



Mobbing Oluşturan Fiillerin Görevi Kötüye Kullanma Suçu Bakımından Değerlendirilmesi^(*)



*Evaluation of Acts Constituted as Mobbing in Terms of Offense of Abuse of
Duty in Accordance*

Yağmur TEMİZ GÜL



Doktor Öğretim Üyesi

*Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi
Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Anabilim Dalı*

Anahtar Kelimeler

Mobbing,
Kamu Görevlisi,
Görevi Kötüye
Kullanma Suçu,
Yıldırma,
İş Yeri.

Öz

Mobbing Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) ayrı bir suç olarak düzenlenmemiştir. Mobbing içeren bazı fiiller ise TCK'de ayrı suçlar olarak yer almaktadır. Cinsel taciz, hakaret, tehdit, ısrarlı takip, nefret ve ayrımcılık gibi suçlar mobbingin cezalandırılmasını mümkün kılmaktadır. Ancak bazen mobbing içeren davranışlar bu suçların tanımına uymayabilir. Yani TCK'de tanımlanan suçlar her mobbing içeren davranışın karşılığı oluşturmayabilir. Mobbingin TCK'de düzenlenip düzenlenmemesi gerektiği yönündeki tartışmaların gölgesinde kaldığı düşünülen, mobbingin görevi kötüye kullanma suçuyla ilişkisinin tartışıldığı bu çalışmada gerek bazı yargı kararlarında gerekse bazı akademik çalışmalarda yer verilen ancak daha detaylı incelenmesi gerektiği düşünülen, kamu görevlisinin mobbingi incelenmektedir. Mobbing, iş yaşamının en önemli sorunlarının başında gelmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında mobbingin özel sektörden daha yaygın olarak uygulandığı ise bilinen bir gerçektir. Kamu görevlisinin uyguladığı mobbingin görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacağına ilişkin toplumsal bilincin yerleşmediği görüldüğü için bu çalışmayla hem bu gerçeğin altı çizilmek istenmiş hem de az sayıda olan yargı kararlarının sayıca artarak suçun, cezasız kalmamasına katkı sunması amaçlanmıştır.

Keywords

Mobbing,
Public Official,
Offense of Abuse of
Duty,
Intimidation,
Workplace.

Abstract

Mobbing is not regulated as a distinct offense under the Turkish Penal Code (TPC). However, certain acts involving mobbing are classified as separate crimes within the TPC. Offenses such as sexual harassment, insult, threat, persistent stalking, hate, and discrimination make it possible to penalize mobbing. However, in some cases, behaviours constituting mobbing may not fit the definitions of these offences, which means not every mobbing-related action may correspond to a crime as defined in the TPC. In this study, which examines the relationship between mobbing and the offense of abuse of duty-an issue considered to be overshadowed by the debate on whether mobbing should be regulated under the Turkish Penal Code (TPC)-the focus is on the mobbing conduct of public officials, which has been mentioned in some judicial decisions and academic studies but is thought to require more detailed analysis. Mobbing is among the most significant issues in professional life. It is a well-known fact that mobbing is more commonly practiced in public institutions and organizations than in the private sector. Given that there is a lack of societal awareness regarding whether mobbing by public officials constitutes the crime of abuse of office, this study aims to emphasize this reality and contribute to the increase in the number of judicial decisions, thereby ensuring that the crime does not go unpunished.

^(*) Araştırma Makalesi.
Hakem denetiminden geçmiştir.

Gönderim Tarihi: 21.04.2025, Kabul Tarihi: 03.06.2025.



GİRİŞ

Geçmişten günümüze çalışmak, insanın hayatını sürdürebilmesi için vazgeçemeyeceği bir olgudur. İnsan haklarında yaşanan tüm gelişmelerle birlikte çalışma hayatı da hukuk kurallarıyla koruma altına alınmıştır. İş hukuku kurallarıyla işçi ve işveren arasındaki ilişkiler düzenlenmektedir. Ancak iş hayatı sadece çalışma kuralları ve ücret ilişkilerinden ibaret olamayacak kadar karmaşıktır. İnsanların iş yerinde geçirdiği sürelerin uzaması, artan dünya nüfusu, çoğalan iş kolları ve teknolojik gelişmeler beraberinde rekabeti de getirmektedir.

Kişilerin, iş yerlerinde fiziksel ve ruhsal sağlıklarının bozulmaması için huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olmaları gerekir. Anayasa, çalışma hakkını koruma altına almıştır. İş yerlerinde sıkça gözlemlenen mobbinge karşı mücadele de bu anlamda oldukça önemlidir. Hukukumuzda mobbingi düzenleyen özel bir kanun bulunmamaktadır. 2011 tarihli Başbakanlık Genelgesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan “İşyerlerinde Psikolojik Taciz El Kitabı”nda mobbing tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda açıkça tanımlanmamış olmakla birlikte mobbing sadece işçi için haklı fesih nedeni oluşturmaktadır. 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 4’e göre işveren, işçinin iş yerinde sağlık ve güvenlik içinde çalışmasını sağlamakla yükümlüdür. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nda (TMK) kişilik haklarını koruyan hükümlerle de mobbinge mücadele edilebilmesi mümkündür. TBK m. 417/1’e göre işveren, işçinin iş yerinde psikolojik tacize uğramasını engellemek amacıyla önlemler almalıdır.

Çalışmamız ise mobbingin cezalandırılabilirliğinin görevi kötüye kullanma suçu kapsamında tartışılmasını amaçlamaktadır. Mobbing içeren sistematik davranışlar, TCK’de tanımlanan suçlardan birini oluşturuyorsa ancak oluşan ilgili suçlardan ceza verilmesi mümkündür. Mobbing içeren her davranış ise TCK’de düzenlenmemiştir. Cebir, tehdit, hakaret, ısrarlı takip, eziyet gibi suçlar mobbing sürecinde sıkça karşılaşılan suçlar olmakla beraber her mobbing içeren davranış suç olarak tanımlanmamıştır. Yüksek sesle ya da bağırarak konuşmak, sürekli eleştirmek, iş yaşamına ait başarılarını görmezden gelerek çalışanın başarısız olduğu algısını oluşturmak, izin haklarını gereği gibi kullandırmamak, çalışan hakkında dedikodu yapmak, asılsız söylentiler çıkararak itibarsızlaştırmak gibi pek çok davranışla da mobbing gerçekleşebilir. Mobbing ve ceza hukuku ilişkisi, hukukumuz açısından mobbingin suç olarak düzenlenmesi gerekip gerekmediği noktasına yoğunlaşmıştır. Bu nedenle TCK’de düzenlenen bazı suçların mobbinge ilişkisi yeteri kadar açıklanamamıştır. Çalışmamız böyle bir suç olduğu düşünülen, görevi kötüye kullanma suçu ve mobbing ilişkisini detaylı olarak incelemeyi amaçlamaktadır.

Mobbingin daha çok özel sektörde yaşanabileceği yönündeki yanlış algının etkisiyle kamu kurumlarında yaşanan mobbing vakalarının daha az dikkat çektiğini düşünerek çalışmamızda kamu görevlilerinin iş yerlerinde uyguladığı mobbingin, görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacağının, böylece cezalandırılabilir olduğunun altını çizmeye çalışacağız.

I. MOBBİNG

A. Mobbing Kavramı

İçinde bulunduğumuz dönemde, insanların iş yerinde daha fazla zaman geçirmesi yani iş hayatının, en az sosyal hayat kadar hayatımızda yer alması nedeniyle kişilerin çalışırken kendini mutlu ve huzurlu hissetmesi ayrıca önemli hale gelmiştir. İş yerinde kişiler arası ilişkilerin iyi olması ve sağlıklı bir çalışma ortamı hem iş motivasyonunu hem de kişilerin ruhsal sağlıklarını koruyabilmesi için önemlidir. Mobbing farkındalığı son yıllarda artış gösterse de esasen her ülkede, iş kolunda ve iş yerinde karşılaşılan yaygın bir kavramdır¹.

Mobbing, Latince “*mobile vulgus*” kelime kökeninden gelmektedir. Kavramın karşılığı, “*kararsız kalabalık, şiddete eğilimli kitle*”dir. “*Mob*” ise “*bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek*” anlamları-

¹ YELGEÇEN TİGREL, Elvin / KÖKALAN, Özgür: “Academic Mobbing in Turkey”, *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 2009, Cilt 3, Sayı 7, s. 1473.

na gelmektedir². Mobbing terimi, saldırmak ve iş yerinde fiziksel egzersizi temsil etmek anlamına gelen İngilizce “to mob” kelimesinden türemektedir. İlk olarak 1963 yılında *Konrad Lorenz* tarafından kullanılan “mobbing” terimi, hayvan davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Mobbing, tek başına ele alındığında önemsiz gibi görünen, ancak sürekli tekrarlandığında tehlikeli etkileri olan düşmanca eylemlerden oluşur³. Mobbing, bir veya birden fazla kişinin saldırganca tavırlarla hedef alınan kişiyi, yalnız ve savunmasız hale getirmesi olarak da tanımlanabilir⁴. Mobbing iş yeri zorbalığı olarak da bilinmektedir. Mobbing, “birine karşı çeteleşme” veya “psikolojik terör” olarak da adlandırılmaktadır⁵. “İş yeri zorbalığı” deyimi Avrupa’da daha yaygın kullanılırken mobbing Orta Avrupa ve İskandinavya’da daha çok tercih edilir⁶.

Mobbing; yaş, cinsiyet, ırk, inanç, milliyet, engellilik veya hamileliğe dayalı belirli bir ayrımcılıktan farklı olarak “herhangi birine” karşı taciz edici, istismar edici ve genellikle terörize edici davranışlar kullanılarak yapılan saldırganlıktır⁷. İş yerinde yaşanan mobbingi tanımlamak ve sınırlandırmak, etkilerini belirlemek kolay değildir. Mobbingin tanımları da kişiden kişiye değişmekte, tanımlara yeni fiiller eklenmektedir⁸. Ancak mobbing içeren davranışlar genel olarak şu şekildedir: İş için yeterli çaba gösterilmediği iddiasıyla kişiyi suçlamak, yapabileceğinden daha fazla iş vermek, küçük düşürmek, aşağılamak, bitirilmesi mümkün olmayan sürede işleri bitirmesini istemek, hakaret etmek, fiziksel şiddet uygulamak veya tehdit etmek, kişiyi yok saymak, kişi hakkında gerçek olmayan iddialarda bulunmak, kişiyi telefonla sürekli rahatsız etmek, kişinin yaptığı işleri sürekli eleştirmek ve konuşmasını kesmek⁹ gibi davranışlar, mobbing olarak tanımlanabilir¹⁰. Benzer şekilde iş arkadaşlarının önünde sürekli azarlamak veya eleştirmek, saldırgan bir dil kullanmak, önemsiz şeyleri büyütme, aşırı izlemek ve kişiden işiyle ilgili bilgi saklamak gibi davranışlarla da mobbing gerçekleştirilebilir. Kişinin kişisel ve mesleki performansına yönelik ısrarlı saldırılar çoğunlukla bir kindarlık kampanyasına dönüşür; telefon görüşmeleri engellenir veya dinlenir, postalarına müdahale edilir, masa ve ofis düzenlemeleri değiştirilir, izin veya eğitim talepleri herhangi bir açıklama yapılmaksızın engellenir. Toplantılardan dışlanma ve sorumlulukların kaldırılması ya da azaltılması, aşağılamak, zayıflatmak ve kişinin katkısını önemsizleştirmek ve hiçbir durumda ödüllendirmemek şeklinde de mobbing içeren davranışlar görülebilir¹¹. Kişinin kovulmasına, dışlanmasına, istifa etmesine neden olarak kişiyi bezdirmeye ve çaresiz hissettirmeye yönelik eylemler mobbing olarak değerlendirilebilir¹². İş yerinde yaşanan mobbing kişinin sosyal hayatında da olumsuz sonuçlar doğurarak kişinin ruhsal çöküntüye sürüklenmesine neden olabilir¹³. Bunların sonucunda özgüven sorunları yaşayan kişi, günlük hayatını tek başına sürdüremez hale gelebilir¹⁴.

² COGENLI, M. Zahid / BARLI, Önder: “The Exposure of Psychological Violence (Mobbing) in Universities and an Application to the Academicians”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2013, Sayı 93, s. 1174.

³ PASCU, Roxana Diana: “The Phenomenon of Mobbing”, *Research and Science Today*, 2015, Cilt 9, Sayı 1, s. 147.

⁴ Bkz. <https://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (ET: 04.08.2024).

⁵ LEYMAN, Heinz: “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, 1990, Cilt 5, Sayı 2 (Terror at Workplaces), s. 119.

⁶ MATTHIESEN, Stig Berge: *Bullying at work Antecedents and outcomes*, Doktora Tezi, University of Bergen, Bergen, 2006, s. 25.

⁷ DAVENPORT, Noa Zanolli / SCHWARTZ, Ruth Distler / ELLIOT, Gail Pursell: *Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace*, Civil Society Publishing, United States of America, 1999, s. 34.

⁸ YELGEÇEN TİGREL / KÖKALAN, s. 1474.

⁹ ILO: *Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers*, 2022 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf, ET: 25.04.2025), s. 11.

¹⁰ SOLMUŞ, Tarık: “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2005, Cilt 7, Sayı 2, s. 6-7.

¹¹ ADAMS, Andrea: “Bullying at Work”, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 1997, Cilt 7, s. 178. Benzer yönde bkz. LEYMAN, *Terror at Workplaces*, s. 121. Farklı iş kollarında mobbingin varlığını gösteren detaylı araştırmalar için bkz. MIKKELSEN, Eva Gemzøe / EINARSEN, Ståle: “Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, Cilt 10, Sayı 4, s. 399.

¹² POLAT, Oğuz: *Adli Psikolojiye Giriş*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 242.

¹³ TINAZ, Pınar: “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Çalışma ve Toplum*, 2006, Cilt 3, s. 17.

¹⁴ TINAZ, s. 18. Bkz. TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU: *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, 2010 (https://www5.tbmm.gov.tr/komisyona/kefe/docs/komisyona_rapor_no_6.pdf, ET: 04.08.2024), s. 34. Yargıtay, 22. HD, T. 16.06.2014, E. 2013/14296, K. 2014/17345 (Lexpera): “Mobbinge maruz kalan

Mobbing bir kişi tarafından uygulanabileceği gibi doğrudan bir kurumsal yapı tarafından yani örgütsel olarak da uygulanabilir¹⁵. Bu durumda uygulanan baskı, yıldırma politikası kişiler arasında değil yönetim yapısı ile çalışanlar arasında yaşanır¹⁶.

Mobbingin taciz, zorbalık gibi kavramlarla bir arada kullanılması mobbingin diğer kavramlardan ayırt edilmesini zorlaştırmaktadır. Öncelikle mobbingin farkı, fiziksel şiddetten çok psikolojik şiddet içermesidir¹⁷. Taciz ve zorbalık hem çocuklar hem de yetişkinler arasında yaygın olmakla birlikte mobbing daha çok yetişkin ilişkilerinde görülür¹⁸. Çocukluk yıllarında zorba olarak değerlendirilen kişilerin yetişkinlik döneminde iş ortamında mobbing uygulamaları muhtemel olabilir¹⁹.

Zorbalık ve taciz, bir kişi ya da grubun, başka bir kişi ya da gruba bir süre devam edecek şekilde olumsuz davranışlar (cinsel taciz, eziyet, sosyal dışlama, saldırgan sözler, fiziksel istismar veya benzeri) sergilemesi halinde söz konusudur. Bu olumsuz davranışları sergileyenler, bu davranışlara maruz kalanlardan daha güçlü olmalıdır. Aynı güce sahip kişi ya da kişiler arasında yaşanan veya yalnızca bir kez gerçekleşen olumsuz davranış, zorbalık olarak değerlendirilemez²⁰. Taciz ve zorbalığa ilişkin literatür daha eski dönemlerde oluşmaya başlamış ancak bu davranışlarla aynı sonuçları doğuran mobbing, diğer kavramlara göre daha geç fark edilmiştir²¹.

B. Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine

Mobbinge ilişkin ilk araştırmalar; İskandinavya, Birleşik Krallık, Hollanda ve Almanya’da ortaya çıkmış ve son zamanlarda kavrama olan ilginin artmasıyla Güney Afrika, Avustralya, ABD ve Güneydoğu Avrupa ülkelerinde de konuya ilişkin araştırmalar artmıştır²².

