

İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi

Ahmet TAŞKIN*

Özet: Bugün için mobbing, dünyanın her yerinde gittikçe daha fazla ilgi uyandıran ve üzerinde durulan bir kavram olmuştur. Birçok işyerinde mobbingin ciddi bir sorun olarak varlığı çeşitli belgelerle ve araştırmalarla ortaya konulmuştur. Ayrıca, özellikle de iş ve tazminat davalarına konu edilmiştir. Çünkü mobbing olarak kabul edilen davranışlar gerek mağdur, gerek işyeri ve gerekse toplum ve ekonomi açısından önemli sorunlara ve zararlara yol açmaktadır. Bu nedenle başlangıçta yasal olarak düzenleme altına alınmayan mobbing zamanla özel hukuk yasalarında yer almaya ve ceza yasalarında da yaptırım altına alınmaya başlanmıştır. Mobbing ülkemizde suç olarak düzenlenmiş olmasa da İş Kanunu dışında bazı yasalarda yer almaya başlamıştır. Mobbingin işyerlerinde meydana gelmiş olmasına rağmen İş Kanununda düzenlenmemiş olması önemli bir eksikliklerdir. Bununla birlikte mobbing süreci içinde yer alan bir kısım davranışların Ceza Kanunu açısından suç teşkil ettiği de bir gerçektir. Ancak, failin bir kısım davranışları suç teşkil etse de bir bütün olarak bakıldığında eylemleri mobbing sayılmayabilir. Bu makalede mobbing ile zaman zaman mobbing içinde de yer alan hakaret, tehdit, yaralama, eziyet, şantaj, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi, cinsel saldırı, cinsel taciz ve görevi kötüye kullanmak gibi suçlara değinilmiştir. Mobbing sürecindeki bazı eylemler Türk Ceza Kanununda bazı suçları oluştursa da bu husus yeterli değildir. Mobbinge mücadelede mobbingin ayrı bir suç tipi olarak düzenlenmesi zorunludur.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, ceza hukuku, suç, işyeri.

(Mobbing in The Workplace Evaluation in Terms of Criminal Law)

Abstract: At the present time, mobbing, more and more interest all over the world, and has been focused on the concept. Mobbing is serious problem in many workplace and this point has been proven by evidences and researches. In addition, mobbing has been the subject of business and compensation cases. Because, behaviors which is accepted as mobbing, both in terms of business and society

* Yargıtay 22.HD. Üyesi

and the economy and lead to major problems and damages. For this reason, mobbing that was not regulated in laws initially to take part in civil law and criminal law sanctions under the law have been taken. In spite of the fact that mobbing was not regulated as a crime in our country in the past, some of the laws began to take place outside of the Labour Code. In spite of the mobbing come into existence in workplaces was not regulated at the the Labour Code which is a significant deficiency. However, it is undeniable the fact that some behaviors in the process of mobbing is a crime in terms of Criminal Code. On the other hand, the criminal behaviors of perpetrator are not mobbing actions on the whole. In this article, mobbing that often take place in the workplace with from time to time, the insults, threats, intentional injury, maltreatment, blackmail, a violation of the freedom of work, prevention of the use of trade union rights, sexual assault, sexual harassment and like malpractice crimes was discussed. Even if some actions of in the process of mobbing bring about, this issue is not enough. Mobbing must be arranged as a separate type of crime to fight against mobbing.

Key Words: Mobbing, criminal law, crime, workplace.

Giriş

Örgütsel psikoloji alanında çalışanların artan bir ilgiyle araştırdıkları mobbing kavramı, dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de gittikçe daha fazla ilgi çeken, araştırılan, yargı kararlarına yansıyan ve iş hayatında pek çok çalışanın doğrudan veya dolaylı olarak karşılaştığı (Kök, 2006, s. 434; Bkz. Bilgel vd, 2011, s.83), bir olgu haline gelmiştir. Mobbing kavramının, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19. yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından kullanıldığı bilinmektedir (Westhues, 2002, s.2). Daha sonra 1960'larda, hayvan davranışlarını inceleyen bilim adamı (ethologist) Konrad Lorenz, *mobbing* kavramını, kuşlar gibi küçük hayvan gruplarının tilki gibi daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanmıştır (Tınaz vd, 2008, s.3; Gün, 2010, s. 25; Acar ve DüNDAR, 2008, s. 112; Leymann, 1996, s. 165-184; Davenport vd, 2003, s.3). Leymann, işyerinde mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. Geçtiğimiz on yıldan bu güne mobbing, modern toplumlarda çalışanların fiziksel ve psikolojik

durumları üzerinde ciddi etkiler bırakan bir problem olarak ele alınmaktadır (Brigitte, 2004, s. 149-150).

İşyerinde psikolojik şiddet anlamına gelen “mobbing” kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır (Bkz. Tutar, 2004, s.11) İşyerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur (Tınaz, 2006, s. 12). Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde bireyin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesi kaçınılmazdır. Mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile devam eder ve istifayla sonuçlanır (Kök, 2006, s.435). Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı stres ve psikolojik sorunlardan kaynaklanan yeni bir işyerinden uzaklaşma olgusu belirlemiştir. Başlangıçta, işyerinde var olan ve işletme içi rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı, boyutu ve önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, “mobbing” adı verilmiştir (Tınaz, 2006, s. 11). Mobbing, kamu ve özel sektör işyerleri açısından ortak bir sorun olup bu yönüyle tüm çalışanları yakından ilgilendirmektedir. Mobbing sadece özel sektörde değil, kamu kurumlarında da söz konusudur. Özellikle işyerlerinde görülen mobbing genel olarak işverenler tarafından, çalışanlar üzerinde sistematik ve sürekli baskı yaratarak onları işten ayrılmaya zorlamak ve böylece tazminat ödemekten kurtulmak amacıyla da uygulanmaktadır (Bozbel ve Palaz, 2007, s. 68).

Bu çalışmada; mobbing kavramının ne olduğu, unsurları, müstakil olarak suç teşkil eden eylemlerle işlenip işlenemeyeceği, Türk Ceza Kanununda suç oluşturan eylemlerin sistematik olarak yapılmasının bir eylemi veya eylemler bütününi mobbinge dönüştürüp dönüştürmeyeceği, kendisine yönelik suç teşkil eden eylemler karşısında şikayet hakkını kullanmayan bir mağdurun mobbing iddiasında bulunup bulunamayacağı ve bulunması halinde mahkemece mobbinge karar verilip verilemeyeceği ele alınacak; benzer şekilde, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı olduğu halde bunu kullanmayan işçinin mobbing iddiasında bulunup bulunamayacağına değinilecektir.

Mobbing Kavramı ve Unsurları

Mobbing Kavramı

Etimolojik olarak, İngilizce “mob” ve Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüğüne dayanan mobbingin (Erdem ve Parlak, 2010, s.262) Türkçe anlamı, *psikolojik taciz, psikolojik yıldırma, rahatsız etme, sıkıntı verme ve psikolojik baskıdır*. Türk öğretisinde, kavramı ifade etmek için psikolojik taciz, psikolojik sindirme ve psikolojik yıldırma deyimleri kullanılmaktadır (Bozbel ve Palaz, 2007, s. 67). İngilizcede “mob” sözcüğü fiil olarak; bir yerde toplanmak, saldırmak, güruh halinde saldırmak, rahatsız etmek, çevresini sarmak, sarmalamak, kuşatmak, topluca saldırmak, merakla etrafını sarmak gibi anlamlara gelirken, isim olarak ise kalabalık, halk yığını, çete, güruh, silgi, paspas, ayak takımı, izdiham, gangster çetesi, gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Davenport vd, 2003, s. 3). Bazen “mob” sözcüğü ile ifade edilmek istenen kalabalığın ortak bir amacı da olabilir, aynı duyguları da paylaşıyor olabilirler, siyasi toplantılar, futbol maçlarını izleyen seyirciler, yağmacılık için bir araya gelmiş gruplar vb gibi (Gün, 2010, s.25).

