukuk Dergisi**, S. 33, Y.3, Eylül 2005, s.3284-3316

YENİDÜNYA, Ahmet Caner- ALŞAHİN, Mehmet, Emin: “Bireyin Şerefine Karşı Suçlar”, **TBB Dergisi**, S. 68, Y: 2007, s. 43 – 93.

YENİDÜNYA, Caner, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Ayrımcılık Suçu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 4, 2006, s 97 – 116.

YILDIZ, Sabahattin – YILDIZ, ELİŞ, Sevda, “Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Y. 8, S. 15, Bahar 2009, s. 133 – 150.

YİĞİTBAŞ, Çağla, “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing”, **TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ekim Kasım Aralık 2011, S. 42, s. 23 – 28.

YÜCETÜRK, Elif, “ İşyerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma” **Çalışma ve Toplum**, S. 35, 2012/4, s. 41 -72.

YÜRÜR, Kızılca, “İşyeri Hekimliği Açısından Mobbing Faaliyetlerine Yönelik Öneriler”, **CHD**, Aralık 2009, s. 45 – 50.

WESTHUES, Kenneth, “The Mobbings at Medaille College”, **The Remedy And Prevention of Mobbing in Higher Education**, The Edwin Mellen Press, Lewiston, New York Academe, Voş. 30:1, Winter 2003, s. 31 -52.

### **Tez:**

AKSOY, Özgün, Sinem (2010), Cinsel Saldırı Suçu (5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m. 102), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksekisans Tezi, İstanbul.

AKYÜREK, Güçlü (Şubat 2011), “Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu”, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksekisans Tezi, İstanbul.

ATALAY, İrfan (2010), Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ‘Kamu Sektöründen Bir Örnek’, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksekisans Tezi, Ankara.

BALAK, Ahmet, Can (2009), 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda İşkence ve Eziyet Suçu, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Ankara.

CAN, Yeliz (2007), A ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Kocaeli.

DÜLGER, İbrahim (1998), “ Cinsel Özgürlüğe Karşı İşlenen Suçlardan Irza Geçme Suçu”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Konya.

EROĞLU, Tayyip, Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu ( TCK m. 134), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, İstanbul.

GÜRDOĞAN, Özkan (2012), Hakaret Suçu, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

İNAN, Onur (2012), “Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Saldırı Suçu”, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Ankara.

ÖZTÜRK, Mehmet, Onat (2005), “Türk Ceza Kanunu’nda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.

REYHANİ, Sera (2009), “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, İstanbul.

ŞİŞMAN, Sefa (2010), “Cinsel Saldırı Suçu”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Konya.

TURAN, Fikretin (2006), “İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, İstanbul.

TÜRKEL, Nagihan (2010), “Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, İzmir.

YAVUZ, Hüseyin (2007), Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Isparta.

YEŞİLOĞLU, Yahya (2010), “Tehdit Suçu”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, İstanbul.

## E- Kaynak:

DUNN, Susan, “What’s Going on with Mobbing, Bullying and Work Harrassment Internationally”, <http://www.webpronews.com/whats-going-on-with-mobbing-bullying-and-work-harrassment-internationally-2003-06>, 12. 02. 2014.

EKİCİ, Dilek, “Mobbing’in Etkileri”, (erişim) <http://www.dilekekici.net/index.php/mobbing/35-mobbing-etkisi>, 16.04.2014.

ERKAN, Ahmet, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Psikoloji, Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Makaleleri Kütüphanesi, (erişim) (erişim) [http://www.tavsiyeeyorum.com/makale\\_889.htm](http://www.tavsiyeeyorum.com/makale_889.htm), 21.11.2013

ESER, Oktay, “Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni”, (erişim) [http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay\\_eser\\_mobbing\\_kavrami.pdf](http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf) , 09.07.2014

Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi, “ Genel Eşit Muamele (AGG) Rehberi”, (erişim) [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de), 08.03.2014.

<http://anket.memurlar.net/survey.aspx?id=193>, 31.10.2013

“Başhekimi Müfettiş İntihara Zorladı”, (erişim) <http://haber.gazetevatan.com/Haber/232047/1/Gundem>

<http://latince-turkce.cevirsozluk.com/#la|tr|mobilus%0A>, 19.11.2013.