Mobbingin nasıl gerçekleştiği üzerine yapılan araştırmalar mobbing uygulayanların farklı yöntemleri olduğunu göstermektedir. Bazı kişiler, mobbing içeren davranışları herkesin önünde gerçekleştirmekten ve bu davranışların yarattığı korkuyu ve gerginliği herkesin hissetmesinden memnun olurlar. Bazıları ise تنها ve tanısız ortamda, genellikle kapalı kapılar ardında mobbing uygulayan, hedef olarak ise işinde yetkin kişileri seçen ve sürekli haksız eleştiriler yoluyla mobbing yapan kişilerdir ve bu tür mobbingin ispatı oldukça güçtür. Farklı bir yöntemle, örneğin mağdurla iyi ilişkiler kurarak mağdurun güvenini kazanan ancak mağdurun arkasından yersiz dedikodular yayarak onu itibarsızlaştırarak mobbing yapanlar da bulunur. Son sırada ise çalışanın başarılı olmasının önüne türlü engeller koyarak yani işin tamamlanması için gerekli bilgi, olanak ve süre verilmesini önleyerek mobbing uygulayan kişiler yer alır²³.

bir kimsenin davranışlarında değişiklik meydana gelmesi, performansının düşmesi, moralinin bozulması, bazen endişeli, bazen öfkeli ve agresif tutumlar sergilemesi, bir kısım sağlık sorunları yaşaması, maruz kaldığı haksızlıkları bir kısım meslektaşlarıyla ve bir süre sonra işyeri yönetimiyle paylaşması, kendisine karşı mobbing yapan kişiye karşı gelmesi, direnmesi, bozulan davranış, performans ve iletişiminden dolayı ağır ithamlara ve eleştirilere maruz kalması doğaldır.”

¹⁵ AKYÜREK, Güçlü: “France Telecom Davası Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing) Suçu”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2022, Sayı 1, s. 106 vd.

¹⁶ EINARSEN, Ståle / HOEL, Helge / ZAPH, Dieter / COOPER, Cary L.: “The Concept of Bullying at Work: The European Tradition”, (Ed.) EINARSEN, Ståle / HOEL, Helge / COOPER Cary: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace International Perspectives in Research and Practice*, CRC Press, London-New York, 2002, s. 13.

¹⁷ ERMUMCU, Senem: *İşyerinde Psikolojik Taciz*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011, s. 10.

¹⁸ LEYMAN, Heinz: “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, Cilt 5, Sayı 2, s. 167. Benzer davranışlar için bkz. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, s. 33-34. “İşyerinde Zorbalık terimi, İngiliz aktivist Andrea Adams tarafından 1992 yılında “İşyerinde Zorbalık” adlı kitabın yazılmasıyla ortaya atıldı. Okul zorbalığı ilk olarak 1970’lerin sonlarında Norveçli Olweus tarafından tartışıldı. Bu nedenle, 1980’lerin sonlarında İsveç’te çalışan Alman bilim insanı Heinz Leymann, işyerinde yetişkinlere yönelik kötü muamele hakkında ilk kez yazdığı, bunu çocuklara yönelik ve çocuklar tarafından yapılan zorbalıktan ayırmak için -Mobbing- terimini kullandı.”. Bkz. <https://workplacebullying.org/defined/> (ET: 19.08.2024).

¹⁹ MOTIN, Susan Hubbs: “Bullying or Mobbing: Is it Happening in Your Academic Library?”, *Library Faculty Publications*, 2009, s. 291.

²⁰ EINARSEN, Ståle: “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”, *Aggression and Violent Behavior*, 2000, Cilt 5, Sayı 4, s. 383-384.

²¹ MOTIN, s. 291.

²² PASCU, s. 147.

²³ Bkz. <https://workplacebullying.org/defined/> (ET: 19.08.2024).

Mobbingi uygulayan kişinin motivasyon kaynağının, genellikle kişisel bir kıskançlık olduğu iddia edilir. Mobbing uygulayan kişi, mağduru potansiyel bir rakip olarak görebilir ve bu nedenle onu yeter-siz göstermek için ona mobbing uygulayabilir. Bazen mağdurun diğer iş arkadaşları arasında fazla popüler olması dahi mobbing uygulayan kişi için yeterli olabilir²⁴.

Mobbing, mağdurun özgüvenini zayıflatır; uykusuzluk, stresle ilgili rahatsızlıklar, panik atak ve en önemlisi depresyona yol açar. İntihar düşünceleri bazen eyleme dönüşebilir. Bu durum sadece mobbing mağdurunu değil ailesini de etkileyen bir sürece evrilir²⁵. Ayrıca uyku bozukluğu, çarpıntı, kan basıncında artış, bağırsak sendromu, mide rahatsızlıkları, göğüs ağrıları ve baş ağrıları gibi fiziksel sağlık sorunları da mobbinge maruz kalan kişilerde görülmektedir²⁶.

Mobbingin iş yerine ve çalışanlara ciddi zarar verdiği konusundaki bilinç geç oluşmuştur. Çoğunlukla iş yerinde mobbinge uğrayan kişiye yönelik “Bu kadar alingan olma.”, “İş hayatı böyledir.”, “Mücadele edebilirsin.” gibi telkinler ve bu bakış açısı, mobbingin uzunca bir süre görmezden gelinmesine neden olmuştur²⁷. Mobbinge mücadelenin zor olmasının önemli bir nedeni mağdurların hukuki bir süreçten kaçınmasıdır. Mağdurlar; ödemeleri gereken krediler, işlerini kaybetme korkusu, ailelerini geçindirme sorumluluğuyla mobbinge karşı hukuksal bir mücadele vermek yerine kendilerini bu olumsuz sürece katlanmaya zorlamaktadır. Mobbingi uygulayan kişiyle yüzleşmek istediklerinde ise süreç işten atılmayla sonlanmaktadır. Ayrıca sinsi ve ısrarlı yıpratma sürecini resmî bir şikayetle anlatmak zordur; diğer çalışanlar da işlerini kaybetme korkusuyla sessiz kalmakta, bu da ispatı oldukça zorlaştırmaktadır²⁸.

ABD’de yapılan bir araştırma, iş yerinde mobbinge maruz kalma ve tanık olma oranlarının oldukça yüksek olduğunu göstermiştir. Bu çalışma, mobbingi kadın ve erkekler bakımından incelediğinden önemlidir. Çalışma, mobbingin daha çok erkekler tarafından kadınlara uygulandığını göstermektedir. Mobbing uygulayan kadınlara bakıldığında ise kadınların kurban olarak yine kadınları tercih ettiği görülmüştür. Mobbing mağdurlarının yüzde 77’si, hemcinsleri tarafından mağdur edildiklerini bildirmiştir²⁹. Araştırmanın bir diğer önemli sonucu ise diğer çalışanların mağdurları görmezden gelme eğiliminde olduklarıdır. Mobbing sürecinin sona ermesi ise araştırmaya göre ancak mağdur işten ayrıldığı anda mümkün olmuştur³⁰.

Milano Bocconi Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırma, İtalya ve diğer Avrupa ülkelerindeki mobbing mağdurları arasında önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma, İtalya’da mağdurların kadınlar (%51) ve erkekler (%49) arasında neredeyse eşit olarak bölündüğünü, Avrupa’nın diğer ülkelerindeyse mağdurların büyük kısmının kadın olduğunu ortaya koymuştur³¹.

Başka bir araştırmaya göre ise mobbingin kamu kurumları ve özel sektörde gerçekleşme biçimleri arasında da önemli bir fark olduğu tespit edilmiştir. Kamu sektöründe daha çok dedikodu, özel hayata müdahale ve çalışanı psikolojik olarak tedirgin edecek yanlış bilgilerin yayılması söz konusuyken;

²⁴ ADAMS, s. 178. Benzer yönde görüş için bkz. DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOT, s. 58.

²⁵ ADAMS, s. 178.

²⁶ LORHO, Frank / HILP, Ulrich: *Bullying at Work*, European Parliament Directorate-General for Research, Working Paper, 2001 (https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf, ET: 27.04.2025), s. 13.

²⁷ MOTIN, s. 291.

²⁸ ADAMS, s. 178.

²⁹ NAMIE, Gary: *2014 WBI U.S. Workplace Bullying Survey*, 2014 (<https://workplacebullying.org/multi/pdf/WBI-2014-US-Survey.pdf>, ET: 27.04.2015) (Workplace Bullying Survey), s. 5-7.

³⁰ NAMIE, *Workplace Bullying Survey*, s. 13-14. Kadınların daha fazla mobbinge maruz kaldığını gösteren başka bir araştırma için bkz. SALIN, Denise: “Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, Cilt 10, Sayı 4, s. 432. Kadınların mobbing uygulama oranının daha fazla olduğu yönünde başka bir araştırma için bkz. NAMIE, Gary: “Workplace Bullying: Escalated Incivility”, *Ivey Business Journal*, 2003, Kasım-Aralık Sayısı, s. 1-2.

³¹ PAPARELLA, Domenico / RINOLFI, Vilma / CECCHINI, Fernando: *Increasing Focus on Workplace Mobbing*, 2004 (<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2004/increasing-focus-workplace-mobbing>, ET: 19.08.2024).

özel sektörde daha çok sürekli rahatsızlık verme, iş yükünü artırma ve çalışanı istifaya teşvik edecek şekilde yalnızlaştırma söz konusudur³².

Mobbingin büyük iş yerlerinde daha sık görüldüğü belirlenmiştir. Mobbingin fiziksel şiddet veya cinsel taciz şeklinde nadiren gerçekleştiği, genellikle üstler tarafından mobbing yapıldığı, iş arkadaşları tarafından yapılan mobbingin daha çok özel hayatı irdeleme şeklinde yaşandığı belirtilmiştir³³.

Mobbingin önlenmesi amacıyla mağdurun başvurabileceği etkin hukuk yolları gereksinimi, bu durumun sadece mağdur açısından değil iş yaşamının korunması bakımından da önemli olduğunu göstermektedir³⁴.

Bazı kurumsal şirketler, mobbinge mücadele için şirket içi düzenlemelere özel hükümler koyarak süreci yönetmektedir. İşçinin, işverene mobbinge uğradığını bildirmesi sonrasında mobbing uygulayan kişinin işten çıkarılmasını öngören kurallar ya da mağdur iş yerinde çalışmaya devam etmek istemezse ona ayrıca tazminat ödenmesi gibi hükümler mücadelede önemlidir³⁵.

Mobbingin tüm sektörlerde görülen bir olgu olduğu ancak emir komuta zincirine dayalı merkeziyetçi ve unvan odaklı organizasyonlarda daha yaygın olduğu gözlemlenmiştir³⁶. İş yerinde psikolojik şiddet, mağdurların mobbinge mücadele edememesi durumunda mağdurların ruh sağlığı üzerinde derin ve ağır etkileri olan gizli bir sosyal tehlike olarak görülmektedir. Medeni toplumlarda sosyal politikanın amacı sadece kişisel istihdam yaratmak değil, bireyin sağlıklı, güvenli ve adil bir iş yerinde ve insan onuruna yaraşır bir çalışma ortamında çalışmasını sağlamaktır. Bu nedenle iş yerinde çalışanlar arasında veya işverenlerle çalışanlar arasında artan psikolojik şiddet, iş sağlığı ve güvenliği açısından açıkça görülemeyen bir risk oluşturmaktadır. Kişinin bu çaresizlik karşısında korku ve endişe ile yalnız başına mücadele edebilmesi zordur. Bu noktada en büyük sorumluluk, devlete düşmektedir³⁷.

C. Karşılaştırmalı Hukukta Mobbing Düzenlemeleri

Fransa'da zorbalık "manevi taciz" olarak adlandırılmaktadır. Fransa'da, 2002 yılında yürürlüğe giren Sosyal Modernizasyon Kanunu "manevi taciz" ile mücadeleyi amaçlayan açık hükümler getirmiştir. Ardından İş Kanunu'nun bazı hükümleri de değiştirilerek manevi taciz kavramı getirilmiş ve manevi taciz vakalarının önlenmesi ve çözülmesinde sendikalara daha fazla yetki verilmiştir³⁸. İş Kanunu, "çalışma koşullarının kötüleşmesine yol açan ve mağdurun onuruna, fiziksel veya psikolojik sağlığına veya mesleki kariyerine zarar verme ihtimali olan tekrarlanan eylemler" olarak tanımlanan "manevi tacizi" yasaklamaktadır. İş Kanunu, bir yıl hapis ve para cezasını da içeren yaptırımlar öngörmektedir. Fransız hukukunun bir diğer özelliği de ceza hukukunun da mobbingi düzenlemesidir. İş Kanunu ile benzer şartlar altında, ancak failin iki yıla kadar hapis ve 30.000 avro para cezasına çarptırılabilen cezai bir yaptırım uygulamaktadır³⁹.

Belçika, mobbingi önlemek için özel kanunu olan bir başka ülke örneğidir. 2002 yılında iş yerinde şiddet, ahlaki taciz ve cinsel tacize karşı korunmayı amaçlayan bir yasa çıkarılmıştır. Fransa'daki özel kanuna benzer şekilde, Yasa işverenlerin iş yerinde bazı şiddet türlerinin yaşanma riskini azaltmak için

³² PAPARELLA / RINOLFI / CECCHINI.

³³ PAPARELLA / RINOLFI / CECCHINI.

³⁴ CALVIN, Dan: "Workplace Bullying Statutes and the Potential Effect on Small Business", *Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal*, 2012, Cilt 7, Sayı 1, s. 191-192.

³⁵ LORHO / HILP, s. 16-18.

³⁶ SAYAN, Şule / DOĞAN KARABURUN, Derya / KARACA, Mustafa: "Psychological Violence in Business Life (Mobbing-Psychological Violence)", *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2017, Cilt 6, Sayı 3, s. 29.

³⁷ SAYAN / DOĞAN KARABURUN / KARACA, s. 29.

³⁸ PASCU, s. 147.

³⁹ Bkz. THOMAS, Philippe: *French Law Prohibiting Bullying in the Workplace*, 2013 (<https://www.thehrdirector.com/business-news/diversity-and-equality-inclusion/french-law-prohibiting-bullying-in-the-workplace/>, ET: 19.08.2024).

önleyici tedbirler almasını gerektirmektedir⁴⁰. Belçika Sosyal Ceza Kanunu m. 119’da iş yerinde manevi tacizin cezalandırılacağı hükmü yer almış, böylece mobbing bir suç olarak tanımlanmıştır⁴¹.

Almanya ise özel bir mobbing yasası olmadan, mevcut İş Kanunu ve Ceza Kanunu ile iş yerinde yöneticilerin yükümlülüklerini ayrıntılı olarak belirtmiştir. Almanya’da 1996 yılından bu yana toplu iş sözleşmeleri, iş yerinde psikolojik şiddeti önlemeye ve bununla mücadele etmeye yönelik kuralları ayrıntılı olarak içermektedir. Bu hükümlerin sözleşmelere eklenmesi, şirketlerin ekonomik başarısı için bir ön koşul olan olumlu bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli görülmüştür⁴².

İtalya’da mobbing, ayrımcılık ve tacize atıfta bulunularak dolaylı olarak kanunla düzenlenmiştir. Ayrımcılık veya ayrımcılığın özel bir görünüşü olarak kabul edilen mobbing ve zorbalık nedeniyle mağdur olan kişiler, bağlı oldukları sendikalara başvurarak destek alabilir ve bu konuda uzman bir avukat tutabilirler. Mahkemede işverenin masum olduğunu ve o kişiye mobbing uygulamadığını kanıtlaması gerekir. Başka bir ifade ile mobbingi kanıtlaması gereken taraf mağdur değildir⁴³.