Leynmann, 1973’de ilk kez tanımlamış olduğu mobbing olgusunu (Smith vd, 2002, s.1119) “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yönelmesi şeklinde, psikolojik bir terör” olarak nitelendirmiştir (Westhues, 2006, s.32). Mobbing kavramı, örgütte çalışanlar arasında birbirlerine karşı uygulanan benzer tipte, sistematik ve uzun dönemli düşmanca ve saldırganca davranışlar olarak tanımlanabilir. Söz konusu kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, değersizleştirme, tehdit, şiddet, aşağılama, küçümseme ve baskı gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

Literatürde mobbing kavramı üzerinde fikir birliği yoktur. Türk yazarlar arasında mobbing yerine “İşyerinde Duygusal Taciz”, “İşyerinde Yıldırma”, “İşyerinde Ruhsal Taciz”, “İşyerinde Psikolojik Şiddet”, “İşyerinde Duygusal Saldırı”, “İşyerinde Zorbalık” ve “İşyerinde Psikolojik Taciz” gibi ifadeler kullanılmaktadır (Bkz. Karatuna ve Tınaz, 2010, s. 7 vd).

Sözlük anlamına göre mobbing, düzensiz veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete ya da kalabalık, aşağılayıcı veya küçültücü büyük insan ya da eşya topluluğu; hayranlık, ilgi ya da öfke ifade etmek için bir kalabalığın birinin etrafında bir araya gelmesi ya da kuş gibi küçük hayvanların kendilerinden daha büyük hayvanları korkutarak kaçmaya zorlaması (<http://dictionary.cambridge.org>) gibi anlamlara gelmektedir. Mobbingin yerli ve yabancı literatürde yapılmış onlarca tanımı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır: Mobbing, örgüt içinde gerilime ve çatışmalı bir iklimi yol açan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir

örgütsel sorundur ve bir işyerinde çalışanların, bir başka kişiyi ya da kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri veya psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir (Tetik, 2010, s.81). Mobbing, bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarıdır. Gücün bu şekilde kötüye kullanılması sonucunda, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hisseder, öz güveni sarsılır, sahip olduğu yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük bir stres altında kalır (Büte, 2009, s. 559). Mobbing; saldırgan, müteceviz ya da hakaret edici davranışla, gücü kötüye kullanarak kurbanın kendisini tehdit altında, aşağılanmasına neden olmaktadır. Mobbinge, kurbanın özgüveni zayıflatılır ve onun kronik bir endişe ve yoğun stres altında kalması amaçlanır (Tutar, 2004, s.10). Başka bir tanıma göre; mobbing; bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport vd, 2003, s.15).

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre mobbing; “bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır. İşyerinde çalışma ortamını ve çalışanlar arasında da çalışma barışını bozan, kişileri stresle karşı karşıya bırakan (Köse ve Uysal, 2010, s.262), mağdur, diğer çalışanlar, işyeri, ekonomi ve toplum üzerinde olumsuz etkiler bırakan (Mercanlıoğlu, 2010, s.40) bir unsur olarak mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, tercihlerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. Mobbing kavramının etimolojik köküne ve tarihsel gelişimine bakıldığında; aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yığınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir.

Mobbingin Unsurları

Literatürde ve yargı kararlarında yapılan çok sayıdaki mobbing tanımı birbirine yakındır. Örneğin, bir tanımda “Duygusal taciz, bir kişinin kişiliğine, onuruna veya fiziki ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren, kişinin işini tehlikeye sokan ya da çalışma ortamını bozan, her türlü davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı kapsayan kötü niyetli bir girişim” (Hirigoyen, 1998; s. 61; Çelebi, 2004, s. 697) şeklinde ifade edilmiştir. Oysa bir kimsenin kişiliğine, onuruna veya fiziki ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren her davranış, söz veya tutum, mobbing olarak değerlendirilemez. Aynı şekilde bir çalışanın işini tehlikeye sokan ya da çalışma ortamını bozan her kötü niyetli davranışı mobbing olarak adlandırmak da mümkün değildir. Bu nedenle, mobbingden söz edilebilmesi için bir kısım unsurların bir arada bulunması gerekir. Aksi takdirde mobbing yerine zorbalık (bullying), saldırganlık, yaralama, cinsel taciz, tehdit ve hakaret gibi kavramlardan söz etmek gerekir ki mobbing bu ve benzeri kavramlardan farklıdır (Bkz. Karatuna ve Tınaz, 2010, s. 17 vd).

Yukarıdaki tanımlara göre mobbingin unsurları şunlardır:

Fail, Aynı İşyerinde İşveren veya Çalışan Olmalıdır

Mobbingin oluşabilmesi için saldırgan¹ ile mağdurun aynı organizasyon, örgüt veya işletme bünyesinde bulunması gerekmektedir. Buna göre her iki tarafın bir yerde bulunma yükümlülüğünden bahsedilecektir. Dolayısıyla örgüt, işletme veya organizasyon dışında bulunan bir kimsenin çalışan üzerinde psikolojik baskı kurması mobbing olarak adlandırılmaz. Yapılan haksızlıkların ve baskıların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için bunların işyerinde cereyan etmiş olması zorunlu değildir. Bazı davranışların işyeri dışında meydana gelmesi mümkündür. İşyerinde yaşanan mobbingin dinamiği diğer sosyal çevrelerde ortaya çıkan çatışmalardan çok farklıdır.

Aynı ortamdan maksat aynı çalışma sahası, birimi veya bölümü değildir. Taraflar farklı birimlerde veya aynı işletmenin farklı işyerlerinde de bulunsun aynı ortam olarak değerlendirilmelidir. Örneğin, farklı yerlerde birden fazla işyeri bulunun bir işletmede işveren çalışanlarından birisine karşı mobbing uygulayabilir. Dolayısıyla bir başka organizasyona veya işletmeye bağlı çalışan diğer işletmenin işçisine karşı mobbing uygulayamaz. Böyle bir durumda failin eylemi hakaret veya sövme (TCK, m. 125), tehdit (TCK, m. 106), yaralama (TCK, m. 86-89), iftira (TCK, 267), cinsel taciz (TCK, m. 105) ve şantaj (TCK, m. 107) ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (TCK, m. 117) gibi suçları oluşturur. Oysa mobbing Türk Ceza Kanunu kapsamında suç teşkil eden bir fiil değildir.

¹ Bu çalışmada mobbing uygulayan kişi için “saldırgan”, mobbinge maruz kalan için de “mağdur” terimleri kullanılacaktır.

Fail Bir veya Birden Fazla Gerçek Kişidir

Mobbingden söz edildiğinde ilk akla gelen mobbing yapan kişi ile buna maruz kalan ve bazen kurban ve bazen de mağdur olarak adlandırılan çalışan kişidir. Başka bir deyişle mağdur denilince akla gelen bir insandır. Bu algı, mobbing eyleminin hedefi açısından bakıldığında doğru; zarar gören anlamında ele alındığında yanlıştır. Çünkü ilgili bölümde de görüleceği üzere mobbingden zarar gören sadece mobbinge maruz kalan gerçek kişi değildir. Bu çalışanın yanı sıra başta işveren ve dolaylı olarak diğer çalışanlar ile toplum da zarar görmektedir.