Gazi Üniversitesi Mobbing Birimi, “Mobbing Nedir? ” , (erişim) <http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing-nedir-37863>, 23.06.2014

<http://oxforddictionaries.com/translate/french-english/mobbing?q=mobbing>, 13.09.2013.

<http://tureng.com/search/mob>

[http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_02.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_02.htm), 30.10.2013

“Mobbinge Rekor Ceza” <http://www.milliyet.com.tr/mobbing-e-rekor-ceza-istemi/yasam/haberdetay/25.01.2011/1343685/default.htm>, 22.11.2013

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.528db5c3d8de27.61656445](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.528db5c3d8de27.61656445), 21.11.2013

[http://www.who.int/peh/Occupational\\_health/OCHweb/OSHpages/OSHDdocuments/GlobalWorkPlan2002-5/FinalWorkPlan11March02.htm](http://www.who.int/peh/Occupational_health/OCHweb/OSHpages/OSHDdocuments/GlobalWorkPlan2002-5/FinalWorkPlan11March02.htm), 03.12.2013

LEYMANN, Heinz, “Psychological Terrorization-The Problem of Terminology”, **The Mobbing Encyclopedia**, (erişim) <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 12.11.2013

LEYMANN, Heinz, “Mobbing, Its Course Over Time” **The Mobbing Encyclopedia**, (erişim) <http://www.leymann.se/English/frame.html> , 12.11.2013

LEYMANN, Heinz, “Introduction to the Concept of Mobbing”, **The Mobbing Encyclopedia**, 12.11.2013

LEYMANN, Heinz, “Research and TheTerm Mobbing”, **The Mobbing Encyclopedia**, (erişim) <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, 20.11.2013.

LEYMANN, Heinz, “ The Definiton of Mobbing at Workplaces”, **The Mobbing Encyclopedia**, (erişim) <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 12.11.2013.

MILLER, Karen, Lowry - POWER, Ginny, “ They Call It Mobbing”, Newsweek International, (erişim) <http://www.newsweek.com/they-call-it-mobbing-15910114.08.2000>.

Results of the 2010 WBI, U.S. Workplace Bullying Survey, (erişim) <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/2010-wbi-national-survey/>, 20.11.2013.

The Swedish Work Environment Act, Chapter 6, (erişim) <http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/chapter06.aspx>, 10.05.2014

TINAZ, Pınar, “Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: MOBBİNG”, (erişim) <http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartinaz.pdf>, 09.05.2014

[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)

[www.namach.com](http://www.namach.com)

[www.tbmm.gov.tr](http://www.tbmm.gov.tr)

### **Diğer:**

“Silahlar: Gerçekler ve Rakamlar”, International Action Network on Small Arms (IANSA), Development House, 56-64 Leonard Street, London, 2007 s. 2 – 11.

BALKIR, Gönül, Z., “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar”,2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, 18–19 Kasım, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 197- 209.

CASSITTO, Maria, Grazia – FATTORINI, Emanuela – GILIOLI, Renato- RENGO, Chiara - GONIK, Viviane, “Occupational and Environmental Health Programme, Raising Awareness of Psychological Harassmentat Work, Protecting workers’ Healthseries” **Protecting Workers’ Health Series** No:4, World HealthOrganization (WHO), Cenevre, 2003, 1- 38.

ÇOLAK, Ali, “Anayasa Değişikliklerinin Sınırlandırılması”, **Karşılaştırmalı Anayasa Çalışmaları**, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 4, Ankara, Haziran 2012, s. 1 – 15.

DOĞAN, Meltem, “Başlangıç Hükümleri”, **Karşılaştırmalı Anayasa Çalışmaları**, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 4, Ankara, Haziran 2012, s. 1 – 14.

EINARSEN, Stale – COOPER, Cary, L. – HOEL, Helge – ZAPF, Dieter (2011), “Bullying and Emotional Abuse in The Workplace: International Perspective”, *Bullying And Harrassment in The Workplace*, 2. Baskı, CRC Press, USA, s. 412 – 417.

ERDOĞAN, Gülnur, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Hukuksal Açıdan Değerlendirilmesi”, s. 1 – 68.