İngiltere’de ise 2010 yılında yürürlüğe giren ve özel bir kanun olan Eşitlik Yasası, ayrımcılığı detaylı bir şekilde düzenlemiştir. İş yerinde yaşanan mobbing için bu Kanun’un uygulanması mümkündür. Kanun’da taciz olarak tanımlanan bazı eylemler esasen mobbing içeren davranışlara karşı da koruma amacı taşımaktadır. Taciz tanımlanırken yer verilen ifadeler mobbingi de kapsamaktadır: “*Şikayetçinin onurunu zedeleyen veya şikayetçi için korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratma amacını taşıyan ya da bu etkiyi doğuran istenmeyen davranışlar*.”⁴⁴

Avustralya’da mobbing aslında zorbalık başlığında düzenlenmiştir. 2013 tarihli Adil İş Değişikliği Kanunu’nda zorbalık şöyle tanımlanmıştır: “*Bir kişi veya kişi grubunun bir çalışana karşı sürekli olarak makul olmayan davranışlarda bulunması ve bu davranışın sağlık ve güvenlik açısından risk oluşturmaktır*.”⁴⁵

Japonya’da mobbingin karşılığı olarak “*pawa-hara*” terimi kullanılmaktadır. Bu terim, bir kişinin yetki sahibi olarak astlarına karşı sergilediği taciz edici davranışları ifade eder. Japon kültürünün de etkisiyle ülkede mobbing oranlarının yüksek olduğu görülür. İş Kanunu hükümlerine göre çalışanın işveren- den çok yüksek tazminat elde etme imkânı vardır. Mobbinge mücadelede iş kanunları etkilidir⁴⁶.

D. Türk Hukukunda Mobbing

Mobbing, Türkçede “iş yerinde psikolojik şiddet”, “iş yerinde psikolojik taciz”, “iş yerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “yıldıрма” gibi anlamlarda da kullanılır. Hukukumuz, mobbingin iş yerinde gerçekleşmesi şartını aramaktadır⁴⁷. Mobbing, kişinin ruhsal sağlığına saldırılar içerdiği için “psikolojik taciz” olarak da ifade edilebilir⁴⁸.

⁴⁰ PASCU, s. 147.

⁴¹ Belçika Sosyal Ceza Kanunu ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <https://employment.belgium.be/en/themes/well-being-workers/psychosocial-risks-work/courses-action-worker-external-procedures-4#:~:text=In%20virtue%20of%20Article%20119,or%20sexual%20harassment%20at%20work> (ET: 27.05.2025).

⁴² PASCU, s. 149.

⁴³ PASCU, s. 149.

⁴⁴ Bkz. The Equality Act 2010 (<https://info.lse.ac.uk/staff/divisions/equity-diversity-and-inclusion/EDI-and-you/The-Equality-Act-2010>, ET: 19.08.2024).

⁴⁵ Bu Kanun’a göre zorbalık, aşağıdakiler gibi bir dizi davranışı içerir: “*bağırarak, çılgınlık atmak veya saldırgan bir dil kullanmak; çalışanları dışlamak veya izole etmek; psikolojik taciz; yıldıрма; işle ilgisi olmayan anlamsız görevler vermek; çalışanlara imkansız işler vermek; belirli çalışanları rahatsız etmek için çalışma listelerini kasıtlı olarak değiştirmek; etkili iş performansı için hayati önem taşıyan bilgileri kasıtlı olarak saklayarak iş performansını baltalamak; sürekli yapıcı olmayan eleştiri ve/veya ince eleyip sık dokuma; fikirlerin bastırılması; ve Bir kişiye aşırı iş yüklemek veya tamamlanması için yetersiz zaman tanımak ve bununla ilgili olarak çalışanın işini eleştirmek*.” Bkz. Law Council of Australia: *Bullying and Harassment in the Workplace*, 2020 (<https://lawcouncil.au/policy-agenda/advancing-the-profession/equal-opportunities-in-the-law/bullying-and-harassment-in-the-workplace>, ET: 19.08.2024).

⁴⁶ Bkz. <https://guidable.co/work/%E6%97%A5%E6%9C%AC%E8%AA%9E-5-facts-about-power-harassment-workplace-bullying-in-japan/> (ET: 19.08.2024).

⁴⁷ Bkz. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, s. 6. Benzer tanım için bkz. Yargıtay, 22. HD, T. 22.05.2014, E. 2013/11788, K. 2014/14008 (Lexpera).

⁴⁸ ÇUKUR, Cengiz: *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz*, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 9, Ankara, 2016, s. 6.

07.01.2004 tarih ve 5038 sayılı Kanun’la onaylanması uygun bulunan ve 13.01.2004 tarihli ve 25345 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan, *International Labour Organization* (ILO) tarafından kabul edilen “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme”nin 3. maddesinde şu ifadeler yer verilmiştir: “*Bu sözleşmenin amacı bakımından; ... e) Sağlık terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar.*”⁴⁹.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nu m. 417/1 şöyledir: “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*”. 4857 sayılı İş Kanunu’nda işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen m. 24/2-b ve d şu ifadeler yer vermiştir: “*b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa ... d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.*”.

“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Cumhurbaşkanlığı Genelgesi” mobbingi şöyle açıklamaktadır: “*Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.*”⁵⁰.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2014 yılında hazırlanan “İşyerlerinde Psikolojik Taciz El Kitabı”nda ise mobbing tanımı şöyledir: “*İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.*”.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda mobbing “*işyerinde yıldırma*” olarak ifade edilmiş ve şöyle tanımlanmıştır: “*Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*”. Kanun’un 25. maddesi, iş yerinde yıldırma uygulanan “*kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri*” hakkında idari para cezası uygulanacağını düzenlemiştir. Bu Kanun kapsamında mobbing içeren davranışlar kabahat olarak ifade edilmiştir.

Mobbing, TCK ya da İş Kanunu’nda açıkça düzenlenmemiştir⁵¹. Mobbingi TCK’de düzenlenen intihara yönlendirme (TCK m. 84), kasten yaralama (TCK m. 86-87), eziyet (TCK m. 96), cinsel saldırı (TCK m. 102), cinsel taciz (TCK m. 105), cebir (TCK m. 108), iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (TCK m. 117), kişilerin huzur ve sükununu bozma (TCK m. 123), hakaret (TCK m. 125) gibi suçlarla cezalandırmak mümkündür⁵². Esasen mobbingin ayrıca suç olarak düzenlenmesine gerek bulunmamakta, TCK pek çok suçta mobbing içeren hareketleri cezalandırabilmektedir⁵³.

⁴⁹ 13.01.2004 tarihli ve 25345 sayılı 155 No.lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme için bkz. <https://www.ilo.org/tr/resource/155-nolu-sagligi-ve-guvenligi-ve-calisma-ortamina-iliskin-sozlesme> (ET: 04.04.2024).

⁵⁰ 32833 sayılı ve 06.03.2025 tarihli Resmi Gazete. 27879 sayılı ve 19.03.2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başkanlık Genelgesi, bu Genelge ile yürürlükten kaldırılmıştır.

⁵¹ ERDEM, Mustafa Ruhan / PARLAK, Benay: “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2010, Sayı 88, s. 268.

⁵² ERDEM / PARLAK, s. 272-280. Benzer görüşler için bkz. ÜNVER, Yener: “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, *Ceza Hukuku Dergisi*, 2009, Cilt 4, Sayı 11, s. 104-107. Mobbing tanımının TCK m. 123’te düzenlenen huzur ve sükunu bozma suçuyla büyük ölçüde benzerlik gösterdiği yönünde görüş için bkz. BİLGE, Selahattin Samet: “Mobbing Terimi ve Türk

Ülkemizde mobbinge ilişkin araştırmalar ve değerlendirmeler genellikle iş hukuku alanında tartışılmaktadır. Konunun idare hukuku boyutu yani kamu kurum ve kuruluşlarında yaşanan mobbing vakaları da incelenmesi gerekecek kadar fazladır⁵⁴. Hatta kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleşen mobbing vakalarının daha fazla olduğu yönünde bulgular mevcuttur⁵⁵.

Kamu kurumlarında fazlaca rastlanan ast-üst ilişkilerinin varlığı bu durumun bir nedeni olarak kabul edilebilir. Bir diğer önemli neden ise kamu kurumlarında çalışan kişilerin, mobbinge daha uzun süre tahammül etmeye çalışmasıdır. Bu durum, kişinin güvencesi yüksek bir işi kaybetme korkusu ya da kamu çalışanlarının işinde yükselme zorunluluğu olan görevlerde yer almasından da kaynaklanabilir. Örneğin üniversitelerde mobbinge sık rastlanmasının en temel nedeni, araştırma görevlisi olarak üniversitede akademik hayatına başlayan bir kişinin yükselebilmesi için uzun bir akademik çalışma hayatını başarıyla tamamlamasının ve bu süre içinde üst ünvanlı pek çok üniversite akademik personeliyle iyi ilişkiler kurarak sağlıklı bir çalışma ortamı sürdürmesinin gerekli olmasıdır. Bu sebeple üniversitelerde mobbing vakalarının sık görülmesi şaşırtıcı değildir.

Türkiye’de üniversitede görev yapan akademisyenlerin mobbinge maruz kalma olasılığını tespit etmeye yönelik bir araştırmaya baktığımızda, bu kurumlarda azımsanmayacak oranda mobbingin varlığını görmekteyiz. Çalışmanın bir diğer dikkat çeken noktası ise kurumda görev alan her ünvandan akademisyenin, profesör de dâhil, mobbinge maruz kalabildiğidir. Araştırma, üniversitede mobbingin en yaygın gerçekleşme şekillerini şöyle sıralamaktadır: dedikodu ve söylenti çıkarma, görmezden gelme, önemsiz görevler verme, işle ilgili önemli bilgileri saklama, emeğini küçümseme, fikirlerini çalma, olmadığı zamanlarda toplantı yapma, sürekli kontrol etme ve sözlü taciz⁵⁶. Bu çalışmanın mobbingin mağdurlar üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik sorularına ilişkin yanıtlarına baktığımızda ise mağdurlar, genellikle depresyon yaşadıklarını, bu süreci terapi olarak ve ilaç kullanarak atlattıklarını, birçoğunun paranoyaya varan psikolojik rahatsızlıkları olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar, yaşadıkları sürecin mobbing olduğunu hemen anlamadıklarını, uzunca bir süre yaşadıkları olumsuz davranışlara kendilerinin sebep olduğunu düşünerek kendilerini suçladıklarını belirtmişlerdir⁵⁷.

Türkiye’de mobbing farkındalığının oluşması oldukça yenidir. Mobbinge ilişkin ilk yargı kararlarının üzerinden yaklaşık on beş yıl geçmiştir⁵⁸. Mobbingi ilk kez tanımlayan yargı kararı ise Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 2013 yılında verilmiştir ve kavram şöyle tanımlanmıştır:

“Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kes-

Hukuk Düzeninde İncelenmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016, Cilt 65, Sayı 4, s. 1278. Mobbingin İş Kanunu’nda kapsamlı düzenlenmesi ve TCK’de her mobbing içeren fiilin suç olarak düzenlenmemesi nedeniyle ayrı bir suç olarak yer alması gerektiği yönünde bkz. İŞOĞLU, Polat T.: “Ceza Hukuku ve Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016, Cilt 15, Sayı 1, s. 643-644. Mobbingin TCK’de suç olarak düzenlenmesi gerektiği yönünde bkz. ULUSOY, Zeynep Duygu: “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2013, Sayı 105, s. 150.

⁵³ ERDEM / PARLAK, s. 286. Mobbingin Türk Ceza Kanunu’nda suç olarak düzenlenmesine ilişkin görüş için bkz. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, s. 80; TAŞKIN, Ahmet: “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2015, Cilt 1, Sayı 44, s. 249-250.

⁵⁴ KASAPOĞLU TURHAN, Mine: “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2013, Sayı 105, s. 90.

⁵⁵ Bkz. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, s. 17: “tacize kalma riski bazı sektörler ve meslek grupları için daha fazladır. 2005 Avrupa Çalışma Koşulları Anketi sonuçlarına göre, işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddetle karşılaşma riski özel sektörde çalışanlara karşılık (%4) kamu sektöründe (%6) daha yüksektir. Bunun nedenleri arasında kamu sektöründe işten çıkarılma riskin az olması ve çalışanların işlerini kolay kolay terk edememeleri sayılabilir.”.

⁵⁶ YELGEÇEN TİGREL / KÖKALAN, s. 1479.

⁵⁷ YELGEÇEN TİGREL / KÖKALAN, s. 1479-1480.

⁵⁸ Bkz. “Mobbingte Bir İlk, Müdüre Üç Yıl”, 2013 (<https://www.milliyet.com.tr/gundem/mobbingte-bir-ilk-mudure-3-yil-1678249>, ET: 18.08.2024); “Öğretmenden Rekor Mobbing Davası”, 2011 (<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/ogretmenden-rekor-mobbing-davasi-16838716>, ET: 18.08.2024).

mek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir... Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.”⁵⁹.

Yargıtay Hukuk Dairesi bir kararında mobbinge yönelik şu ifadeye yer verilmiştir: “... Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu...”⁶⁰.

Danıştay ise mobbingi şöyle tanımlamıştır⁶¹:

“Mobbing; işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Mobbinge maruz kalan kişilerin, gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle işlerini yapamaz duruma gelmeleri söz konusudur. Psikolojik tacizin (mobbing) en bariz örneklerine ise; kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, aşağılamak, sürekli eleştirmek, iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve her türlü kötü muamele, tehdit gibi durumlar gösterilmektedir.”

Anayasa Mahkemesi ise bireysel başvuruyla önüne gelen bazı dosyalarda mobbing tanımlarına yer vermiş ve dosyalarda mobbing iddiası içeren eylemleri değerlendirmiş; bir kararında ise mobbingin kanunlarda açıkça tanımlanmamış olması nedeniyle davacının mobbing iddialarının mahkemelerce değerlendirilmemesini adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlali olarak kabul ederek önemli bir noktaya dikkat çekmiştir⁶².

⁵⁹ Yargıtay, HGK, T. 25.09.2013, E.2012/9-1925, K. 2013/1407 (Lexpera).

⁶⁰ Yargıtay, 22. HD, T. 27.12.2013, E. 2013/693, K. 2013/30811 (Lexpera).

⁶¹ Danıştay, 2. D, T. 25.10.2017, E. 2015/6046, K. 2017/6537 (Lexpera).

⁶² AYM, Levent Tütüncü, B. No: 2015/7108, T. 08.09.2020 (Kararlar Bilgi Bankası): “Başvuruya konu somut olayda başvuru, meslek hayatının son yıllarında çalıştığı birimlerde çeşitli haksızlıklara, yıldırma ve ruhsal tacize maruz kalarak kendisine mobbing uygulandığından yakınmış; daha uzun süre çalışmayı planladığını ancak kendisine uygulanan haksız eylem ve işlemler nedeniyle erken emekli olmak zorunda bırakıldığını, ruh sağlığının bozulduğunu, mesleki itibarının zedelendiğini, bu nedenle maddi ve manevi olarak zarara uğradığını ileri sürerek AYİM’de tazminat davası açmıştır. Başvurucu, maruz kaldığı iddia ettiği işlem ve eylemleri dava dilekçesinde sıralamıştır (bkz. § 11). 47. 1602 sayılı mülga Kanun’un 38. maddesi uyarınca dava dilekçesinin reddine karar verilen hâllerde, dilekçe-de belirtilen eylem ve işlemler arasında maddi ve hukuki bakımdan herhangi bir bağ bulunup bulunmadığını değerlendirmek Anayasa Mahkemesinin görevi değildir. Bu husustaki değerlendirmenin derece mahkemelerine ait olduğunun kabulü gerekir. Ancak Mahkeme, başvuru ileri sürdüğü iddialar -yönünden herhangi bir değerlendirme yapmaksızın, yasalarda mobbing diye bir davranış tarzının tanımlanmadığını belirterek mobbing olarak tanımlanan her bir eylem ve işlem için ayrı ayrı dava dilekçeleriyle dava açılması gerektiği gerekçesiyle dilekçenin reddine karar vermiştir (bkz. § 12). 48. Her somut olayın kendi bütünlüğü içinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiği açıktır. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yayın ve raporlar da dikkate alındığında muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için; i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, ii. Sürekli arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, iii. Mağdurun kişiliğine, mesleki durumuna veya sağlığına zarar veren ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, § 69). 49. Muamelelerin neden olduğu sonuçların boyutu mağdurun konumuna, muamelelerin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğine, mağdurun cinsiyetine, yaşına ve sağlık durumu gibi birçok faktöre göre değişe-

TCK’de özel bir mobbing suçu yer almamakla birlikte mobbing içeren fiillerin cezalandırılmasını mümkün kılan pek çok suç tanımlanmıştır⁶³. Çalışmamızda bu suçlardan biri olan görevi kötüye kullanma suçu ele alınacaktır.