Mobbing, bir veya birkaç kişiden belli bir kişiye yöneliktir. Mobbing yapan kimsenin bir grup veya çoğunluk olması gerekli değildir. Genel olarak işveren, patron, yönetici veya amir gibi hiyerarşik olarak üstte bulunun bir kimsenin mobbing için bir başkasının yardımına veya katkısına ihtiyacı yoktur. Bu tür kişiler görev veya pozisyon olarak mağdurdan daha güçlü durumdadır. Eşit pozisyondaki kimsenin diğerine uyguladığı ve yatay mobbing olarak da tanımlanabilecek psikolojik baskıda genel olarak birden fazla kişi söz konudur. Yatay mobbingde eşitler arasındaki üstünlük genel olarak bu tür bir gruplaşma veya çoğunluk ile elde edilmektedir. Eşit güç ve pozisyondaki bir kimsenin diğerine yönelik söz, tutum ve davranışları İş Kanununun 25. maddesinde geçen sataşma, hakaret, sövme, etkili eylem, iftira, tehdit, güveni kötüye kullanma ve cinsel taciz gibi bireysel olguları oluşturur. Söz konusu hareketleri birden çok tekrar etse bile mobbing olarak adlandırmak doğru değildir. Çünkü mağdurun şikâyeti üzerine işverenin diğer işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı vardır (Bkz. İşK, m.25/II-d). İşverene yakınlığı bilinen veya kıdemli olan bu nedenle eşitler arasında üstün pozisyonda bulunan bir kimsenin diğer işçiye karşı mobbing uygulaması mümkündür.

Eylemler Sık, Sürekli ve Sistemik Olmalıdır

Mobbingden söz edebilmek için öncelikle işçinin maddi ve manevi varlığına yönelmiş bir hareketin bulunması gerekmektedir. "Maddi ve manevi varlık", işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını ifade eder; bunlar dışında onur, haysiyet gibi kişilik hakları da maddi ve manevi varlığın bir parçasıdır (Çelebi, 2004, s. 697). Mobbingi oluşturan söz, tutum ve davranışlarda belli bir süreklilik gerekir. Bu nedenle yapılan tanımların hemen hemen hepsinde hareketlerin "sistemik" şekilde yapılmasından söz edilmektedir. Bu sürenin ne olacağına dair kesin bir ölçü yoktur. Bununla birlikte birkaç ay (Leymann'a göre 6 ay) sürmesi gerektiğine dair görüşler bulunmaktadır. Eylemlerin nispeten uzunca bir süre devam etmesinde kesintisizliğin varlığı gerekli değildir. Başka bir deyişle eylemler kesintili şekilde devam edebilir. Bir hafta sürekli olarak mağduru rahatsız eden ve psikolojik olarak baskı kuran saldırgan, bu eylemlerine bir-iki hafta ara verdikten sonra devam edebilir. Bir iş yerinde mobbingden söz edebilmek için, buna maruz kalan kişinin karşılaştığı olumsuz davranışlardan kendini koruyamayacak duruma gelmesi gerekir (Gökçe, 2012, s. 273).

Mobbingi, 'tekrar tekrar ortaya çıkan ve çalışanlarda stres yaratan bir durum' olarak ifade eden Jennifer, Cowie ve Ananiadou'ya göre, bir durumun mobbing sayılabilmesi için olumsuz davranışların son altı aydan beri sürekli devam etmesi gerekir. Mobbingin karakteristik tanımı, uzun süre tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalmadır (Jennifer, Cowie ve Ananiadou, 2003, s. 492-493). Kanaatimizce, bu konuda kesin bir süre vermek doğru değildir. Burada korunan hukuki yarar kişinin çalışma özgürlüğü, kişisel dokunulmazlığı, şeref ve onuru ve özel hayatın gizliliği gibi değerlerdir. Bu değerler bazen altı aydan daha uzun, bazen de daha kısa süren mobbing eylemleri ile ihlal edilebilir. Her mağdurun mobbing eylemlerine gösterdiği tepki, direnç ve mücadele aynı değildir. Benzer şekilde mobbing olarak uygulanan eylem, söz, tutum ve davranışların şiddeti ve yoğunluğu da her somut olaya göre farklıdır. Mobbing eylemlerinin yoğun ve şiddetli olduğu durumlarda mağdurun özellikleri de dikkate alınarak söz konusu sürenin daha kısa olabileceğini kabul etmek gerekir.

Mobbing; amaç, araç, süreç ve içerdiği yöntemler açısından insan haklarına ve onuruna, etik, ahlak ve hukuka aykırı bir eylem ve davranıştır. Haksız bir davranışı psikolojik taciz haline getiren en önemli ölçütlerden biri bu haksızlığın sürekli ve sistematik olarak tekrarlanmasıdır. Her ne kadar, işverenin haksız eylemi sonucunda işçinin iş akdini feshetme hakkı bulunmaktaysa da işçinin işini kaybetmemek için bu hakkını kullanmaması eylemi mobbing olmaktan çıkarmaz. Yerel mahkemenin gerekçeli kararında özetle, nakil kararını doğru bulmayan işçinin iş sözleşmesini haklı veya geçerli nedenle feshetme imkânı varken bu yolu kullanmayıp yeni görev yerine gitmesi nakil uygulamasını psikolojik taciz olmaktan çıkarır denilse de; işverenin, tazminatlarını ödeyerek işçisinin iş sözleşmesini sona erdirmeye imkânı varken tercihini bu meşru yol yerine sistematik haksızlıktan yana kullanması eylemi bir bütün halinde psikolojik taciz olgusuna dönüştürmektedir. Psikolojik tacizde hukuka aykırılık, haksızlık, hakkın kötüye kullanımı ve gerek yasadın gerekse sözleşmeden kaynaklanan bir kısım yükümlülüklerin ihlali söz konusu olmaktadır. Psikolojik taciz haksız ve hukuka bir eylem olmakla birlikte her haksız ve hukuka aykırı eylem mobbing değildir açıktır. Haksızlığı, hukuka ve hukukun getirdiği yükümlülüklerle aykırılığı psikolojik taciz haline getiren husus; hakkın kötüye kullanımı, haksızlığın belli bir süre boyunca sistematik olarak sürdürülmesi ve mağdurun amaçlanan hedefe ulaşmaya kadar taciz edilmesidir.

Mobbingin belli bir işçinin fiziksel veya ruhsal sağlığını tehdit etmekte olduğunu kabul edebilmek için iş ortamında olağan sayılabilecek çatışmalardan ayırt edilebilmesi gerekir. Bu nedenle tek seferlik gerginliklerin göz önüne alınması, işin yapılamaması sonucu doğurur. Öte yandan mobbinge maruz kalan işçilerin kişisel yapıları ve alınganlık derecelerine göre değişen bir takdire yer vermemek ihtiyacı da nispeten objektif bir unsurun aranmasını zorunlu kılmaktadır. Bu itibarla işçinin bütünlüğüne yönelmiş hareketin tekrarlanan veya süregelen nitelikte olmasının aranması uygun olacaktır. Mobbingi oluşturan hareketlerin tekrarlanan nitelikte olması diğer unsurlar içinde öne çıkmaktadır. Fransız ve İngiliz hukukunda da

hareketin tekrarlanmış olması koşulu aranmaktadır. İngiliz hukukunda "en az iki kere" tekrarlanmış olması, hareketin "panik ve korku veya derin üzüntü" yaratmaya elverişli olduğunun kabulü için zorunlu kılınmıştır (Çelebi, 2004, s. 697).

Hareketlerin sürekliliği mobbingi, psikolojik baskı; hakaret, tehdit ve cinsel taciz gibi suç teşkil eden fiillerden; kabalık, emeklilik, ikale veya istifaya zorlamak gibi davranışlardan ayırır. Uygulamada en sık karşılaşılan sorunlardan birisi de süreklilik göstermeyen haksız, kaba ve hukuk dışı eylemlerin mobbing olarak nitelendirilmesidir. Bir eylem süreklilik göstermediği sürece, haksız, etik ve hukuk dışı olsa da ve mağdura ağır zarar verse de mobbing olarak değerlendirilemeyecektir. Bu husus mobbinge ilişkin tanımlarda da açıkça görülmektedir. Örneğin, Leymann'a göre mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan "psikolojik şiddet" veya "psiko-terör"dür (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s. 4-5). Mikkelsen ve Einarsen'a göre, "uzun süre tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma"dır (Mikkelsen ve Einarsen, 2002, s. 397).