EROĞLU, Feride, “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Erkek Eşitliği”, **Karşılaştırmalı Anayasa Çalışmaları**, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 4, Ankara, Haziran 2012, s. 1 – 42.

GÜLMEZ, Mesut, “Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi İle Yeni Avrupa Sosyal Şartı”, **Prof. Dr. Metin KUTAL’a Armağan**, Ankara, 1998, s. 327 - 358.

GÜMÜŞ, Adnan, “ Şiddet Türleri ‘Bir Refleksiyon, Bir Sembol, Bir Gösterge Olarak Şiddet’ ”, **Toplumsal Bir Sorun Olarak Şiddet Sempozyumu**. Eğitim Sen Yayınları, Ankara, 2006, s. 13 – 38.

HAFIZOĞULLARI, Zeki - ÖZEN, Muharrem, “Hürriyete Karşı Suçlar” , **Prof. Dr. Fırat Öztan’ a Armağan**, C. II, Ankara, 2010.

HOFSTEDE, Geert, “The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories”, **Journal of International Business Studies**, 1983, s. 75 – 89.

İNCEOĞLU, Sibel “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı Çerçevesinde Af, Şartla Salıverme, Dava ve Cezaların Ertelenmesi”, **Anayasa Yargısı, Anayasa Mahkemesi’nin 39. Kuruluş Yıldönümü Nedeniyle Düzenlenen Sempozyumda Sunulan Bildiriler**, (25 - 26 Nisan 2001), C.18, Ankara, 2001, s. 41 – 70.

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon Yayınları No: 6, Nisan 2011, s. 3 – 77.

KEASHLY, Loreleigh, “A Researcher Speaks to Ombudsmen About Workplace Bullying”, **Journal of The International Ombudsman Association**, International Ombudsman Association, C. 3, S. 2, United States, 2010, s. 10 – 23.

KURT, Gülşah, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Cinsel Taciz Suçu” , Uğur Alacakaptan’a Armağan, İstanbul, 2008.



MARTINO, Di Vittorio, “Relationship Between Work Stress And Workplace Violence in The Health Sector”, **Workplace Violence in The Health Sector**, Cenevre, 2003s. 1 - 33.

ÖZEN, Muharrem, “Hakaret Suçlarında Haber Verme ve Eleştiri Hakkı”, **3. Yılında Yeni Ceza Adalet Sistemi**, Ankara, 2009, s. 315 – 336.

Protecting Women from The New Crime of Stalking: A Comparison of Legislative Approaches Within The European Union Final Report, University of Modena and ReggioEmiliaModenaGroup, 2007.

SHELTON, Tammy L., “Mobbing, Bullying, & Harassment: A Silent Dilemma in the Workplace”, Southern Illinois UniversityCarbondale, OpenSIUC, Carbondale, 2011, s. 1 – 29.

ŞENCAN, Hüdai, “Din ve Devlet İlişkileri”, **Karşılaştırmalı Anayasa Çalışmaları**, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 4, Ankara, Haziran 2012, s. 1 – 103.

TINAZ, Pınar, “Çalışma Psikolojisi Boyutlarıyla Mobbing Tanım ve Tanı”, **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı**, Ankara, 2013, s. 21 – 35.

ÜNVER, Yener, “ Cinsel Dokunulmazlığa ve Genel Ahlaka Karşı Suçlar”, **Türk Ceza Kanunu’nun 2 Yılı Sempozyumu**, İstanbul, 2008.

World Health Organization (WHO), WHO Network Plan 2002-2005 at Two Glances, 4 February 2002

YAZICIOĞLU, Yılmaz, “Özel Hayatın Korunması ve Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu”, **Türk Ceza Kanunu’nun 2 Yılı Teori ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar**, İstanbul, 2008, s. 382 – 398.

YILDIZ, Ali, Kemal, “ Tehdit, Şantaj ve Cebir Suçları (TCK m. 106, 107, 108) ”, **Alman – Türk Karşılaştırmalı Ceza Hukuku**, C. III, (Prof. Dr. Köksal Bayraktar’a Armağan), Yeditepe Üniversitesi Yayını, İstanbul, 2010.