II. MOBBİNG VE GÖREVİ KÖTÜYE KULLANMA SUÇU İLİŞKİSİ

Mobbing, ülkemizde müstakil bir suç olarak tanımlanmamıştır ancak TCK’de düzenlenen bazı suçlar kapsamında cezalandırılabilmesi mümkündür. Kamu görevlisinin mobbing içeren davranışlarının, görevi kötüye kullanma suçu kapsamında değerlendirilebilmesinin mümkün olduğunu düşünüyoruz. Bu başlıkta suça ilişkin açıklamalar yapılırken mobbingin görevi kötüye kullanma suçunu oluşturabileceği yönündeki görüşümüzü destekleyen açıklamalara yer vereceğiz.

A. Suça İlişkin Genel Açıklamalar

1. 765 Sayılı TCK

765 sayılı TCK (ETCK) “Cürümler” başlığıyla ikinci kitap, “Devlet İdaresi Aleyhinde İşlenen Cürümler” başlıklı üçüncü babının dördüncü faslında, “Memuriyet ve Mevki Nüfuzunu Suistimal Edenler ve Memuriyet Vazifelerini Yapmayanlara Ait Cezalar”a yer vermiştir. Görevi kötüye kullanma suçu TCK m. 257’den farklı olarak üç maddede yer almaktaydı: Görevi kötüye kullanma (ETCK m. 240); görevi ihmal (ETCK m. 230) ve kişilere karşı keyfi ve sert muamele (ETCK m. 228) şeklindeydi⁶⁴. Mobbing terimi henüz hukukumuzda kullanılmaya başlanmadan önce esasen ETCK döneminde kişilere karşı keyfi ve sert muamele suçu ile kamu görevlisinin mobbinginin cezalandırılabilir olduğu kanaatindeyiz.

ETCK m. 228 şu şekildeydi:

“Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi suistimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamelede hususi maksat veya siyasi saik veya

bilmektedir (Aynur Özdemir ve diğerleri, B. No: 2013/2453, 24/3/2106, § 79; Hacer Kahraman, B. No: 2013/7935, 20/4/2016, § 69; Mehmet Bayrakçı, § 70). 50. Somut olayda Mahkemece başvurusunun ileri sürdüğü iddialar yönünden herhangi bir değerlendirme yapılmadan, sadece yasalarda mobbing diye bir davranış tarzının tanımlanmadığından bahisle başvurusunun her bir eylem ve işlem için ayrı ayrı dava dilekçeleriyle dava açması gerektiği belirtilmiştir. Buna karşın yargı organları kararlarında (bkz. §§ 21-23) bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfîlik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması durumunda psikolojik tacizden bahsedilebileceği hüküm altına alınmış ve bu husus mobbing olarak da tanımlanmıştır. 51. Mahkemece başvuru tarafından ileri sürülen iddiaların mobbing kapsamına girip girmediği, söz konusu eylem ve işlemlerde süreklilik, keyfîlik, kasıt ve yıldırma unsurları bulunup bulunmadığı hususlarında herhangi bir değerlendirme yapılmaksızın, gerekçe gösterilmeksizin ve genel kabulün aksine olacak şekilde başvurusunun mobbing olarak tanımladığı her bir eylem ve işlem için ayrı ayrı dava dilekçeleriyle dava açma yükümlülüğü altında bırakılmasının mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahaleyi ölçüstüz kıldığı sonucuna ulaşılmıştır. 52. Açıklanan gerekçelerle başvurusunun Anayasa’nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişimin ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.”. AYM, Hüdayi Erçoşkun, B. No: 2013/6235, T. 10.03.2016 (Kararlar Bilgi Bankası): “56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davalı işveren, yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmediği gibi, davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ise de bu husus kanıtlanmış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı da somut biçimde ortaya konulmamıştır. Görüldüğü üzere, davalı avukatın maruz kaldığı bu durum, psikolojik taciz mahiyetinde olup, bu yolla davacı avukatın istifa ya da emekliliği tercih etmesi sağlanarak, işyerinden ayrılması amaçlanmaktadır. Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir (Örneğin; eldeki maddi ve manevi tazminat davası açması gibi). Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir...”.

⁶³ TCK’de mobbingin cezalandırılabileceği suçların listesinde “görevi kötüye kullanma” suçu (TCK m. 257) da bulunur. Detaylı bilgi için bkz. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, s. 22-24.

⁶⁴ MEMİŞ KARTAL, Pınar: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2013, Cilt 19, Sayı 2, Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, s. 1378.

sebeup mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar artırılır. Memuriyetinin icrasında lüzumsuz yere sert muamelelerle bir şahsın kanun hükmüne veya hükümetin emirlerine itaat etmemesine sebep olan memur dahi aynı ceza ile cezalandırılır.”

Suç, “vazifeyi suiistimal ile... keyfi bir muamele yapmak veya yapılmasını emretmek veya ettirmek” şeklinde tanımlanmıştı. Keyfi muamele suçunda, suçun maddi unsurlarından biri olan fiil, keyfi muameledir. Bu Kanun’da düzenlenen suç, genel görevi kötüye kullanma suçundan farklı olarak düzenlenmişti. Bu suçta kamu görevlisi, görevden kaynaklanan yetkisini kişilere karşı kötüye kullanmaktadır. Keyfi muamele suçu da genel ve tamamlayıcı bir suçtu. Yine madde metninde yer alan “kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfi bir muamele” ifadesi cebir suçu olduğu takdirde keyfi muamele suçu oluşmayacağını göstermektedir. Ayrıca kamu görevlisi, ancak görev alanıyla ilgili bu suçu işleyebilirdi⁶⁵.

Keyfi muamele suçu hem icrai hem de ihmali hareketle işlenebilirdi⁶⁶. Suçun mağduru, keyfi muameleye maruz kalan kişidir. Suç ancak kasten gerçekleştirilebilirdi ancak keyfi muamelenin sebebi “hususî maksat veya siyasi saik veya sebep” ise suç daha fazla cezayı gerektirirdi⁶⁷.

ETCK’de tanımlanan bu suçun kamu görevlisinin uyguladığı mobbingi cezalandırabildiği açıktır. Mevcut TCK m. 257 ile de mobbing aynı şekilde cezalandırılabilir.

2. 5237 Sayılı TCK

ETCK’de suçun farklı maddelerde düzenlenmesinin yarattığı karmaşanın önlenmesi amacıyla TCK’de suç tek maddede düzenlenmiştir. ETCK m. 228, TCK m. 257’de yer almaktadır⁶⁸.

Görevi kötüye kullanma suçu, TCK’nin “Özel Hükümler” kitabı, “Mille ve Devlete Karşı Suçlar ve Son Hükümler” başlıklı dördüncü kısmında “Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar” başlıklı birinci bölümünde 257. maddede düzenlenmiştir⁶⁹:

“(1) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

İdari bir işlem ya da eylemin sonuçlarının idare hukukunun korumasından çıkarılıp ceza hukuku korumasına taşınabilmesi için ihlalin ağır bir haksızlık içeriği olması ve önemli bir hak kaybına neden olması gerekir. Aksi durumun kabulü ceza hukukunun son çare olması prensibine uygun olmayacaktır. İdare hukuku kuralları çerçevesinde yani tam yargı davası, disiplin soruşturması gibi denetim yollarının çözemeyeceği ağırlığa ulaşan fiiller ceza hukuku yaptırımlarına konu edilmelidir. Bunun tersi bir

⁶⁵ ÖZGENÇ, İzzet / ŞAHİN, Cumhur: “Kamu Görevinin Kötüye Kullanılması Suçu Üzerine Düşünceler”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2002, Cilt 6, Sayı 2, s. 17-18.

⁶⁶ ÖZGENÇ / ŞAHİN, s. 18.

⁶⁷ ÖZGENÇ / ŞAHİN, s. 22. Mobbingin ayrımcılık sonucu gerçekleşme ihtimali de yüksek olduğundan mobbing içeren ayrımcı davranışların TCK m. 122’de düzenlenen nefret ve ayrımcılık suçunu gündeme getirebileceği dikkat edilmesi gereken başka bir konudur. Detaylı bilgi için bkz. OKUYUCU ERGÜN, Güneş: “Ayrımcı Mobbing”, (Ed.) SÖZÜER, Adem: 5. Uluslararası Suç ve Ceza Film Festivali “Ayrımcılık” Tebliğler, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2017, s. 186.

⁶⁸ ARTUK, M. Emin / GÖKCEN, Ahmet / ALŞAHİN, M. Emin / ÇAKIR, Kerim: *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 20. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 1119-1120; TEZCAN, Durmuş / ERDEM, Mustafa Ruhan / ÖNOK, Murat: *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*, 21. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 1103.

⁶⁹ Maddenin ilk hali üç fıkradan oluşuyordu. 02.07.2012 tarihli ve 6352 sayılı Kanun m. 105/5-b ile suçun üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Kaldırılan fıkra da yer verilen suç, “çıkar sağlamak suretiyle görevi kötüye kullanma”dır.

çözüm yolu idari hizmetlerin aksamasına hatta yapılamaz bir hale dönüşmesine neden olabilecektir⁷⁰. TCK m. 257 gerekçesi de bu noktaya işaret etmektedir:

“Kamu görevinin gereklerine aykırı olan her fiili cezai yaptırım altına almak, suç ve ceza siyasetinin esaslarıyla bağdaşmamaktadır. Bu nedenle, görevin gereklerine aykırı davranışın belli koşulları taşıması hâlinde, görevi kötüye kullanma suçunu oluşturabileceği kabul edilmiştir. Buna göre, kamu görevinin gereklerine aykırı davranışın, kişilerin mağduriyetiyle sonuçlanmış olması veya kamunun ekonomik bakımdan zararına neden olması ya da kişilere haksız bir kazanç sağlamış olması hâlinde, görevi kötüye kullanma suçu oluşabilecektir.”⁷¹

Görevi kötüye kullanma, genel ve tali nitelikte bir suçtur. Görevin gereklerine aykırı olan fiil, başka bir suç oluşturduğunda görevi kötüye kullanma suçu oluşmayacaktır⁷². Görevi kötüye kullanma suçunun genel ve tali niteliği sadece özgü suçlar yani kamu görevlisi tarafından işlenebilen suçlarla sınırlı değildir; TCK’de yer alan tüm suçlar bakımından geçerlidir⁷³. Asli norm-tali norm (yardımcı) ilişkisinde suçların unsurlarının örtüştüğü bir durum yoktur. Bu suçlar arasındaki ilişki, uygulama bakımından birbirleriyle yarışmalarından kaynaklanır. Suçlar, unsurları yönünden farklıdır. Genel norm-özel norm arasında ise suçun unsurları yüksek oranda örtüşür. Özel norm, bir unsuruyla genel normdan ayrılır⁷⁴. Görevi kötüye kullanma suçundan ceza verilmesi kamu görevlisi hakkında disiplin hukukuna ilişkin bir yaptırım uygulanmasına da engel değildir⁷⁵.

TCK m. 257’de bizim de katıldığımız bir görüşe göre iki farklı suç tipine yer verildiği ifade edilmekle⁷⁶ beraber bu maddede suçun iki farklı işleniş biçimine yer verildiği, bu nedenle iki farklı suç tipi olmadığı da ileri sürülür⁷⁷.

Görevi kötüye kullanma suçunun oluşabilmesi için suçun bir kamu görevlisi tarafından işlenmesi ilk şart olmakla birlikte kamu görevlisinin fiili, görev alanında yer almalıdır. Kamu görevlisi yasalarla kendisine yüklenen görevin verdiği yetkiyi kötüye kullanmaktadır. Ancak bireyin sadece kamu görevlisi olması sebebiyle, görev başında işlediği her fiilden dolayı görevi kötüye kullanma suçundan sorumlu olacağı gibi bir sonuca varamayız. Kamu görevlisi, sadece yetkili olduğu bir konudaki görevini kötüye kullanabilir⁷⁸. Görev bir emirden doğabileceği gibi idarenin düzenleyici işleminden de kaynak-

⁷⁰ ZAFER, Hamide: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2019, Cilt 25, Sayı 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, s. 1574-1575; TAŞKIN, Ozan Ercan: “Son Çare (Ultima Ratio) Olarak Ceza Hukuku”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016, Cilt 15, Sayı 1, s. 69.

⁷¹ Türk Ceza Kanunu Madde Gerekçesi (<https://www.lexpera.com.tr>, ET: 20.08.2024).

⁷² ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 1121; SOYASLAN, Doğan: *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 13. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 739; YOKUŞ SEVÜK, Handan: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2018, Cilt 23, Sayı 39 (Görevi Kötüye Kullanma), s. 272.

⁷³ TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1105; YOKUŞ SEVÜK, Handan: *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022 (Ceza Hukuku Özel Hükümler), s. 844.

⁷⁴ ZAFER, s. 1559.

⁷⁵ KOÇOĞLU, Yiğit Gökçehan: *Görevi Kötüye Kullanma Suçu*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 100; ZAFER, s. 1559.

⁷⁶ ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 1121; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1106-1107. TCK m. 257/1’de “görevin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle” görevi kötüye kullanma suçu düzenlenmiş ve bu ilgili fıkrada bu suçun icrai hareketle işlenebilen hali düzenlenmiştir. TCK m. 257/2’de ise “görevin gereklerini yapmaktan ihmal veya gecikme göstermek suretiyle” denilerek ilgili suçun ihmal hareketle işlenebileceğine yer verilmiştir. Bu sebeple görevi kötüye kullanma suçunun icrai ve ihmal olmak üzere iki hareketle gerçekleştirilmesi ayrı fıkralarda açıkça düzenlendiğinden iki ayrı suça tek bir görevi kötüye kullanma başlığı altında yer verildiği kanaatindeyiz.

⁷⁷ ÖZEN, Mustafa: *Ceza Hukuku Özel Hükümler-I*, 7. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 1241.

⁷⁸ KOÇOĞLU, s. 65; ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 1122; MERAN, Necati: *Zimmet, Rüşvet-İrtikap ve Görevi Kötüye Kullanma Suçları*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s. 442; KOCA, Mahmut / ÜZÜLMEZ, İlhan: *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 8. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 1108; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1107; YOKUŞ SEVÜK, *Görevi Kötüye Kullanma*, s. 270. Yargıtay, CGK, T. 26.02.2013, E. 2012/4-425, K. 2013/67 (Lexpera): “Bu suçun oluşması için gerekli olan ilk şart, kamu görevlisi olan failin yaptığı işle ilgili olarak kanun veya diğer idari düzenlemelerden doğan bir görevin olması ve bu görevi dolayısıyla yetkili bulunmasıdır. Bir kimse kamu görevlisi olmasına karşın o işle ilgili görevi ve yetkisi yok ise, başka bir suçu oluşturmamanın hukuka aykırı davranış disiplin cezasını gerektirebilir de, görevi kötüye kullanma suçunu oluşturmaz. Çünkü hukuken sahip olunmayan bir yetkinin kötüye kullanılmasından da söz edilemez.”

lanabilir. Emrolunan bir görev için emri verenin emri vermeye yetkili olması ve emrin usulen de doğru verilmiş olması gerekir⁷⁹. Kamu görevi usulüne uygun üstlenilmelidir; aksi durumda kamu görevinin usulsüz üstlenilmesi suçu (TCK m. 262) söz konusu olacaktır⁸⁰.

Madde gerekçesinde yer alan “toplumda, kamu faaliyetlerinin gerek eşitlik gerek liyakatlilik açısından adalet ilkelerine uygun yürütüldüğü hususunda hâkim olan güvenin, inancın sarsılmaması gerekir” ifadesi, suçun hukuki konusunun kamu idaresinin işleyişine duyulan güven olduğunu gösterir⁸¹. Öncelikle kamu idaresinden anlaşılması gereken yasama, yürütme ve yargı kapsamında yürütülen tüm faaliyetlerdir⁸². Bizim de katıldığımız görüşe göre kamu hizmeti yürütülürken yaşanacak aksamalar sonucunda meydana gelebilecek kişisel mağduriyetler ve kamusal zararlarla, kamunun ekonomik çıkarları da suçun hukuki konusuna dâhildir ve suçun karma nitelikte bir hukuki konusu vardır⁸³. Suçun maddi konusu ise kamu hukuku kurallarına uygun olarak kamu görevlisi tarafından üstlenilen ve tüm toplum adına yürütülen kamu görevidir⁸⁴.

Bu suç ancak TCK m. 6’da “Tanımlar” başlığında yer alan kamu görevlisi tarafından işlenebilir: “Kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi”. Suç, bu nedenle özgü bir suçtur ve TCK m. 40/2 gereği kamu görevlisi olmayan kişi tarafından bu suçun işlenmesi mümkün değildir⁸⁵.