Mağdurları en fazla etkileyen mobbingin sıklığı ve süresidir. Mobbing yoğunlaştıkça ve süresi uzadıkça etkisi de şiddetlenir. Bu etki kişiden kişiye değişir. Birisi için dayanılabilir veya karşı konulabilir bir durum diğeri için tahammül edilmez ve zarar verici bir durum olabilir (Kılıç, 2006, s. 24).

Mobbingteki "sistemli ve süreklilik olgusu" yargı kararlarına da yansımıştır. Örneğin bir yabancı mahkeme kararında; bir kadın çalışanın açmış olduğu davada, amirinin kendisine aylarca mobbing yaptığını, eziyet ettiğini ve aşağıladığını iddia ederek, kişilik haklarının ihlal edildiğini, bu nedenle depresyona girdiğini belirtip manevi tazminat istemiştir. Mahkeme, işyerindeki her anlaşmazlığın mobbing olmadığını, mobbing için sistematik ve süreklilik arz eden bir davranışın olması gerektiği vurgulanarak, bu yönlerin araştırılması istenmiştir (Schleswig-Holstein Bölge İş Mahkemesi'nin 19.03.2002 Tarih, 3 Esas ve 1/02 sayılı Kararı) (MESS Akıllı Kitap, s. D2111/001). Yine benzer bir olayda davacı çalışanın, şube yöneticisinin kendisini aşağıladığını ileri sürerek tazminat isteğinde bulunması üzerine, mahkeme mobbingin daha çok sistematik olarak gerçekleşen düşmanlık, kötülük ve ayrımcılık olduğunu vurgulayarak, çalışma arkadaşları arasında gerçekleşen kişisel anlaşmazlıkların mobbing anlamına gelmeyeceği gerekçesi ile tazminat isteğini reddetmiştir (Rheinland-Pfalz Bölge İş Mahkemesi'nin 26.01.2005 Tarih, 9 Esas ve 597/04 sayılı Kararı) (MESS Akıllı Kitap, s. D2111/001).

Mobbingi Oluşturan Söz ve Hareketler Belli Amaç ve Kasıtlı Yapılmalıdır

Mobbing, işyeri veya işletmede birey veya gruplara zarar vermek için sergilenen leke sürmek, rezil etmek, ayağını kaydırmak, gücünü kötüye kullanmak, hakaret etmek, gözdağı vermek, saldırmak biçiminde görülen davranışlardır (Einarsen ve Skogstad, 1996, s. 185-201). Amaç hedef alınan kişiyi işyerinden attırmak ya da istifaya zorlamak, dışlamak, cezalandırmak, küçük düşürmek, kontrol etmek, uyum ve disiplini sağlamak olabileceği gibi grup üyelerinin dinsel, etnik, kültürel, düşünce ve

inanç ve benzeri değerleri nedeniyle dayanışma içinde olmalarından da kaynaklanabilir (Şen, 2009, s. 49). Mobbing teşkil eden hareketlerin belirli bir işçiye kasten yöneltilmiş olması gerekir. Bu durum, hareket, söz, tutum ve davranışların bilerek ve istenerek (kasten) yapılmasını gerektirir (Çelebi, 2004, s. 692). Tepper'a göre fiziksel temas olmadan, sözlü sözsüz süren düşmanca hareketler de mobbing oluşturabilmektedir. Mobbingcilerin kurbanlarını aşağılamak ve gururlarını kırmak için kullandıkları pek çok eylem vardır (Sutton, 2008, s. 9-11). Hareketin kasten yapılması sonucun elde edilmesinden farklıdır. Mağdurda beklenen sonucun meydana gelmemesi hareketin kasten yapılmasına engel değildir. Doğal olarak hareketin taksirle (kusurla) işlenmesi halinde mobbingi oluşmayacağı açıktır. Kasten hareket etme, sadece yapılan davranışların şuurunda olmayı değil, bu davranışların ne amaçla yapıldığının da bilinmesini gerektirmektedir. Örneğin, kaba, kırıcı, rencide edici davranan bir kimse bu hareketleri aynı zamanda işçinin işini veya işyerindeki pozisyonunu ya da kariyerini kaybetmesini hedeflemelidir. Yargıtay 9. HD bir kararında, davacı işçiye sürekli bağırarak ve birkaç kez bayılmasına neden olan ve davacı işçinin hastaneye kaldırılmasını engelleyen amir konumundaki işçinin eylemini mobbing olarak kabul etmiştir.²

Mobbingde kasti hareket ihmal suretiyle de olabilir. Örneğin, mobbing faili işçi temsilci ya da işveren vekili sıfatıyla hareket ediyorsa bu kişinin mobbing teşkil eden hareketlerinden, işveren objektif sorumluluk esaslarına göre sorumludur. Bu durumda işverenin kendi kusurunun veya kastının bulunması aranmaz. Söz konusu işçi işverenin temsilcisi değilse, işveren bu kişinin davranışlarından değil, bu davranışların meydana gelmemesi için gereken önlemleri almamış olmasından, kendi işçiyi gözetme borcuna aykırı hareketinden ötürü sorumludur ve bu borcunu ihlalde kusurlu olması aranacaktır (Çelebi, 2004, s. 698).

Yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlar ile mağdurda belli bir davranış değişikliği, işyerini terki ve kariyerinin engellenmesi amaç edinilmelidir. Failin yapmış olduğu eylemleri veya davranışları mobbing olarak tanımlaması gerekli değildir. Önemli olan eylemlerin adlandırılması değil amacın bilinmesidir. Saldırgan belli amaçlara ulaşmak için belirli şekilde davranıyorsa mobbing vardır. Örneğin, mağdurun canını acıtmak, ondan başka bir nedenle intikam almak istenmişse mobbing yoktur. Benzer şekilde kişisel kırgınlıklar, küskünlükler, tartışma ve lafla sataşmalar, zaman zaman yaşansa da mobbing olarak değerlendirilemez. Saldırgan, belli nedenlerden dolayı mağdurun işyerini terk etmesini veya kariyerinin ve işletme içinde terfisinin engellenmesini, daha kötü pozisyonlarda çalışmasını, işveren nazarında değerini kaybetmesini, mağdurun aşağılanıp horlanmasını istiyor olmalıdır. Mobbing duygusunun altında birçok neden yatabilir. Örneğin fail, mağdura karşı üstünlük kurmak, onu buyruğu altına almak ve yok etmek isteyebilir. Mobbingin nedeni işletme içi rekabete dayalı kıskançlık veya yükselme hırsı ya da ayrımcılık sayılan

² Bkz. Y9HD'nin 01.04.2011 Tarih, 2009/8046 Esas ve 2011/9717 sayılı Kararı.

herhangi bir eylem de olabilir. Hatta kişisel duygular da mobbinge sebep olabilir. Örneğin, bir hastanede geçen mobbing olayında genç ve güzel olan bir hemşireye birçok kişi tarafından çıkma teklifi yapılmış, hemşire bitmek bilmeyen bu tür isteklerden ve hakkında yapılan çirkin ve asılsız dedikodulardan bıkip usanmış ve ne yaptıysa bunu engelleyememiştir. Hatta işyeri hekimi ve sendika, hemşireyi korumak istemiş; işyeri hekimi, çıkma teklifinde bulunan 10 yıllık şoförü başka bir görev yerinde çalışmaya mecbur bırakmıştır. Sözlü tacizlerden, sürekli gözaltında tutulmaktan ve çıkma teklifi almaktan bıkan hemşire bunaldığı bir gece nöbetini izinsiz terk etmiş büyük bir riske neden olmuştur. Çalışanların hayatının riske atılmasında rolü olduğu için hemşirenin işine son verilmiştir (Yerli, 2009, s. 41). Bu olayda diğer çalışanların amacı hemşirenin işine son verilmesi veya yerinin değiştirilmesi ya da pozisyonunu kaybetmesi değildir. Hemşireyi bunaltan ve onun büyük bir hata yapmasına neden olan hususun işle ilgisi de yoktur. Aslında bu olay klasik anlamda mobbing oluşturmamaktadır. Çünkü mobbingin bazı unsurları burada yoktur. Bu olayda geçen eylemler İş Kanununun 25. maddesinde sayılan “sataşma” ve “taciz” durumunu oluşturmaktadır. Yani, hemşireye çıkma teklifinde bulunanlar ve dedikodusunu çıkaranlar iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshini gerektiren davranışta bulunmuşlardır. Hemşirenin bu durumu işverene bildirmesi halinde çıkma teklifinde bulunanların iş akdinin haklı nedenle sona erdirilmesi gerekecekti. İşverenin söz konusu durumu engellememesi halinde hemşirenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğacaktı. Bir işçinin diğer bir işçiyi duygusal anlamda takip etmesi, araması, yakınlık göstermesi, kısaca rahatsız etmesi ülkemizde uygulaması olmayan “stalking” (haksız takip veya saplantılı takip) davranışını oluşturmaktadır. Stalking, bir kişinin kasıtlı ve ısrarlı bir şekilde belli bir süre takip ve taciz edilmesi, sinsice izlenmesi ve gözlenmesi anlamına gelmektedir (www.ldoceonline.com/dictionary/stalking). Bu kavram, bir kimsenin sosyal yaşamında tek yönlü iletişim ve asimetrik bir ilişki kurmaya çalışması, bunu yaparken de ilişki ve iletişim kurmaya çalıştığı kişiye psikolojik olarak kasıtlı şekilde zarar vermesi ve ancak bunu saplantılı bir hale getirmesidir. Kısaca stalking, bir insanın diğerine karşı ruhsal ve psikolojik açıdan kasıtlı şekilde zarar verici ve rahatsız edici bir dizi davranışta bulunmasıdır.

Yukarıdaki olayda işine son verilen hemşirenin işverene yönelik işe iade (Yerli, 2009, s. 41), çıkma teklifi yapanlara da tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır. Bize göre burada unsurları oluşmadığı için mobbing yoktur, ancak tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.

Mobbingin oluşması için mağdurun fail için bir tehdit veya risk oluşturmasına gerek yoktur. Diğer bir ifadeyle mağdur, failin kariyeri önünde bir engel olmasa da çeşitli nedenlerden mobbing mağduru olabilir. Bu nedenler ideolojik, siyasi, dinsel, etnik köken, ırk, mezhep, dil vb. olabilir. Mobbinge konu davranışların veya söz ve tutumların düşmanca veya ahlak dışı olması gerektiğini söylemek yersizdir. Çünkü mobbing bilinçli bir haksızlıktır ve her haksızlık ahlak dışılıktır. Fail, düşmanca ve kinle hareket etmeden sakın bir şekilde diğer bir

kimseye mobbing uygulayabilir. Hatta yaptığından üzüntü de duyabilir. Tüm bu hususlar eylemi mobbing olmaktan çıkarmaz.

Eylem veya Davranışlar Zarar Verici Nitelikte Olmalıdır

Mağdura yönelik davranışların işyerinde mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için, hedeflenen kişi üzerinde olumsuz etki yapması, başka bir deyişle, hedeflenen kişiye zarar verici nitelikte olması gerekir (Karaca, 2009, s. 28; Bozbel ve Palaz, 2007, s. 69). Fail, mağdurun kişiliğine, işine fiziksel özelliğine, kısaca kendisine yönelik kırıci, rencide edici, küçültücü, aşağılayıcı ve haksız davranışlarda bulunduğu halde mağdurun bundan psikolojik olarak zarar görmesi gerekli değildir. Zararlı sonuç, hareketin "buna maruz kalan işçi açısından çalışma ortamının kötüleşmesi riskini doğuracak şekilde maddi veya manevi bütünlüğünün tehlikeye girmesi" olarak tanımlanmalıdır. Böylece, işçinin fiziksel veya ruhsal sağlığı tehlikeye girmiş veya kişilik değerlerinin ihlal edilmesi riski doğmuş olmalı ya da bu tehlike ileride işçi açısından çalışma ortamının kötüleşmesi sonucunu doğurmaya da elverişli olmalıdır. İşçinin maruz kaldığı zarar, hukuka aykırı hareket ile illiyet bağı içinde olmalıdır. Burada aranacak illiyet uygun illiyettir; başka bir deyişle belli bir hareket tarzından söz konusu sonucun doğması, hayatın olağan koşullarına göre beklenebilir olmalıdır (Çelebi, 2004, s. 700).

Söz konusu davranışlar unsurlarının bulunması halinde ayrıca, taciz, hakaret, tehdit, iftira, sataşma, şantaj vb. oluşturabilir. Mobbingin hedefindeki kişi kendisine söylenen alaycı ve küçümseyici sözleri gülerek karşılıyor ve umursamıyorsa, kendisine yapılan kabalığı önemsemiyorsa bir zarardan veya kişilik hakkı ihlalden söz edilemez. Zarardan söz edilebilmesi için mağdurun hasta olması, bunalıma girmesi, stres içinde olması, moralinin işini sağlıklı yapmasına engel olacak kadar bozulması şart değildir. Mağdurun kendisine yönelik söz, tutum ve davranışlardan rahatsız olması, incinmesi, üzülmeye ve hoşnutsuz olması mobbing için yeterlidir. Bu bağlamda Fransız İş Kanunu, "Çalışanlardan hiçbiri, çalışma şartlarının kötüleşmesini hedefleyen ya da bu sonucu doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen yahut mesleki geleceğini tehlikeye atan tekrarlana gelen mobbing davranışlarının mağduru yapılamaz" demektedir Bozbel ve Palaz, 2007, s. 71). Bu tanıma göre mobbing teşkil eden davranışların fiziksel, psikolojik ve ruhsal açıdan zarar vermesi ve mağdurun da bir zarara uğraması aranmamaktadır. JORDAN ve SHEENAN'a göre, mobbingin kanıtlanması için psikolojik tacizin kurbanın sağlığı üzerinde ciddi ve sürekli etkileri olması, kurbanı zarar vermesi gerekmektedir (Bkz. Jordan ve Sheenan, 2000, s. 201; Altuntaş, 2010, s. 3001). Bize göre mobbingin oluşması için mağdurun zarar görmesi veya hasta olması ya da tedavi görmesi gerekli değildir. Bununla birlikte söz konusu davranışların objektif anlamda zarar verici özellikte olması gerekir. Aksi halde işyeri kabalığı veya stalking teşkil eden hareketler mobbing olarak algılanabilir.

Mobbing, fail tarafından mağdura yöneltilmiş bir psikolojik baskı ise de her psikolojik baskı mobbing değildir. Çalışma hayatında işçiler zaman zaman istemedikleri durumlarla karşı karşıya kalabilmekte bazen de istemedikleri iki durumdan birisini seçmeye zorlanmaktadırlar. Örneğin, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektiren bir davranışta bulunan bir işçinin istifa ile fesih arasında bir tercihte bulunmasını istemek psikolojik veya manevi bir baskıdır ancak mobbing değildir. Bu husus çalışma hayatında çok sık karşılaşılan bir durumdur. İşçi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektiren bir davranışta bulunmakta, işveren işçisini düşünerek onun istifasını istemekte ve istifa ederek işten ayrılan kimse mobbinge maruz kaldığını ileri sürerek dava açmaktadır. Literatürde mobbingin psikolojik ve manevi baskı ile eş anlamda kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, bir tanımda “mobbing; çalışanları bir çeşit baskı altına alma, fiziksel ve ruhsal zarar vererek sindirme, rakip gördüğü kişilere sürekli rahatsızlık vererek onları saf dışı bırakma” (Ekiz, 2010, s. 7), “çalışanlara manevi baskı uygulayarak veya onları hataya sevk ederek kendi konumunu güçlendirmeye çalışmak ve rakiplerinden kurtulmak” (Baykal, 2005, s. 1) şeklinde açıklanmaktadır.