Kimlerin kamu görevlisi sayılacağı konusundaki ölçütün, yürütülen faaliyetin kamusal niteliği olduğu söylenebilir. Bu nedenle özel kanunlarda, kamu görevlisi olarak cezalandırılacakları belirtilen kişiler de bu suçun faili olabilir⁸⁶.

Kamu görevlisi olmayan bir kişinin mobbing içeren davranışları bu suç kapsamında değerlendirilemez. Yargıtay’ın mobbingin, görevi kötüye kullanma suçu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği noktasını açıkça ifade ettiği bir kararı olmadığı görülür ancak bu konuda önemli sayılabilecek başka bir karara değinmeliyiz. İlgili kararda mobbinge ilişkin bilgilere yer verilmiştir ve karara konu olay kısaca şöyledir:

“Katılana, tecrübesine ve iş yerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev vermeyerek sırf sıkıntı vermek, onu rencide ve pasifize etmek kastıyla binanın bodrum katında kurum şoförlerinin kullandığı telefon ve bilgisayar gibi gereçlerin bulunmadığı odada mesai yaptırmaya zorlamak suretiyle belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, değersizleştirme, yıldırma ve işten uzaklaştırmayı amaçlayan; psikolojik saldırıya konu eylemlerinin işleniş biçimleri ve sonuçlarına göre eziyet boyutuna vardığı bu sebeple yüklenen eylemlerin bir bütün halinde 5237 Sayılı TCK’nun

⁷⁹ ZAFER, s. 1566.

⁸⁰ ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 1128. Kamu görevinin usulsüz olarak üstlenilmesi TCK m. 262/1: “Bir kamu görevini, kanun ve nizamla aykırı olarak yerine getirmeye teşebbüs eden veya terk emri kendisine bildirilmiş olduğu halde görevi sürdüren kimseye üç aydan iki yıla kadar hapis cezası verilir.”.

⁸¹ <https://www.lexpera.com.tr> (ET: 20.08.2024); ASLANTÜRK, Mustafa: *Zimmet, İrtikap, Rüşvet ile Görevi Kötüye Kullanma, Direnme, Görevli ve Görev Suçları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 295; MERAN, s. 441; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1105; SONAY EVİK, Vesile: *Görevi Kötüye Kullanma Suçları (TCK m. 257)*, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019, s. 98; SOYASLAN, s. 739.

⁸² OKUYUCU ERGÜN, Güneş: *Türk Ceza Hukukunda Zimmet Suçu*, Çakmak Yayınevi, Ankara, 2008, s. 6.

⁸³ KOÇOĞLU, s. 31; ÖZBEK, Veli Özer / DOĞAN, Koray / BACAŞIZ, Pınar: *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 18. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 1154; ŞEN, Ersan: *Görevi Kötüye Kullanma ve Zimmet Suçları*, 2015 (<https://sen.av.tr/tr/makale/gorevi-kotuye-kullanma-ve-zimmet-suclari>, ET: 17.08.2024) (Görevi Kötüye Kullanma ve Zimmet); ŞEN, Ersan: *Yorumluyorum -IX-*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 41; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1105; ZAFER, s. 1560.

⁸⁴ KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1108.

⁸⁵ KARAKEHYA, Hakan: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 241; DÜLGER, Murat Volkan: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 753.

⁸⁶ TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1106. Bu yönde düzenlemeler için bkz. 5337 sayılı Vakıflar Kanunu m. 43/1; 6114 sayılı Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Hizmetleri Hakkında Kanun m. 10/1; 1512 sayılı Noterlik Kanunu m. 151; 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun m. 21; 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun m. 7/3; 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu m. 62; 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu m. 9.

96/1. maddesinde düzenlenen “eziyet” suçunu oluşturduğu gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulması..... İncelenen dosyada iddianameye konu, eylemler yönünden Türkiye Ziraat Odaları Birliği Yönetim Kurulu Başkanı aynı zamanda Birlik Genel Başkanı olan sanık ...’ın özgü suç olan işkence ve görevi kötüye kullanma suçlarının faili olamayacakları açıktır”.

İfadeler, mobbing içeren davranışların görevi kötüye kullanma suçu kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olduğunu göstermesi bakımından oldukça önemlidir. Mahkeme failin, kamu görevlisi olmaması nedeniyle mobbing içeren davranışları işkence suçu kapsamında değil eziyet suçu olarak değerlendirmiştir. Karar oy çokluğu ile alınmış ve karşı oy gerekçesi ise somut olaydaki fiilin eziyet boyutuna ulaşmadığını ifade etmiştir. Karşı oy, mobbingin süreklilik arz etmediği gibi yanlış bir tespitte bulunmuş olsa da kamu görevlileri bakımından işkence boyutuna ulaşmayan mobbing içeren davranışların görevi kötüye kullanma suçu kapsamında değerlendirilebileceğini ifade etmesi bakımından önemlidir⁸⁷. İşkence suçu oluştuğunda görevi kötüye kullanma suçundan ceza verilmesi mümkün değildir. Ancak işkence ağırlığına ulaşmayan mobbing içeren fiiller, görevi kötüye kullanma suçu oluşturabilecektir.

Suçun hukuki konusu kamu idaresinin işleyişine duyulan güven olduğu için güveni sarsılan kişiler, suçun mağduru. Dolayısıyla suç mağdur açısından bir özellik göstermez ve herkes bu suçun mağduru olabilir⁸⁸.

Görevin ihmal edilmesinden anlaşılması gereken kanundan, hukuki bir kaynaktan ya da amirin emrinden kaynaklanan görevin bilerek ve istenerek yapılmamasıdır⁸⁹.

B. Suçun Maddi Unsurlarına İlişkin Bazı Tespitler

1. Mobbing İçeren Davranışların Suçun Hareketi Olarak Değerlendirilebilmesi

Görevi kötüye kullanma suçu serbest hareketle işlenebilen bir suçtur⁹⁰. Görevi kötüye kullanma⁹¹ suçu, “görevin gereklerine aykırı hareket etme” (TCK m. 257/1) ve “görevinin gereklerini ihmal veya

⁸⁷ Yargıtay, 8. CD, T. 01.03.2018, E. 2018/203, K. 2018/2245 (Lexpera): “Türk hukukunda mobbing olarak adlandırılan küçük düşürücü, aşağılayıcı davranışlar kişinin psikolojisini olumsuz etkilemekle beraber mobbing olarak tanımlanan hareketler eziyet boyutuna ulaşmayan ve sistematik özelliği olmayan, süreklilik arz eden hareketler değildir. Bu itibarla mobbing olarak kabul edilen hareketlerin tek başına eziyet kapsamında değerlendirilmesi olanaklı değildir. Türk hukukunda mobbing olarak adlandırılan küçük düşürücü, aşağılayıcı davranışlar kişinin psikolojisini olumsuz etkilemekle beraber mobbing olarak tanımlanan hareketler eziyet boyutuna ulaşmayan ve sistematik özelliği olmayan, süreklilik arz eden hareketler değildir. Bu itibarla mobbing olarak kabul edilen hareketlerin tek başına eziyet kapsamında değerlendirilmesi olanaklı değildir. Yargı kararlarının uygulanması veya şeklen uygulanarak sonuçlarının etkisiz hale getirilmesi şeklindeki fiillerin eziyet olarak değerlendirilmesi olanaklı değildir. Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 03.10.2006 tarih ve 4 MD. 196/204, 31.03.2008 tarih ve 4M. 194-2009/75 karar sayılı kararları ile birçok kararda, yargı kararlarının şeklen uygulanarak sonuçlarını etkisiz hale getirecek şekilde yeni atama ve geçici görevlendirmeler yapma fiilleri TCK.nun 257/1. maddesi kapsamında Görevi Kötüye Kullanma suçu olarak kabul edilmiş ve değerlendirilmiştir. Yargı kararlarının şeklen yerine getirilerek hukuki sonuçlarını etkisiz kılacak atama ve görevlendirmelerin eziyet olarak değerlendirilmesi durumunda TCK.nun 257/1. maddesinin fiilen uygulanma olanağı ortadan kalkacağı gibi birçok kamu görevlisinin TCK.nun 94. maddesinde tanımlanan işkence suçunun faili olması da kaçınılmazdır.”.

⁸⁸ ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1155; KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1107; ZAFER, s. 1565; MEMİŞ KARTAL, s. 1381. Suçun mağduru belli olmayan suçlardan olduğu ve kişilerin mağduriyetine sebep olunması halinde ise bu kişilerin suçtan zarar gören olarak kabul edildiğini ifade eden farklı bir görüş için bkz. KOÇOĞLU, s. 63; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1106.

⁸⁹ KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1109; ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 1127.

⁹⁰ ÜZÜLMEZ, İlhan: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2012, Cilt 16, Sayı 1, s. 197.

⁹¹ Görevi kötüye kullanma, belirsiz bir kavram olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesine taşınmıştır. Ancak oybirliği ile kavramın belirsiz olmadığı, kanun koyucunun bu suçta boşluk bırakmak istememesi nedeniyle bilinçli bir şekilde bu ifadeyi tercih ettiği belirtilerek iddia reddedilmiştir: “İptali istenen T. C. K. nun 240 ıncı maddesinde ise, genel olarak görevi kötüye kullanma suçları söz konusudur. Maddede ‘Kanunda yazılı hallerden başka her ne surette olursa olsun vazifesini suiistimal eden’ denilmesinin sebebi, yukarıda Örneğini verdiğimiz maddelerdeki gibi görevi kötüye kullanmayı da kapsayan nitelikleri belli fiillerin dışında görevlerini kötüye kullananların cezasız bırakılmamalarını sağlamaktır. Bu itibarla metindeki ‘kanunda yazılı hallerden başka’ deyiminden, mahkemenin anladığı manada bir sonuca varmak mümkün değildir. Maddede, ne gibi hallerin görevi kötüye kullanma olacağına açıkça belirtilmeyerek ‘her ne surette olursa olsun’ diye genel bir ifade kullanılmış olması sebebiyle hangi fiilin suç sayıldığının belli olmaması gibi bir durum yaratıldığı yolunda bir iddiaya yer vermek de doğru olamaz. Burada suçun maddi unsuru, görevin kötüye kullanılmasıdır. Devlet hayatında çeşitli kamu hizmetleri vardır. Bu hizmetlerin yürütülmesini sağlayan mevzuatla, her memurun görevinin niteliği, gerekleri, nasıl ve ne suretle yerine getirileceği belli edilmiş ve sınırları çizilmiştir. Hâkim, önüne getirilen dâvada, bu esasları gözönünde tutarak olayda memurun görevini kötüye kulla-

geciktirme” (TCK m. 257/2) olmak üzere icrai ve ihmali hareket ile gerçekleştirilmektedir. Bu iki fıkarda da yer verilen düzenlemelerin iki ayrı suç oluşturduğu kanaatindeyiz. Mobbing içeren davranışların icrai ve ihmali olarak gerçekleştirilmesi mümkündür.

a. TCK m. 257/1 Görevin Gereklerine Aykırı Hareket Etme

TCK m. 257/1’e göre fail, aktif ve etkin bir biçimde yani icrai hareketle görevin gereklerine aykırı hareket etmelidir. Görevin kaynaklandığı kanun, yönetmelik, genelge veya başka bir idari düzenleme ya da emre aykırı bir usul ve yöntemle görevin yapılması, görevin gereğine aykırı olarak yerine getirilmesidir. Görevi kötüye kullanma suçlarında kötüye kullanılan kamu görevlisi sıfatı değil görevin kendisidir. Aykırılık, her görevin kendi usulü ve mevzuatı dikkate alınarak tespit edilir. Bu nedenle suç, serbest hareketli bir suçtur. Görevin gerektirdiği yetkilerini kullanırken sınırı aşması veya kendisinden beklenen davranış kurallarına uymaması şeklinde de gerçekleştirilebilir⁹².

Bu suç ancak icrai hareketle işlenebilir; m. 257/2’de zaten ihmali hareketle işlenen başka bir suç düzenlenmiştir. Kamu görevlisinin yazması gereken göreviyle ilgili bir yazıyı hiç yazmaması ihmali, zamanında fakat görevin gereğine aykırı şekilde yazması ise icrai olarak görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacaktır⁹³.

Açıklığa kavuşması gereken diğer husus ise görevin gereklerine aykırılık oluşturacak hareketlerin belirlenmesidir⁹⁴. Hareketin görevin gereklerine aykırılık oluşturabileceği hallerden, temelde, görevin kanun, idari düzenlemeler veya talimatlarda belirtilen usul ve esaslara uygun olmayan şekilde yerine getirilmesi hali anlaşılmalıdır. Kanunun aradığı şekil şartlarına aykırılık, kanunla tanınan yetkinin aşımı, takdir hakkının amacına aykırı kullanımı, kamu görevlisinin kendisine teslimi sağlanan eşyaları usulsüz kullanması gibi hareketler, görevin gereklerine aykırı davranış olarak kabul edilebilir⁹⁵.

Kamu görevlisi, kamu hizmeti veya kamu yararına uygun olarak kullanması gereken takdir hakkını bunlara uygun kullanmadığında da görevi kötüye kullanma suçu oluşacaktır⁹⁶. Takdir hakkının amacına aykırı kullanılması; kamu görevlisinin bu hakkı kamu yararı yerine kendi yararına kullanması ya da bu hakkı dini, siyasi, akrabalık veya yakınlık gibi sebeplerle amaç dışı kullanması şeklinde gerçekleştirilebilir⁹⁷. Görevden kaynaklanan yetkilerinden doğan takdir hakkını amacına uygun olmayarak, keyfi ve objektif bir haklılık içermeyecek şekilde kullanan kamu görevlisi görevi kötüye kullanma suçunu işlemiş olur⁹⁸. Mobbing kapsamında değerlendirilebilecek pek çok davranış görevi kötüye kullanma suçunun icrai hareketini oluşturabilir. Kişiye görevi için ihtiyacı olan eşyaların, odanın temin edilmemesi, görevle ilgili gerekli bilgi ve belgelerin saklanması, kişinin sahip olduğu yetkinliğe uygun olmayan görevler verilmesi, kişi hakkında asılsız iddiaların yayılarak itibarsızlaştırılması, iş arkadaşları önünde haksız ve sert olarak eleştirilmesi suçun hareketleri olarak değerlendirilebilir. Bu hareketler sistematik ve sürekli olarak tekrarlandığında mobbing oluşturacaktır.

b. TCK m. 257/2 Görevinin Gereklerini İhmal veya Geciktirme

TCK m. 257/2’de ise ihmali olarak işlenen başka bir görevi kötüye kullanma suçu düzenlenmiştir. Suçun ihmali olarak işlenebilmesi için fiilin görevin gereklerinin yapılmasında ihmal veya gecikme göstermek şeklinde hareketlerle gerçekleştirilmesi gerekir. İhmal görevin gereğinin hiç yapılmaması,

nip kullanmadığını kolayca tâyin ve takdir edebilecek durumda bulunduğu göre; bu konuda suç unsuru belli demektir. Ortada kanunsuz ve keyfi takdirlere yol açacak bir hal mevcut değildir.” AYM, T. 12.10.1965, E. 1965/27, K. 1965/55 (Lexpera).

⁹² ZAFER, s. 1568.

⁹³ ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1155.

⁹⁴ ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1157.

⁹⁵ ASLANTÜRK, s. 307.

⁹⁶ SOYASLAN, s. 737; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1107; YOKUŞ SEVÜK, *Görevi Kötüye Kullanma*, s. 276.

⁹⁷ KOÇOĞLU, s. 76.

⁹⁸ KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1110; ZAFER, s. 1568.

gecikme ise görevin usulüne uygun yetki aşımı olmadan ancak geç olarak yerine getirilmesidir⁹⁹. Suçta hareketler, ihmal veya gecikme olarak tanımlandığı için suç seçimlik hareketli bir suç olarak tanımlanmıştır¹⁰⁰. Gecikme ve ihmal seçimlik olarak belirtilmişse de genellikle ikisi de bir arada bulunur. Şöyle ki gecikmiş iş, ihmal edilmiş; ihmal edilmiş iş de gecikmiş olur¹⁰¹.

Kamu görevlisinin yetkili olduğu görev, süresi belirlenmiş bir görev ise ancak bu süre hukuken açıkça belirtilmemişse görev için gerekli olabilecek makul sürenin geçmesiyle suç oluşmuş olur¹⁰². Makul sürenin geçtiği ispatlanamıyorsa şüpheden sanık yararlanır ilkesi gereği ceza verilemez¹⁰³.