Mobbingin kabulü için mağdura yönelik hareketlerin zarar verici nitelikte olması gerekli ise de her mağdur olan işçiye yönelik her zararlı hareket veya tasarruf mobbing olarak değerlendirilemez. Örneğin, bir işçinin yönetim kapmasında işyerindeki konumunun değiştirilmesi ya da çalışma şartlarının ağırlaştırılması onun açısından zararlı bir sonuç ise de bu tür durumlar mobbing oluşturmazlar. Bir işçinin çalıştığı yer veya çalışma koşulları iş sözleşmesine veya kanuna aykırı şekilde değiştirilmiş ise bundan zarar gören işçi mobbingin diğer unsurları olmadığı sürece mobbing iddiasında bulunamaz. Yargıtay bir kararında davalı işyerinde muhasebe elemanı olarak çalıştığı sırada temizlik işlerine verilen ve bu nedenle iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin iş sözleşmesini feshini hukuka uygun bulmuştur (Bkz. Bayram, 2010, s. 282; Bayram, 2011, s. 317). Benzer şekilde işverenin hakaretine veya tacizine maruz kalan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Söz konusu davranışın kişilik haklarını ihlal eder ve zarar verir nitelikte olmasına rağmen mobbing olarak kabulü mümkün değildir. Çünkü İş Kanunu bu tür tekil davranışların taraflara iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı vermektedir. Hemen belirtmek gerekir ki, bu tür davranışların sürekli ve sistematik şekilde yapılması halinde mobbingden söz etmek mümkündür. Başka bir deyişle bir işçi sürekli olarak hakarete, tehdide, aşağılanmaya veya tacize maruz kaldığını ileri sürüyorsa, süreç içinde tekrarlanan bu eylemlerin mobbing olarak kabulü mümkündür. Örneğin, çalışma koşulları ağırlaştırılan bir işçinin İş Kanunu uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı bulunmaktadır. İşçi bu değişikliğe rağmen çalışmaya devam etmiş ve buna uzun süre ses çıkarmamış ise iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceği gibi mobbing iddiasında da bulunamaz. Buna karşın, işyerindeki pozisyonu veya işi değiştirilen işçi işini kaybetmemek için buna rıza gösterip çalışmış olsa bile sonraki dönemlerde işi işveren tarafından defalarca değiştirilirse mobbing iddiasında bulunabileceği gibi iş

sözleşmesini haklı nedenle de feshedebilir. Bir hakaret veya bir taciz ya da bir saldırı iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ise de uzun süreç içinde tekrarlanan hakaret, taciz, saldırı veya çalışma koşullarında kötüleşme bir mobbing nedeni olur. Yargıtay bir kararında, işyerinde bir alt pozisyonda bir işe verilen işçinin “meydancı üniforması” giymeye zorlanarak çöp dökmek, tuvalet temizlemek ve yerleri paspaslamak zorunda bırakılmasını mobbing olarak görmeyen yerel mahkeme kararını onamıştır.³ Yerel mahkeme, mobbingden söz edilebilmesi için uzun bir zaman dilimi içinde sistematik ve düzenli yıldırma faaliyetlerinin bulunması gerektiğinden, somut olayda ise iş koşulları ağırlaşan işçinin işi terk ettiğinden söz edilmiş, bu nedenle mobbinge dayalı tazminat istemi reddedilmiştir.

(...)

Eylemler Haksız Olmalıdır

Mobbing; etik ve ahlaka, hukuka ve dürüstlüğe aykırı bir eylemdir. Haksızlık, her mobbing olayında zorunlu olarak bulunur. Ne var ki işveren veya diğer işçiler tarafından mağdura yönelik her haksız hareketi mobbing olarak kabul etmek de mümkün değildir. Örneğin, işyeri kabalığını veya TCK anlamında suç teşkil eden bazı hareketleri (hakaret, tehdit, cinsel taciz) süreklilik arz etmedikleri veya diğer unsurları içermedikleri için mobbing olarak değerlendirilemezler. Mobbing kavramına hukuk ve ahlak açısından bakıldığında eylemin sistematik ve sürekli şekilde uygulanan ahlaksızlık ve haksızlık olduğu görülür. Diğer bir deyişle haklı ve ahlaklı bir mobbing tarzı yoktur. Mobbing olgusundan söz etmek için çok farklı eylemlerin bir arada bulunmasına veya bu eylemlerden bir ya da birkaçının suç teşkil etmesine gerek yoktur. Örneğin, yönetici konumundaki bir kimsenin astı durumundaki işçiye sürekli bağırması, onu diğer çalışanlar önünde azarlaması ve hakaret etmesi mobbing için yeterlidir. Yargıtay, bir işçiye sürekli şekilde hakaret edilmesini ve diğer çalışanlar önünde azarlanmasını mobbing için yeterli bulmuştur.⁴

Schleswig-Holstein Bölge İş Mahkemesi mobbingi işyerinde çalışanlar arasında veya çalışanlar ile amirleri arasında "iletişim konusundaki ciddi anlaşmazlıklar" olarak tanımlamıştır. Mahkemeye göre birlikte çalışma gerektiren ortamlarda, zaman zaman oluşan sürtüşme ve anlaşmazlıkların doğal kabul edilmesi gerekir ve işyerindeki her anlaşmazlık mobbing vakası değildir. Mobbingin karakteristik özelliği, sistematik ve süreklilik arz eden bir davranışın olmasıdır (Çelebi, 2004, s. 697). Dolayısıyla mobbing süreklilik arz eden haksız eylemler bütünüdür. Söz konusu haksızlık bazen ahlaka, bazen mesleki etik kurallarına, bazen normatif kurallara ve bazen de örf, adet ve hakkaniyete aykırı olabilir. Önemli olan haksız davranışların belli bir amaçla, hedef alınan bir kişi (mağdur) üzerinde sürekli ve sistematik olarak uygulanıp tekrarlanmasıdır.

³ Ankara 2. İş Mahkemesinin 2011/246 Esas ve 2012/759 sayılı Kararı. Anılan Karar Y22HD'nin 10.12.2013 Tarih, 2013/74 Esas ve 2013/28733 sayılı Kararı ile onanmıştır.

⁴ Bkz. Y9HD'nin 2011/33614 Esas ve 2013/35248 sayılı Kararı; Gebze 1. İş Mahkemesinin 2008/616 Esas ve 2011/189 sayılı Kararı.

Öte yandan işçi üzerinde oluşan baskının, olağan kişisel çatışmalar gibi işin yapısından kaynaklanan zorluklardan da ayırt edilebilmesi gerekmektedir. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için, hareketin tekrarlanması unsuruna ek olarak, makul nedenlerle açıklanamaması koşulu da aranmalıdır. Bu koşulun tekrarlanma koşulundan farkı özellikle yönetim hakkının kullanıldığı durumlarda kendini gösterir. İşveren veya vekili tarafından verilen talimat işletme gerekleri ile ilintili makul bir gerekçeyle açıklanabiliyorsa, oluşan çalışma koşulları işçiyi rahatsız etse ve bu tür talimatlar tekrarlanırsa bile hukuka aykırılık unsuru oluşmaz. Buna mukabil verilen talimatın makul gerekçelerle açıklanamaması mobbing teşkil eden bir hareketin kabulüne götürebilir. Şu halde hukuka aykırılık unsuru, "işçinin maddi veya manevi bütünlüğüne yönelmiş, sistematik biçimde tekrarlanan veya süregelen, makul gerekçelerle açıklanamayan icrai veya ihmali hareket" olarak anlaşılmalıdır (Çelebi, 2004, s. 698). İşverenin yönetim hakkı kötüye kullanılmadığı, nesnel ve genel olduğu, işletmesel ihtiyaçlarla örtüştüğü, dürüstlük ve iyi niyet kurallarına aykırı olmadığı sürece yapılan davranışlar haksız gibi algılsa da mobbing olarak kabul edilemez. Haksızlığın yanında süreklilik ve sistematik olma ile diğer unsurların da birlikte değerlendirilmesi gerekir. Örneğin, bir işçinin çalışma yerinin işletmesel gereklilikten dolayı birçok defa değiştirilmesi yönetim hakkı gibi görülse de yerine göre mobbing olarak adlandırılabilir. Bu durumda diğer unsurların bulunup bulunmadığına bakmak gerekir. Aynı pozisyon veya nitelikte birden fazla işçi olmasına rağmen sadece bir işçinin yeri sık sık değiştiriliyor ve kendisine farklı işler veriliyorsa yönetim hakkının belli amaçla kötüye kullanımından, kısaca mobbingden söz etmek mümkündür.

İşverenin veya yönetim hakkını onun adına kullanan yöneticilerin bazı hareketleri mağdur tarafından haksız olarak adlandırılrsa da bu husus mobbingin varlığını göstermez. Bazı durumlarda işçinin kusurlu veya mesleki açıdan yetersiz olan davranışları işverenin veya vekilinin olumsuz davranışlarına neden olabilir. Örneğin, işyerinde sık sık kuralları ihlal eden, performansı düşen, diğer çalışanlarla tartışan ve bu nedenle birkaç kez disiplin cezasına çarptırılan, belki bu yüzden yeri ve pozisyonu değiştirilen işçi için kendisine yönelik hareket ve uygulamalar haksız olarak değerlendirilebilir. İşçinin davranışlarında ve kusurlu hareketlerinde bir değişiklik olmadığı zaman iş sözleşmesinin feshi ile uyarılabilir. Bu gibi durumlarda işçinin kendisine yönelik tüm bu hareketleri bir bütün halinde mobbing olarak gördüğü ve özellikle iş sözleşmesi sona erdiğinde açtığı iş davasında mobbing mağduru olduğunu iddia ettiği görülmektedir. Eylemler bütünündeki haksızlığı takdir edecek olan hâkimdir. Çünkü maddi olguları anlatma hakkı davacıya, bunları hukuki çerçevede nitelendirme hakkı da hâkime aittir.

Güçler Arasında Denge Olmamalıdır

Mobbingin en önemli özelliklerinden birisi de saldırgan ile mağdur arasında makul bir dengenin bulunmamasıdır. Başka bir deyişle mobbingin gerçekleşmesi için mağdurun işyerinde karşılaştığı olumsuz davranışlardan kendisini koruyamayacak

duruma gelmesi gerekir. Neuberger ve Leymann, örgüt içinde çalışanlar arasında görülen olumsuz davranışların kişiyi çok zorlamadığı durumlarda zorbalık olabileceğini, ancak mobbing olması için mağdurun kendisine yönelik hareketlerle başa çıkamayacak durumda olması gerektiğini söylemektedir (Gökçe, 2008, s. s. 21-22).

Mobbing genel olarak eşit güçler arasında başlar (yatay mobbing) ve zamanla güç dengesi saldırgan lehine değişir. Eşit güç hiyerarşik açıdan bir eşitliği gerektirmez. Taraflar arasında güç dengesi genellikle ya sayı ya da konum ile ilgilidir. Bununla birlikte tarafların kişilik özelliği, psikolojik ve ruhsal yapısı, ekonomik ve sosyal gücü ne eşitsizlik nedeni olabilir. Saldırgan ile mağdurun işyerinde eşit pozisyonda olduğu durumlarda genel bir güç dengesinden söz edilebilir. Bu gibi durumlarda mobbingin gerçekleşmesi mümkün değildir. Çünkü saldırgan ile hedef alınan mağdurun işyerindeki konumları, unvanları ve pozisyonları aynıdır. Taraflar arasında bir hiyerarşi yoktur. Dolayısıyla mobbing uygulayacak kişinin diğerine emir ve talimat vermesi, onun işine karışması veya işlerini denetlemesi, hakaret ya da tehdit içeren sözler sarf etmesi, onu kötü ya da uygunsuz bir işte görevlendirmesi söz konusu değildir. Bir saldırgan eşit konumdaki bir çalışana sadece kaba davranabilir, selam vermeyebilir, küsebilir, dedikodu yapabilir veya iftira atabilir. Taraflar arasında güç dengesi olduğu için bir işçinin diğerine hakaret etmesi, tehdit etmesi, taciz etmesi, onunla alay etmesi veya işini engellemesi ya da çalışmasını zorlaştırması sataşma kabul edileceğinden İş Kanununun 25. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ile karşı karşıya kalacaktır. Güç dengesinin bulunduğu durumlarda hedef alınan işçi durumu şikâyet olarak yönetime veya işveren bildirebilir. Bu durumda işveren saldırganın iş sözleşmesini tazminatsız olarak feshedebilir. Yatay mobbinge güç dengesi süreç içinde saldırgan lehine değişebilir. Bu durumda ya diğer işçilerin mobbinge katılımı ya da mağdurun şikâyetine rağmen işverenin veya işyeri yönetiminin sessiz kalması söz konusudur. İşte bu durumda taraflar arasındaki güç dengesi mağdur aleyhine bozulmuş olur. Düşey mobbingde, mobbing uygulayan kimse işyerindeki pozisyonu itibarıyla güçlü durumdadır ve yukarıdan aşağıya doğru bir mobbing söz konusudur. Bu tür mobbingde diğer çalışanların katılımı bile mobbingin gerçekleşmesi için gerekli değildir. Diğer çalışanların mobbinge şahit oldukları halde susmaları ve duruma seyirci kalmaları yeterlidir. Dikey mobbingde mobbingin gerçekleşmesi için alt kademede veya pozisyonda bulunan birden fazla işçinin işbirliği yapması şarttır. Aksi takdirde güçsüz bir kimsenin kendisinden çok daha güçlü bir çalışana karşı mobbing yapabileceğinden söz edilir ki bu da mümkün değildir.

Suç Teşkil Eden Eylemler ve Mobbing

Mobbing Türk ceza hukukunda suç olarak düzenlenmemiştir. İş Kanununa tabi işyerlerinde mobbinge maruz kalan bir işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı bulunmaktadır. Hukuk Genel Kurulu, bir kararında; davacı

işçinin, işyerinde maruz kaldığı mobbing nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle diğer yasal haklarını kullanma hakkına sahip olduğunu belirtmiştir.⁵

Mobbing teşkil eden eylemlerin içinde bazen ceza hukuku anlamında suç teşkil eden fiiller yer alabilir. Mağdura yönelik eylemin suç teşkil etmesi onun ayrıca mobbing olma vasfını ortadan kaldırmaz. Örneğin, Türk Ceza Kanununun (TCK) suç saydığı hakaret ve sövme (m. 125), yaralama (TCK, m. 86), cinsel taciz (TCK, m. 105), eziyet (TCK, m. 96) ve görevi kötüye kullanma (TCK, m. 257) gibi eylemler mobbing oluşturan eylemler içinde yer alabilir. Suç teşkil eden eylemlerin mobbing eylemi içinde yer alması mümkün ve muhtemel ise de bu zorunlu değildir. Aşağıdaki eylemlerin tamamının mağdura karşı işlenmesi halinde dahi mobbing oluşmayabilir. Tam tersine aşağıdaki eylemlerin hiçbirisinin mağdura karşı işlenmemesine rağmen söz, tutum ve davranışlar mobbing teşkil edebilir. Suç teşkil eden eylemlerin ayrıca mobbing olarak değerlendirilebilmesi için amaç ve süreç unsuru önemli bir etkidir. Mobbingin mutlaka mağdurun işten ayrılması amacıyla yapıldığını söylemek yanlıştır. Fail mağdurun işten çıkartılması, yer değiştirmesi veya pozisyonunu kaybetmesi amacıyla belli bir süre sistematik olarak eylemlerini sürdürmüş olabilir. Bu durumda mobbing meydana gelmiş olur.