Görevin yapılmasında ihmalin tespiti her somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenmelidir. Görevin belli bir süre yapılmaması ya da görevden beklenen bir yararın kalmaması halinde ihmali olarak görevi kötüye kullanma suçu gerçekleşmiş olacaktır¹⁰⁴. Kamu görevlisi icrai olarak yapması gereken bir durum olduğu bilincinde olduğu halde bu yönde bir harekette bulunmadığında ihmali olarak görevi kötüye kullanma suçunu işlemiş olacaktır¹⁰⁵.

Görevi ihmal suçunun yaygın olarak işlenen şekillerinden biri, yargı kararlarının yerine getirilmesi şeklinde görülür. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu m. 28/1'e göre "*Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez.*". Bu düzenlemeye göre otuz günlük sürede yargı kararının uygulanmaması ihmal suretiyle görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacaktır¹⁰⁶. Yargı kararının uygulanmaması, çalışanın izin talebine süresi içerisinde cevap verilmemesi, sağlık raporunun işleme koyulmaması şeklinde hareketlerle de mobbingin gerçekleşmesi mümkündür. TCK m. 257'nin her iki fıkrasında düzenlenen suçla mobbingin cezalandırılabilmesi mümkündür.

Mobbing çalışmamızın ilk bölümünde detaylı olarak açıkladığımız üzere sistematik ve sürekli bir şekilde görevi kötüye kullanma suçu tek bir hareketten oluşabileceği gibi birden fazla hareketle işlenmesi mümkündür. Bu durumda zincirleme suç hükümlerinin değerlendirilmesi gerekir. Bu konuyu çalışmamızda ayrı bir başlık altında daha detaylı inceleyeceğiz. Örneğin tek seferlik sağlık raporunun işleme koyulmaması ile görevi kötüye kullanma suçu gerçekleşebilecektir. Ancak bu durumda mobbingin oluştuğunu kabul etmek mümkün olmayacaktır. Mobbing içeren hareketler bir bütün olarak görevi kötüye kullanma suçunu oluşturabileceği gibi sistematik özellik göstermeyen tek bir hareketle görevi kötüye kullanma suçunun işlenebileceği açıktır.

2. Suçun Neticesi Olarak Kişilerin Mağduriyetine Neden Olma

ETCK'de tehlike suçu olarak düzenlenen görevi kötüye kullanma suçu, mevcut TCK'de bir zarar suçu olarak yer almaktadır. Suçun işlenmesi için gerekli hareketlerin tamamlanmasıyla suç oluşmamakta; hareketin sonucunda, kanunda sayılan neticelerden en az birinin gerçekleşmesi gerekmektedir¹⁰⁷.

Suçta belirtilen kişinin mağduriyeti, kamunun zararı ya da haksız menfaat sağlanmasının suçun neticeleri mi yoksa kamu görevlisinin cezalandırılabilmesi için belirlenmiş objektif cezalandırma şartları mı olduğu konusu bu suçun temel tartışmalı noktalarından biridir. Her ne kadar 6086 sayılı Kanun ile yapılan deği-

⁹⁹ ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 1124; ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1161; KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1110-1111; ZAFER, s. 1569.

¹⁰⁰ KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1111; ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1161; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1111; ZAFER, s. 1569.

¹⁰¹ TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1112.

¹⁰² ZAFER, s. 1571.

¹⁰³ KOÇOĞLU, s. 105-106; ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1163.

¹⁰⁴ MEMİŞ KARTAL, s. 1386.

¹⁰⁵ KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1117.

¹⁰⁶ ÖZEN, s. 1252; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1117; Yargıtay, CGK, T. 26.09.2006, E. 2006/164, K. 2006/201 (Lexpera).

¹⁰⁷ KOÇOĞLU, s. 113; ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1157; SONAY EVİK, s. 150; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1113.

şikliğın genel gerekçesi açıkça bu şartların objektif cezalandırma şartı olduğunu belirtmişse de “suçun oluşması için şartların gerçekleşmesi gerekir” ifadesine yer vererek suçun unsurlarına özgü bir açıklamayla tereddütleri giderememiştir¹⁰⁸: “... Mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanunundaki düzenlemeden farklı olarak, bu suçun oluşması için objektif cezalandırılabilme şartı olarak, görevin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olunması ya da kişilere haksız bir menfaat sağlanması gerekmektedir...”. Gerekçenin bağlayıcı olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır¹⁰⁹. Yargıtay uygulamalarına bakıldığında ise hala görüş birliğine ulaşamadığı görülür¹¹⁰. Objektif cezalandırma şartlarının failin kişiliğinden bağımsız olması gerektiği için biz, kişinin mağduriyeti, kamunun zararı ya da haksız menfaat sağlanması kavramlarının suçun neticesi olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu sonuçlar failin kastının sonucudur; fail bu koşulların gerçekleşmesini istemelidir. Gerçekleşip gerçekleşmemesi failin kişiliğinden bağımsız değildir. Bunların objektif cezalandırma şartı olarak düzenlendiği; aslında suçun kamu görevlisinin, kasten görevini kötüye kullandığı anda gerçekleştiği ancak kanun koyucunun cezalandırma alanını daraltmak için her görevi kötüye kullanma hareketini cezalandırmaktan kaçındığı belli bir ağırlığa ulaşan görevi kötüye kullanmaları cezalandırmak için bu şartlara yer verdiği ileri sürülür¹¹¹. Bu durumda fail, netice olarak belirlenmeyen, cezalandırılma şartlarının gerçekleşmesini istemese dahi suç gerçekleşmiş olacaktır¹¹². Kişinin mağduriyeti, kamunun zararı ya da haksız menfaat sağlanması suçun objektif cezalandırma şartları olarak kabul edildiğinde bu şartlar gerçekleşmeden suça teşebbüs mümkün olmayacaktır¹¹³.

Kişinin uğradığı mağduriyet, zarar kavramından daha geniş yorumlanmalıdır¹¹⁴. Mağduriyetin sonucunda ekonomik bir zarar ortaya çıkması şart değildir. Sosyal, siyasal ve medeni haklarla ilgili yaşanacak her türlü ihlal bu kapsamdadır¹¹⁵. Mağduriyet kavramının içeriği fazlasıyla geniştir¹¹⁶. Kişinin başarılı olduğu bir sınavda başarısız olarak kabulü ya da gerekli koşullara sahip olduğu halde verilmesi gereken bir ticari ya da sınai faaliyetle ilgili izin verilmemesi örneklerinde olduğu gibi mağduriyetler de söz konusu olabilir¹¹⁷. Genellikle kamu görevlisinin yargı kararını uygulamaması¹¹⁸, hatta kişinin dava açmak zorunda bırakılması dahi bir mağduriyettir¹¹⁹. Bu kapsamda kamu görevlisinin, mobbing uygulaması da kişilerin mağduriyetine neden olabileceğinden kişiye mobbing uygulanması da görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacaktır¹²⁰. Örneğin kamu görevlisinin işlediği hakaret suçunun TCK m.

¹⁰⁸ SONAY EVİK, s. 150-151; YOKUŞ SEVÜK, *Görevi Kötüye Kullanma*, s. 284.

¹⁰⁹ TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1114; 6086 sayılı Türk Ceza Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Genel Gerekeçe (https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekciler/turk-ceza-kanununda-degisiklik-yapilmasina-dair-kanun-6086-genel-gerekce, ET: 31.10.2024).

¹¹⁰ Yargıtay, CGK, T. 26.02.2013, E. 2012/4-425, K. 2013/67 (Lexpera): “Diğer taraftan suçun oluşabilmesi için, norma aykırı davranış yetmemekte; bu davranış nedeniyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olunması ya da kişilere haksız bir menfaat sağlanması gerekmektedir.”. Yargıtay, CGK, T. 10.07.2018, E. 2017/507, K. 2018/352 (Lexpera): “TCK’ın 257. maddesinde yer alan görevin gereklerine aykırı davranışın cezalandırılabilmesi, kişinin mağduriyetine, kamunun zararına neden olmasına ya da kişilere haksız bir menfaat sağlanmasına bağlı tutulmuştur. Bu hususlara yol açmayan bir hareket, görevin gereklerine aykırı ve suç olsa da bu hüküm kapsamında yaptırıma bağlanamaz.”.

¹¹¹ ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 1124; MERAN, s. 470; KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1114; ÜZÜLMEZ, s. 199; ZAFER, s. 1577.

¹¹² MEMİŞ KARTAL, s. 1388.

¹¹³ ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 1124.

¹¹⁴ Maddenin gerekçesi şu şekildedir: “Görevin gereklerine aykırı davranışın kişinin mağduriyetine neden olması gerekir. Bu mağduriyet, sadece ekonomik bakımdan uğranılan zararı ifade etmez. Mağduriyet kavramı, zarar kavramından daha geniş bir anlama sahiptir. Örneğin kişi, tabi tutulduğu sınavda başarılı olmasına rağmen, başarısız gösterilmiş olabilir. Bir imar planı uygulamasında, belli bir parsel, sahibine duyulan husumet dolayısıyla, plan tekniğine aykırı olarak, yeşil alan olarak gösterilmiş olabilir. Kişinin, kamusal bir finans kaynağından yararlanması için gerekli şartları taşıdığı hâlde, yararlanması engellenmiş olabilir. Kişinin, belli bir sınai veya ticari faaliyetle ilgili olarak gerekli izin koşullarını taşıdığı hâlde, bu faaliyeti engellenmiş olabilir.” (https://www.lexpera.com.tr, ET: 20.08.2024).

¹¹⁵ ASLANTÜRK, s. 305; ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 1124; KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1115; KOÇOĞLU, s. 114; MERAN, s. 447; ÖZBEK / DOĞAN / BACAKSIZ, s. 1158; ŞEN, *Görevi Kötüye Kullanma ve Zimmet*.

¹¹⁶ OKUYUCU ERGÜN, Güneş: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2009, Sayı 82 (Görevi Kötüye Kullanma), s. 12.

¹¹⁷ ASLANTÜRK, s. 298-299; SOYASLAN, s. 737.

¹¹⁸ KOÇOĞLU, s. 115.

¹¹⁹ Yargıtay, 5. CD, T. 04.12.2017, E. 2014/11586, K. 2017/5207 (Lexpera).

¹²⁰ ÖZEN, s. 1260.

125 kapsamında cezalandırılması mümkündür. Ancak hakaret suçunun şartları oluşmadığı yüksek sesle bağırma, herkes önünde sürekli olarak eleştirme gibi davranışlar kamu görevlisi tarafından iş yerinde başka bir çalışana karşı işlendiğinde TCK m. 257/1'in uygulanması mümkün olabilecektir. Ancak sadece suça ilişkin hareketlerin gerçekleşmesi, kamu görevlisinin cezalandırılabilmesi için yeterli değildir. Suçta yer verilen neticelerden en az birinin gerçekleşmesi gereklidir. Mobbing içeren davranışların cezalandırılabilmesini mümkün kılacak, gerçekleşmesi gereken netice ise kişinin mağduriyetine neden olunmasıdır.

Kişilerin mağduriyetine neden olma şartında, kişi ifadesinden anlaşılması gereken gerçek ve tüzel kişilerdir¹²¹. Mobbinge ilişkin araştırmaları incelediğimizde en çok karşılaşılan mağduriyetlerin kişilerin ruhsal sağlığına ilişkin olduğu görülmüştür. Dolayısıyla mobbing mağduru kişinin sağlık durumundaki bozulmalar, mağduriyetine neden olma neticesinin gerçekleştiğini gösterir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, kişinin ruhsal sağlığındaki bozulmalar yaralama suçunu oluşturuyorsa tali bir suç olan görevi kötüye kullanma suçunun oluşmayacağıdır. Mobbing mağdurunun iş yerini değiştirmesi, işten ayrılması gibi neticeler de suçun oluşması için yeterlidir. Burada ifade edilen mağduriyet, suçun neticesi ya da objektif cezalandırma şartı olarak kabul edilmesinden bağımsız olarak, mağduriyet kavramının geniş bir içeriğe sahip olması ve bu nedenle suçun kapsamının belirlenmesini zorlaştırması nedeniyle eleştirilmektedir¹²².

C. Suçun Manevi Unsuru Olarak Kastın Mobbing Yönünden Değerlendirilmesi

Suçun oluşumu için gerekli olan genel kast nedeniyle failin yetkilerini bilerek ve isteyerek keyfi kullanması, ihmal etmesi veya geciktirmesi gerekmektedir¹²³. Maddede düzenlen her iki suç için gereken manevi unsur kasttır¹²⁴. Fail, suçlara ilişkin hareketlerini kasten yerine getirirken kanunda yer alan neticeyi ya da neticeleri de bilmeli ve istemelidir¹²⁵. TCK m. 257/2'de suçun hareketi ihmali olsa da ihmal ya da gecikmenin kasten yapılması gerekir¹²⁶. Suçun taksirli hali düzenlenmediğinden kamu görevlisi tarafından dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışlar nedeniyle görevin gereklerine aykırı hareket edilmesi, görevin ihmali veya geciktirilmesi, örneğin iş yoğunluğu ya da dikkatsizlik gibi bir nedene dayanıyorsa görevi kötüye kullanma suçu söz konusu olmayacaktır¹²⁷. Kamu görevlisinin görevi kötüye kullanma suçundan sorumluluğu, imkânı ve olanakları dâhilinde bir görevde söz konusu olabilir. Yeterli çalışan olmaması nedeniyle aksayan işlerden, kamu görevlisinin sorumluluğuna gidilemez¹²⁸. Kamu görevlisinin neden olduğu ihmal ya da gecikmenin somut durumdan kaynaklanan ve kamu görevlisinin sebep olmadığı olanakların eksikliği nedeniyle gerçekleşmesi durumunda suçun manevi unsuru olan kast gerçekleşmediği için suçun oluşmadığı sonucuna ulaşmak mümkün değildir. Kasttaki bilme ve isteme unsuru, kamu görevlisinin neden olduğu mağduriyetleri de kapsayacak şekilde somut durumda gerçekleşmiştir. Bu durumda ihmali suçlara özgü bir hukuka uygunluk nedeni olarak “yükümlüklerin çatışması” söz konusu olacak ve kamu görevlisinin cezai sorumluluğuna gidilmeyecektir¹²⁹.

¹²¹ SONAY EVİK, s. 165; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1115; ZAFER, s. 1577. Aksi yönde bkz. ONAR, Ali Osman: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)”, *Yargıtay Dergisi*, 2021, Cilt 47, Sayı 3, s. 1102.

¹²² OKUYUCU ERGÜN, *Görevi Kötüye Kullanma Suçu*, s. 12. Kişilerin mağduriyetine, kamunun zararına sebep olma veya kişilere haksız bir çıkar sağlamanın objektif cezalandırma şartı olduğu yönündeki görüş için bkz. KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1117. Bizim de katıldığımız, söz konusu unsurların suçun neticesi olduğu yönündeki görüş için bkz. TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1113; ÖZEN, s. 1258; YOKUŞ SEVÜK, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, s. 857; ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1157.

¹²³ KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1117; SOYASLAN, s. 741; ŞEN, *Görevi Kötüye Kullanma ve Zimmet*.

¹²⁴ TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1122; ZAFER, s. 1573.

¹²⁵ TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1122.

¹²⁶ ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1163; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1122.

¹²⁷ ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1163; KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1112; ÖZEN, s. 1253; YURTCAN, Erdener / İRTİŞ, Begüm: *Ceza Hukuku Ders Kitabı Özel Hükümler*, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2022, s. 266; YURTCAN, Erdener: *Rüşvet-Zimmet-İrtikap-Görevi Kötüye Kullanma*, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 365; ZAFER, s. 1580.

¹²⁸ KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1112; ZAFER, s. 1582.

¹²⁹ Konuyla ilgili detaylı bilgi için bkz., YURTLU, Fatih: “Suç Teorisi Bakımından İhmali Suçların Yapısı”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, Cilt 25, Sayı 3, s. 593 vd.

Kamu görevlisinin görevi kötüye kullanma suçunu hangi saikle işlediğinin bir önemi bulunmaz; kanun koyucu burada özel bir kast belirlememiştir¹³⁰. Suçun oluşup oluşmadığının ve failin belirlenmesi için kamu görevlisinin görev tanımının ve bu göreve bağlı yetkilerinin belirlenmesi şarttır¹³¹. Çalışmamız kapsamında ise mobbingin, doğası gereği, sistematik ve belli bir amaç doğrultusunda gerçekleşmesi gerektiğini vurgulamıştık. Görevi kötüye kullanma suçunun oluşması için gerekli olan genel kasttır. Her görevi kötüye kullanma suçunu oluşturan hareket ya da hareketler bütünü mobbing olarak değerlendiremeyiz. Mobbing, belli bir amaç doğrultusunda yani mobbinge maruz kalan kişinin bezdirilmesi ve yıldırılması için gerçekleşen sistematik hareketlerden oluşur. Mobbingi oluşturan hareketler, bir kamu görevlisi tarafından gerçekleştiriliyor ve başka bir suç oluşturmuyorsa faili görevi kötüye kullanma suçundan cezalandırmak mümkün olacaktır.

D. Mobbingin Sistematik ve Sürekli Olması Gerekliliğinin İctima ve Zincirleme Suç Hükümleri Bakımından Değerlendirilmesi

TCK m. 257/1-2’de “*Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, ... kamu görevlisi ... cezalandırılır.*” şeklindeki düzenleme bize, asli norm belirlemesinde herhangi bir suç sınırlaması olmadığını göstermektedir. Görevi kötüye kullanma suçu özgü bir suç olsa da asli normun özgü bir suç olması şart değildir. Hatta asli normun TCK’de düzenlenmesi dahi şart değildir. Görevi kötüye kullanma suçu kasten işlenebilen bir suçtur ancak bu suçla taksirle yaralama suçu arasında da asli norm-tali norm ilişkisi olabilir¹³². Asli suçun cezasının daha ağır ya da daha hafif olmasının bir önemi yoktur¹³³. Bu noktada haklı bir eleştiri getirilmektedir. İtalyan Ceza Kanunu’nda yer alan, asli suçun görevi kötüye kullanma suçundan daha az ceza içerdiği durumda daha ağır ceza belirlenen görevi kötüye kullanma suçundan ceza verilmesine imkân sağlayan hükmün TCK’de yer almaması bir eksiklik olarak kabul edilebilir¹³⁴.

Görevi kötüye kullanma suçunun söz konusu olabilmesi için öncelikle gerçekleşen fiilin, başka bir suçu oluşturmaması gerekir. Mobbing içeren davranışlar, başka bir suçu oluşturmuyorsa bu davranışların görevi kötüye kullanma suçu kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle amirlerin astları üzerinde pek çok yetkisi bulunabilir. Disiplin cezası verme, geçici olarak görev yerini değiştirme gibi bu önemli yetkilerin kötüye kullanılması olasıdır. Asttan sürekli savunma alınması, sürekli görev yeri değiştirilerek çalışamaz hale getirilmesi, asta göreviyle alakasız işlerin gördürülmesi gibi davranışların bu suç kapsamında değerlendirilmesi gerekir¹³⁵. Mobbing içeren davranışlar; özel hayatın

¹³⁰ ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 1129; OKUYUCU ERGÜN, *Görevi Kötüye Kullanma*, s. 18; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1122; ZAFER, s. 1581.

¹³¹ ÜZÜLMEZ, s. 195.

¹³² ASLANTÜRK, s. 301; ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1164; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1127; ZAFER, s. 1559.

¹³³ MERAN, s. 472; OKUYUCU ERGÜN, *Görevi Kötüye Kullanma*, s. 6; SOYASLAN, s. 740; TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1125.

¹³⁴ OKUYUCU ERGÜN, *Görevi Kötüye Kullanma*, s. 6.

¹³⁵ Danıştay, 1. D, T. 30.12.2016, E. 2016/2001, K. 2016/2593 (Lexpera): “Suçu: Yükseköğretim Sekreter Vekili olarak görev yapan şikayetçi K2 hakkında asılsız iddialarla haksız yere soruşturma açarak, akademik ve idari personel ile öğrencilerin yanında şikayetçiye aşağılayıcı ve küçük düşürücü sözler söyleyerek, yetkilerini kullandırmayarak, izin talebini süruncemede bırakarak ve psikolojik baskı altına alarak şikayetçiye bezdiri (mobbing) uygulamak suretiyle görevi kötüye kullanmak... Dosyanın incelenmesinden, K2’ye bezdiri (mobbing) uygulamak suretiyle görevi kötüye kullanmak suçu nedeniyle Rektörlükçe soruşturma emri verildiği halde, soruşturmacı tarafından hakaret suçuna yönelik soruşturma yapıldığı, bezdiri (mobbing) iddiasının, sübut bulup bulmadığının soruşturulmadığı, ayrıca tanık K4’nın ifadesinde geçen Güvenlik Görevlisi K5’in tanık olarak ifadesinin alınmadığı, Yetkili Kurulun da, kararın içeriğinde hakaret suçuna yönelik irdelemeler yaptığı, şüpheden sanık yararlanır ilkesi ve bezdiri (mobbing) iddialarının yasal anlamda suç oluşturmadığı gerekçeleriyle şüphelinin men-i muhakemesine karar verdiği, oysa yerleşik yargı kararlarında bezdiri (mobbing) eyleminin Türk Ceza Kanununda görevi kötüye kullanma suçuna karşılık geldiği bilinmektedir...”. Danıştay, 1. D, T. 06.06.2018, E. 2018/1068, K. 2018/987 (Lexpera): “... Söz konusu sağlık raporunu geçersiz saymak, şikayetçiye başka bir birimde görevlendirmek, randevu taleplerini reddetmek, aşağılayıcı tutum sergilemek, hakkında haksız yere soruşturmalar açmak, ruhsal çöküntü yaşamasına neden olmak suretiyle şikayetçiye bezdiri (mobbing) uygulayarak görevi kötüye kullanmak...”. Danıştay, 1. D, T. 28.03.2019, E. 2019/363, K. 2019/489 (Lexpera): “Şikayetçi S.K. hakkında haksız yere soruşturmalar açarak, disiplin cezaları vererek, söz konusu disiplin cezaları yargı kararları ile iptal edildiği halde, adı geçen görev yerini ve unvanını tenzili rütbe olacak şekilde sık sık değiştirerek, şikayetçinin huzurunu bozarak; çalışma şartlarını zorlaştırarak adı geçene bezdiri (mobbing) uygulamak suretiyle görevi kötüye kullanmak...”. Danıştay, 1. D, T. 18.12.2019, E. 2019/1674, K. 2019/1971 (Lexpera): “... İstanbul Tıp Fakültesine ait kampus dışı hemşire yatakhaneğinde konaklayan kendisine bağlı kat sorumlusu hemşireler üzerinde baskı kurarak, yatakhane personelinin kendi arasında konuşmasını ve selamlaşmasını yasaklayarak, yatakhane personeli hakkında gerçeğe aykırı tutanak tutulması yolunda telkinde bulunarak hemşirelere ve personele bezdiri (mobbing) uygulamak suretiyle görevi kötüye kullanmak...”. Danıştay, 1. D, T. 09.07.2020, E. 2020/766, K. 2020/999 (Lexpera): “/-

gizliliği, hakaret, cinsel taciz, nefret ve ayrımcılık gibi başka bir suçu oluşturuyorsa bu suçtan ceza verilmesi gerekir.

Görevi kötüye kullanma suçunda zincirleme suç hükümlerinin uygulanması mümkündür. Kamu görevlisi, aynı mağdura karşı birden çok kez ve farklı zamanlarda ancak aynı suç işleme kararı kapsamında, bu suçu işlerse TCK m. 43/1'e göre artırımlı tek ceza verilmesi mümkündür¹³⁶. Kamu görevlisinin davranışları tek başına görevi kötüye kullanma oluşturmuyor ancak bir bütün olarak değerlendirildiğinde kişinin zarar görmesine neden oluyorsa mobbing boyutuna ulaşan davranışların tamamı, tek bir görevi kötüye kullanma suçu oluşturur. Dolayısıyla burada tek bir görevi kötüye kullanma suçu oluşacağından artık zincirleme suç hükümleri uygulanmaz; tek bir görevi kötüye kullanma suçundan ceza verilir. Bununla beraber birden fazla hareketin birleşmesiyle oluşan mobbing gerçekleşikten sonra, araya hukuki veya fiili kesinti girebilir. Böyle bir durumda yeniden aynı hareketler aynı mağdura yönelik olarak devam ediyor ise zincirleme suç hükümlerinin uygulanması mümkündür. Örneğin amirin mobbing oluşturan davranışları bir bütün olarak değerlendirildiğinde görevi kötüye kullanma suçu oluşmuştur. Ancak tam bu esnada mağdur, ücretsiz yıllık izin alarak 6 ay 1 yıl gibi bir süre iş yerinden ayrılmış ve izni bitip birimine geri döndüğünde mobbing oluşturan hareketler devam etmişse ve bu devam hareketler yeniden mobbing oluşturacak yoğunluğa ulaşmışsa zincirleme suç hükümlerinin uygulanması mümkün hale gelebilir.

K1 - Balıkesir Üniversitesi Balıkesir Meslek Yüksekokulu Müdürü 2- K2 - Aynı Yüksekokulda Müdür Yardımcısı Suçları: Yüksekokul Sekreteri olarak on üç yıldır görev yapan şikayetçi K3 'e mevzuat gereği katılması gereken akademik kurul toplantılarının gün ve saatini bildirmeyerek şikayetçinin görevini yapmasına engel olmak, personel yemekhanesini makam odası olarak tahsis etmek, personelin idari amiri olduğu halde, personele izin verme yetkisini alarak Müdür Yardımcısı K2 'a devretmek, annesinin rahatsızlığı nedeniyle üç günlük yasal izin için başvuran adı geçeni otuz günlük yıllık izin kullandırmaya zorlamak, adı geçenden gelen giden evrak ile yazışma defterlerini almak, personel atama nakil ve yer değiştirme işlemlerinde görüşünü almamak, Yüksekokulun internet sayfasında yer alan yönetim kadrosundaki şikayetçinin ismini ve resmini kaldırmak, idari personel ile birlikte günlük devam çizelgesine şikayetçiye imza attırmak, öğretim elemanlarına/görevlilerine "Tarafları seç. O mu? Biz mi?" diyerek bu kişileri şikayetçiden uzaklaştırmak, adı geçeni yalnızlaştırmak, haksız yere disiplin soruşturmaları açarak cezalar almasını sağlamak suretiyle şikayetçiye bezdiri (mobbing) uygulamak suretiyle görevi kötüye kullanmak". Danıştay, 1. D, T. 21.10.2015, E. 2015/1238, K. 2015/1378 (Lexpera): "şikayetçileri hor görerek, aşağılayarak, rencide edici ve yakışıkless söylem ve tavırlar sergileyerek şikayetçilere bezdiri (mobbing) uyguladığı iddialarında bulunulduğu, konuyla ilgili olarak başlatılan soruşturmada, şikayetçilerin iddialarını ispatlamaya yönelik çok sayıda tutanak düzenlendiğinin tespit edildiği hastayı doktorunun bilgisi olmadan ameliyat ettiği, birlikte çalıştığı uzman doktorların hastalarına yapacakları muayene ve tıbbi girişimleri engelleyici bu ve benzer davranışların Türk Deontoloji Tüzüğüne aykırı olduğu, ayrıca amiri konumunda bulunduğu meslektaşlarına küçük düşürücü davranışlarda bulunduğu ve bu kişilere bezdiri (mobbing) uyguladığı kanaatine varılarak şüpheli hakkında uyarı cezası verilmesine karar verildiği, öte yandan, Muğla Valiliği İnsan Hakları Kurulunun 30.1.2015 tarihli toplantısında, şüphelinin K1 ve K3 'ye yönelik davranışlarının mobbing ve mesleki onurlarını zedeleyici bir durum olduğuna karar verildiği, anılan tespitleri içeren bu fezleke dikkate alınarak Rektörlükçe oluşturulan Yetkili Kurul tarafından şüphelinin lüzum-u muhakemesine ilişkin 20.4.2015 tarih ve 6 sayılı kararın verildiği anlaşılmıştır. Söz konusu tespitlerden hareketle mevcut delillerin, 1 inci ve 2 nci maddelerde atılı suçlardan dolayı şüpheli hakkında kamu davası açılması gerektiği hususunda yeterli şüphe oluşturduğu anlaşıldığından, itirazın reddiyle şüphelinin lüzum-u muhakemesine ilişkin X1 Üniversitesi Rektörlüğünce oluşturulan Yetkili Kurulun 20.4.2015 tarih ve 6 sayılı kararının onanmasına, şüphelinin eylemlerine uyan Türk Ceza Kanununun 257 nci maddesi gereğince 1 inci ve 2 nci maddelerdeki atılı suçlar nedeniyle ayrı ayrı yargılanmasına...". Danıştay, 1. D, T. 08.04.2021, E. 2021/588, K. 2021/580 (Lexpera): "Bu bağlamda, ... şikayetçi hakkında haksız ve mesnetsiz olarak rüşvet aldığı yolunda ithamda bulunulduğu, bu iddia bahane edilerek şikayetçinin ... Üniversitesine atamasının iptal edildiği ve 15 gün içerisinde ... Belediyesindeki görevine başlaması yolunda işlem tesis edildiği, Mahkeme kararını etkisizleştirmek amacıyla yargı kararı gereğince göreve iade edilen şikayetçiye bir gün sonra bir ay süreyle ... Meslek Yüksekokulunda, buradaki görev süresinin bitmesi üzerine de bir ay süreyle ... Meslek Yüksekokulunda görevlendirildiği, görevlendirme işlemlerinin ve disiplin cezalarının iptali istemiyle şikayetçinin pek çok dava açmasına neden olunduğu, söz konusu görevlendirmelerin ve disiplin cezalarının hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle yargı kararlarıyla iptal edildiği, bu kararların dahi şikayetçi hakkında keyfi olarak işlem tesis edildiğine delil teşkil ettiği, kaldı ki, Rektörün şikayetçinin unvanını ve mesleki itibarını dikkate almayarak şikayetçiye itibarsızlaştırdığı, görevinden ve Üniversiteden ayrılması için bezdirmeye ve yıldırma çalıştığı, hizmetine ihtiyaç olmayan yerlerde ve görevlerde geçici olarak görevlendirerek, pek çok ceza ve disiplin soruşturmaları açarak, dokuz disiplin cezası verilmesini sağlayarak şikayetçiye bezdiri uyguladığı, birçok dava açmasına neden olduğu, maddi ve manevi olarak yıpratıldığı, bu işlemlerin hukuka aykırılıklarının yargı kararlarıyla ortaya konulduğu, psikolojisinin ve sağlığının bozulmasına sebep olduğu, şüphelinin sistematik şekilde şikayetçiye bezdiri uyguladığı ve yargı kararlarına rağmen bu bezdiri eylemlerine devam ettiği sonucuna ulaşılarak delillerin takdiri ceza mahkemesine ait olmak üzere mevcut delillerin, 1 inci, 2. ve 3. maddelerde atılı suçlardan dolayı şüpheli hakkında kamu davası açılması gerektiği hususunda yeterli şüphe olduğu anlaşıldığından, atılı suçlardan şüpheli ...'ın men-i muhakemesine ilişkin Yükseköğretim Kurulunun Başkanlığınca oluşturulan Yetkili Kurulun 8.10.2020 tarih ve 2020/87 Sayılı kararının bozulmasına, atılı suçlar nedeniyle adı geçenin lüzum-u muhakemesine, şüphelinin 1. maddedeki eylemine uyan Türk Ceza Kanununun 271. maddesi, 2. ve 3. maddelerdeki eylemlerine uygun Türk Ceza Kanununun 257. maddesi gereğince yargılanmasına, yargılamanın Kastamonu Asliye Ceza Mahkemesinde yapılmasına, adı geçen hakkında gereği yapılmak üzere dosyanın karar ekli olarak Kastamonu Cumhuriyet Başsavcılığına, kararın birer örneğinin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, ... Üniversitesi Rektörlüğü ile itiraz edene gönderilmesine 08.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.". Benzer yönde bkz. Danıştay, 1. D, T. 07.07.2020, E. 2020/948, K. 2020/921 (Lexpera).

¹³⁶ KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 1120; KOÇOĞLU, s. 164; ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1164.

Tek başına müstakil bir suç oluşturmamakla birlikte sistematik şekilde uygulanan ve bir bütün olarak değerlendirildiğinde görevi kötüye kullanma suçu olarak kabul edilebilecek mobbing, birden fazla kişiye yönelmiş ise bu durumda TCK m. 43/2 hükümlerinin uygulanması mümkündür. Örneğin kurum amiri aynı birimde çalışan üç personele sistematik olarak kötü davranarak onları bezdiriyor ise mobbing oluşturan davranışlar tek bir fiil ile birden fazla mağdura karşı gerçekleştiği için TCK m. 43/2'nin de uygulanmasına imkân vardır¹³⁷.

TCK m. 257/1 ve 257/2 bir arada bulunuyorsa yani kamu görevlisi, mağdura karşı süreklilik içerir şekilde sert ve kaba davranırken aynı zamanda mağdurun işini geciktirirse burada her iki suç da gerçekleştiği için gerçek içtima hükümlerinin uygulanması gerekir¹³⁸.

SONUÇ

Ülkemizde bağımsız bir kanun bulunmamakla beraber mobbing, ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde, 6 Mart 2025 tarihli “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Cumhurbaşkanlığı Genelgesi”nde ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan “İşyerlerinde Psikolojik Taciz El Kitabı”nda tanımlanmaktadır. Bu düzenlemeler ve yargı kararları göstermektedir ki mobbingin söz konusu olabilmesi için ilk şart, mobbinge konu davranışların iş yerinde gerçekleşmiş olmasıdır. Bu davranışların kasıtlı ve sistematik olması da diğer şartlardır. Sistematik olma şartı, bu davranışların belli bir süre devam etmesini gerektirmektedir. Türk hukuku kaynakları ve yargı kararlarında psikolojik taciz ya da bezdiri olarak mobbing açıklanmaktaysa da mobbing terimi kamuoyunda daha yaygın olarak kullanılmaktadır.

Mobbing ve ceza hukuku ilişkisi pek çok akademik çalışmaya konu edilmiştir. Bu çalışmalar genellikle mobbingin suç olarak düzenlenmesi ya da düzenlenmemesi üzerine değerlendirmelerde bulunmuştur. Mobbing TCK'de doğrudan müstakil bir suç olarak düzenlenmemiştir ancak TCK, mobbing içeren pek çok davranışı cezalandırmaya imkân vermektedir. Farklı suçlarla ilişkisini değerlendiren akademik tartışmalar içinde yaygın olmadığı görülen mobbingin görevi kötüye kullanma suçu ile ilişkisinin incelendiği çalışmamızda, henüz yüksek mahkeme kararlarında içtihat oluşturacak sayıda konuya ilişkin karara ulaşılamadığı görülmüştür.

Mobbing ve görevi kötüye kullanma suçu ilişkisini incelediğimiz çalışmamızda yer verdiğimiz yargı kararları da göstermektedir ki özellikle ceza davalarında mobbingin görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacağı konusunda bir içtihat oluşmamıştır. İdari yargıda daha fazla ifade edilen ve açıklanan bu tespitin, ceza davalarında da yer alması gereklidir. Görevi kötüye kullanma suçu, sadece kamu görevlisi tarafından işlenebilecek özgü suçların unsurları oluşmadığında başvurulabilecek bir suç değildir. Herkes tarafından işlenebilen tüm suçlar bakımından bir değerlendirme yapıldıktan sonra somut olay değerlendirilip görevi kötüye kullanma suçundan ceza verilebilir. TCK m. 257'nin gerekçesinde de açıkça belirtildiği üzere her ne kadar TCK'de keyfi ve sert muamele ve görevi kötüye kullanma suçu ayırımından vazgeçilmiş ise de ETCK'deki keyfi muamele olarak tanımlanan fiillerin görevi kötüye kullanma kapsamında mütalaa edileceğinden kuşku yoktur. Kamu görevlisinin keyfi ve sert davranışları, mobbing boyutuna ulaştığında görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacaktır.

Çalışmamızda kamu kurumlarında yaşanan mobbing vakalarının yüksek olduğunu gösteren araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Ülkemizde yapılan bir çalışmada üniversitelerde bu durumun varlığına dikkat çekilmiştir. Bunun bir sonucu olarak, yüksek yargı kararları incelendiğinde kamu görevlisinin uyguladığı mobbingin görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacağı yönündeki en açık ifadeler Danıştay kararlarında ulaşılabilmektedir. Yargıtay kararlarında ise henüz bu şekilde net ifadeler rast-

¹³⁷ ÖZBEK / DOĞAN / BACAŞIZ, s. 1164.

¹³⁸ Failin fiili, hem icrai hem de ihmalî hareketlerden oluşuyorsa bu durumda iki farklı hareket gerçekleştiğinden TCK m. 43/1'e göre zincirleme suç hükümleri uygulanması gerektiği şeklinde karşı görüş için bkz. TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 1126; YOKUŞ SEVÜK, *Görevi Kötüye Kullanma*, s. 275.

lanılamamıştır. Anayasa Mahkemesi ise bireysel başvuru dosyalarında mobbingi tanımlamış ve konuya ilişkin önemli tespitlere yer vermiştir. Ancak görevi kötüye kullanma suçu ve mobbing arasındaki ilişkiye doğrudan değinen bir değerlendirmeye rastlanamamıştır.

ETCK’de yer verilen kişilere karşı keyfi ve sert muamele suçu ile mobbingin örtüştüğü görülmüş, bu eski hükmün TCK m. 257’de de varlığını sürdürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Kamu görevlisinin iş yerinde başka bir çalışana uyguladığı mobbing içeren davranışların, başka asli bir suçu oluşturmadığı sürece, görevi kötüye kullanma suçu kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Görevi kötüye kullanma suçu tali bir suçtur. Bu nedenle TCK ya da başka kanunlarda tanımlanmış başka bir suç yani bir asli suç oluşmadığı hallerde görevi kötüye kullanma suçu söz konusu olacaktır. Mobbing içeren davranışlar tehdit, hakaret, cebir, yaralama, ısrarlı takip gibi suçlardan birini oluşturursa görevi kötüye kullanma suçundan bahsetmek mümkün olmayacaktır. Mobbing içeren davranışlar dedikodu yapmak, söylenti çıkarmak, izin taleplerini gerekçesiz reddetmek, işe ilişkin bilgileri paylaşmamak ya da yeterli süre verilmeden işlerin tamamlanmasını isteyerek çalışanın kendini yetersiz hissetmesine neden olmak, çalışma koşullarını kötüleştirmek gibi başka bir suça vücut vermeyen eylemlerden oluşuyorsa görevi kötüye kullanma suçu kapsamında somut olaya ilişkin bir değerlendirme yapılması gerekir. Görevi kötüye kullanma, sırf hareket suçu olarak düzenlenmemiştir. Öğretide tartışmalı olmakla birlikte kanun maddesi suçun neticelerine yer vermiştir. Mobbingin cezalandırılabilmesi için, bu neticelerden biri olan, kişinin mağduriyetine neden olunması gerekir. Eğer suç tipinde yer verilen netice gerçekleşmezse teşebbüs söz konusu olabilecektir.

Çalışmamızla ulaştığımız sonuçlar yukarıda açıklanmıştır. Bu sonuçlar dikkate alındığında görevi kötüye kullanma suçu kapsamında değerlendirilmesi gereken mobbing içeren davranışların cezasız kalmaması için uygulamacıların dikkatli olması, mobbing ve görevi kötüye kullanma suçu ilişkisinin her somut olayda değerlendirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- ADAMS, Andrea: “Bullying at Work”, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 1997, Cilt 7, s. 177-180.
- AKYÜREK, Güçlü: “France Telecom Davası Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing) Suçu”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2022, Sayı 1, s. 97-122.
- ARTUK, M. Emin / GÖKCEN, Ahmet / ALŞAHİN, M. Emin / ÇAKIR, Kerim: *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 20. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- ASLANTÜRK, Mustafa: *Zimmet, İrtikap, Rüşvet ile Görevi Kötüye Kullanma, Direnme, Görevli ve Görev Suçları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- BİLGE, Selahattin Samet: “Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016, Cilt 65, Sayı 4, s. 1245-1290.
- CALVIN, Dan: “Workplace Bullying Statutes and the Potential Effect on Small Business”, *Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal*, 2012, Cilt 7, Sayı 1, s. 167-192.
- COGENLI, M. Zahid / BARLI, Önder: “The Exposure of Psychological Violence (Mobbing) in Universities and an Application to the Academicians”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2013, Sayı 93, s. 1174-1178.
- ÇUKUR, Cengiz: *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz*, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 9, Ankara, 2016.
- DAVENPORT, Noa Zanolli / SCHWARTZ, Ruth Distler / ELLIOT, Gail Pursell: *Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace*, Civil Society Publishing, United States of America, 1999.
- DÜLGER, Murat Volkan: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- EINARSEN, Ståle / HOEL, Helge / ZAPH, Dieter / COOPER, Cary L.: “The Concept of Bullying at Work: The European Tradition”, (Ed.) EINARSEN, Ståle / HOEL, Helge / COOPER Cary: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace International Perspectives in Research and Practice*, CRC Press, London-New York, 2002, s. 3-30.
- EINARSEN, Ståle: “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”, *Aggression and Violent Behavior*, 2000, Cilt 5, Sayı 4, s. 379-401.
- ERDEM, Mustafa Ruhan / PARLAK, Benay: “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2010, Sayı 88, s. 261-286.
- ERMUMCU, Senem: *İşyerinde Psikolojik Taciz*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.
- ILO: *Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers*, 2022 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf, ET: 25.04.2025)
- İŞOĞLU, Polat T.: “Ceza Hukuku ve Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016, Cilt 15, Sayı 1, s. 621-649.
- KARAKEHYA, Hakan: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- KASAPOĞLU Turhan, Mine: “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2013, Sayı 105, s. 89-128.
- KOCA, Mahmut / ÜZÜLMEZ, İlhan: *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 8. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- KOÇOĞLU, Yiğit Gökçehan: *Görevi Kötüye Kullanma Suçu*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- Law Council of Australia: *Bullying and Harassment in the Workplace*, 2020 (<https://lawcouncil.au/policy-agenda/advancing-the-profession/equal-opportunities-in-the-law/bullying-and-harassment-in-the-workplace>, ET: 19.08.2024).

- LEYMANN, Heinz: “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, 1990, Cilt 5, Sayı 2, s. 119-126 (Terror at Workplaces).
- LEYMANN, Heinz: “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, Cilt 5, Sayı 2, s. 165-184.
- LORHO, Frank / HILP, Ulrich: *Bullying at Work*, European Parliament Directorate-General for Research, Working Paper, 2001 (https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf, ET: 27.04.2025).
- MATTHIESEN, Stig Berge: *Bullying at work Antecedents and outcomes*, Doktora Tezi, University of Bergen, Bergen, 2006.
- MEMİŞ KARTAL, Pınar: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2013, Cilt 19, Sayı 2, Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, s. 1373-1395.
- MERAN, Necati: *Zimmet, Rüşvet-İrtikap ve Görevi Kötüye Kullanma Suçları*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013.
- MIKKELSEN, Eva Gemzøe / EINARSEN, Ståle: “Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, Cilt 10, Sayı 4, s. 393-413.
- MOTIN, Susan Hubbs: “Bullying or Mobbing: Is it Happening in Your Academic Library?”, *Library Faculty Publications*, 2009, s. 291-297.
- NAMIE, Gary: “Workplace Bullying: Escalated Incivility”, *Ivey Business Journal*, 2003, Kasım-Aralık Sayısı, s. 1-6.
- NAMIE, Gary: *2014 WBI U.S. Workplace Bullying Survey*, 2014 (<https://workplacebullying.org/multi/pdf/WBI-2014-US-Survey.pdf>, ET: 27.04.2015) (Workplace Bullying Survey).
- OKUYUCU ERGÜN, Güneş: “Ayrımcı Mobbing”, (Ed.) SÖZÜER, Adem: *5. Uluslararası Suç ve Ceza Film Festivali “Ayrımcılık” Tebliğler*, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2017.
- OKUYUCU ERGÜN, Güneş: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2009, Sayı 82, s. 1-31 (Görevi Kötüye Kullanma).
- OKUYUCU ERGÜN, Güneş: *Türk Ceza Hukukunda Zimmet Suçu*, Çakmak Yayınevi, Ankara, 2008.
- ONAR, Ali Osman: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)”, *Yargıtay Dergisi*, 2021, Cilt 47, Sayı 3, s. 1085-1118.
- ÖZBEK, Veli Özer / DOĞAN, Koray / BACAŞIZ, Pınar: *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 18. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- ÖZEN, Mustafa: *Ceza Hukuku Özel Hükümler-I*, 7. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.
- ÖZGENÇ, İzzet / ŞAHİN, Cumhur: “Kamu Görevinin Kötüye Kullanılması Suçu Üzerine Düşünceler”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2002, Cilt 6, Sayı 2, s. 1-48.
- PAPARELLA, Domenico / RINOLFI, Vilma / CECCHINI, Fernando: *Increasing Focus on Workplace Mobbing*, 2004 (<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2004/increasing-focus-workplace-mobbing>, ET: 19.08.2024).
- PASCU, Roxana Diana: “The Phenomenon of Mobbing”, *Research and Science Today*, 2015, Cilt 9, Sayı 1, s. 146-154.
- POLAT, Oğuz: *Adli Psikolojiye Giriş*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- SALIN, Denise: “Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, Cilt 10, Sayı 4, s. 425-441.
- SAYAN, Şule / DOĞAN KARABURUN, Derya / KARACA, Mustafa: “Psychological Violence in Business Life (Mobbing-Psychological Violence)”, *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2017, Cilt 6, Sayı 3, s. 23-29.
- SOLMUŞ, Tarık: “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2005, Cilt 7, Sayı 2, s. 1-14.

- SONAY EVİK, Vesile: *Görevi Kötüye Kullanma Suçları* (TCK m. 257), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019.
- SOYASLAN, Doğan: *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 13. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.
- ŞEN, Ersan: *Görevi Kötüye Kullanma ve Zimmet Suçları*, 2015 (<https://sen.av.tr/tr/makale/gorevi-kotuye-kullanma-ve-zimmet-suclari>, ET: 17.08.2024) (Görevi Kötüye Kullanma ve Zimmet).
- ŞEN, Ersan: *Yorumluyorum -IX-*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.
- TAŞKIN, Ahmet: “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2015, Cilt 1, Sayı 44, s. 221-257.
- TAŞKIN, Ozan Ercan: “Son Çare (Ultima Ratio) Olarak Ceza Hukuku”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016, Cilt 15, Sayı 1, s. 59-91.
- TEZCAN, Durmuş / ERDEM, Mustafa Ruhan / ÖNOK, Murat: *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*, 21. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- THOMAS, Philippe: *French Law Prohibiting Bullying in the Workplace*, 2013 (<https://www.thehrdirector.com/business-news/diversity-and-equality-inclusion/french-law-prohibiting-bullying-in-the-workplace/>, ET: 19.08.2024).
- TINAZ, Pınar: “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Çalışma ve Toplum*, 2006, Cilt 3, s. 11-22.
- TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU: *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, 2010 (https://www5.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf, ET: 04.08.2024).
- ULUSOY, Zeynep Duygu: “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2013, Sayı 105, s. 129-170.
- ÜNVER, Yener: “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, *Ceza Hukuku Dergisi*, 2009, Cilt 4, Sayı 11, s. 101-127.
- ÜZÜLMEZ, İlhan: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2012, Cilt 16, Sayı 1, s. 191-216.
- YELGEÇEN TİGREL, Elvin / KÖKALAN, Özgür: “Academic Mobbing in Turkey”, *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 2009, Cilt 3, Sayı 7, s. 1473-1481.
- YOKUŞ SEVÜK, Handan: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2018, Cilt 23, Sayı 39, s. 257-316 (Görevi Kötüye Kullanma).
- YOKUŞ SEVÜK, Handan: *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022 (Ceza Hukuku Özel Hükümler).
- YURTCAN, Erdener / İRTİŞ, Begüm: *Ceza Hukuku Ders Kitabı Özel Hükümler*, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2022.
- YURTCAN, Erdener: *Rüşvet-Zimmet-İrtikap-Görevi Kötüye Kullanma*, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.
- YURLU, Fatih: “Suç Teorisi Bakımından İhmali Suçların Yapısı”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, Cilt 25, Sayı 3, s. 581-638.
- ZAFER, Hamide: “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2019, Cilt 25, Sayı 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, s. 1557-1587.