Mobbing, işyerinde bir çalışana yöneltilen, işveren veya diğer işçiler tarafından sistematik şekilde tekrarlanan, kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi düşmanca davranışlarla ortaya çıkan psikolojik bir terör biçimi olunca TCK'da yer alan bir kısım suç teşkil edici eylemlerle birleştiği görülür. Söz konusu suç teşkil eden eylemlere aşağıda değinilmiştir.

Hakaret

TCK'nın 125. maddesinde düzenlenmiş olan hakaret suçuna göre, "bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi...hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır." Maddeye göre; bir işçinin onur, şeref ve saygınlığını *rencide* edecek nitelikte somut fiil veya olgu isnat edenler veya sövenler hakaret suçunu işlemiş olurlar. Hakaret suçunun oluşabilmesi için, mağdurun rencide olmuş olması veya aşağılanmış olmuş olması gerekmez. Rencide olabilecek veya aşağılanabilecek nitelikte olması yeterlidir. Hangi fiillerin, kişiyi rencide edebilecek veya aşağılayabilecek olduğunun takdiri hâkime bırakılmıştır. Bu takdir hakkı kullanılırken, isnat olunan somut fiil veya olgunun ve yakıştırma ya da sövme fiillerinin nerede, hangi zamanda, hangi şekilde, hangi iş veya mesleğin işlenişi sırasında veya vasıtasıyla gerçekleştirildiğinin dikkate alınması gerekir (Özen, 2008, s. 97).

⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 25.09.2013 Tarih, 2012/9-1925 Esas ve 2013/1407 sayılı Kararı; Aynı şekilde 02.11.2011 Tarih, 2011/9-590 Esas ve 2011/677 sayılı Kararı.

Mobbingin diğer unsurları olmadan hakaret suçunun bir veya birkaç kez mağdura karşı işlenmesi mobbing oluşturmaz. Bununla birlikte eylem hakaret suçunu teşkil eder. Hakaret suçu etkili eylemle veya diğer bir suç ile birleşse de durum değişmez. Örneğin, fail aynı veya farklı tarihlerde mağdura karşı hakaret, eziyet ve cinsel taciz suçlarını işlemiş olabilir. Mağdura karşı üç farklı suç işlenmesine rağmen ortada mobbing bulunmayabilir.

Hakaret fiillerinin cezalandırılmasıyla korunan hukukî değer, kişilerin şeref, haysiyet ve namusu, toplum içindeki itibarı, diğer fertler nezdindeki saygınlığıdır. Bu suçun oluşabilmesi için, kişiye somut bir fiil veya olgu isnat edilmelidir. Örneğin, bir işçinin aynı sektörde faaliyet gösteren başka bir işyerine çalıştığı şirketin bilgilerini verdiği yönünde isnatta bulunulması durumunda hakaret söz konusudur. Kişiye isnat olunan somut fiilin gerçek olup olmamasının, hakaret suçunun oluşması bakımından bir önemi yoktur. Ancak, iddia olunan hususun gerçek olduğunun ispat edildiği durumlarda, fail cezalandırılmaz. Keza, kişiye herhangi bir olayla irtibatlandırmadan, soyut olarak yakıştırmalarda bulunulması hâlinde de, hakaret suçu oluşur. Kötü bir niteliği veya huyu ifade eden sözler, somut bir fiil veya olguyla irtibatlandırılmasa bile hakaret suçunu oluştururlar. Örneğin, bir kimseye “serseri”, “alçak”, “hayvan” denilmesi hâlinde, somut fiil isnadı söz konusu değildir. Aynı şekilde kişiye soyut olarak “hırsız”, “rüşvetçi”, “sahtekâr”, “fahişe” gibi yakıştırmalarda bulunulması hâlinde de hakaret suçu oluşmaktadır. Kişinin bedenî arızasını ifade etmekle veya kişiye bir hastalık izafe etmekle de hakaret suçu işlenmiş olur. Örneğin, kişiye “kör”, “şaşı”, “topal”, “kambur”, “kel” vs. demekle; kişiye “psikopat”, “frençili” veya “AİDS’li” demekle, hakaret suçu işlenmiş olur. Dikkat edilmelidir ki; davranışın kişiyi küçük düşürmeye matuf olarak gerçekleştirilmesi gerekir. Kişiye onu toplum nazarında küçük düşürmek amacına yönelik olarak belli bir siyasî kanaatin isnat edilmesi hâlinde de hakaret suçu oluşur. Hakaret suçu, kişi muhatap alınarak veya gıyabında işlenebilir. Ancak, gıyapta hakaretin cezalandırılabilmesi için, fiilin mağdurun gıyabında ve fakat en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir. Bu kişilerin toplu veya dağınık olmalarının suçun oluşumu üzerinde bir etkisi yoktur. Hakaretin mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir mesajla yapılması hâlinde de suç oluşmuş olur. Buna göre, kişiyi muhatap alan mektup, telgraf, telefon ve benzeri araçlarla yapılan hakaret de, huzurda hakaret olarak cezalandırılmalıdır. Sonuç olarak bir mobbingde hakaret içeren söz, tutum ve davranışlar bulunursa fail ayrıca hakaret suçundan dolayı soruşturılmaya maruz kalabilir ve delil durumuna göre yargılanabilir. Bu durumda failin mobbing teşkil eden eylemleri ortadan kalkmaz. Başka bir deyişle fail hem hakaret suçundan hem de mobbingden dolayı yargı karşısına çıkabilir. Bu husus tabii ki diğer suç teşkil eden eylemler için de geçerlidir.

Eziyet

TCK’nın 96. maddesine göre; “Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında...hapis cezasına hükmolunur.” Eziyet

olarak, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlarda bulunulması gerekir. Aslında bu fiiller de kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği taşıyabilirler. Ancak, bu fiiller, ani olarak değil, sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde işlenmektedirler. Bir süreç içinde süreklilik gösterir bir tarzda işlenen eziyetin özelliği, işkence gibi, kişinin psikolojisi ve ruh sağlığı üzerindeki tahrip edici etkilerinin olmasıdır. Bu etkilerin uzun bir süre ve hatta hayat boyu devam etmesi, eziyetin bu kapsamda işlenen fiillere nazaran daha ağır ceza yaptırımını altına alınmasını gerektirmiştir (Bkz. Yaşar vd, 2010, s. 3168). Eziyet suçu ile korunan hukuki yarar, bireyin maddi ve manevi varlığı ile kişinin şerefine ve iç huzurunun korunmasıdır (Artuk vd, 2008, s. 128). Suçun konusu eziyet edilen insanın ruh ve beden bütünlüğüdür (Meran, 2005, s.204; Arslan ve Azizağaoğlu, 2004, s. 428). Herkes bu suçun faili ve mağduru olabilir.

Kanunda eziyet teşkil eden hareketlerin neler olduğu gösterilmemiştir. Bununla birlikte madde gerekçesinde, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine ve aşağılanmasına yol açacak davranışlar eziyet olarak tanımlanmıştır. Eziyet, bedensel acı verse de genel olarak psikolojik açıdan mağdura zarara neden olur. Eziyet oluşturan hareketler ani değil, süreç içinde sistematik olarak yapılmaktadır. Eziyet suçu bu yönüyle mobbinge yaklaşmaktadır. Mobbingde de uzunca bir süre sistematik bir psikolojik saldırı söz konusudur. Eziyet oluşturan fiiller ayrıca kasten yaralama, tehdit, hakaret ve cinsel taciz niteliği taşıyabilirler. Sistematik hareket, bir hareketin farklı zamanlarda tekrarı değildir. Farklı zamanlarda farklı hareketler de olsa amaç mağdura sıkıntı vermek, onu rencide etmek ve bunu eziyet boyutuna taşımaktır. Sistematik olma kullanılan araç ve yöntemlerle değil, sonuçla ilgilidir. Aynı yerde çalışan işçilerden birisinin istifaya zorlanması için sürekli cinsel tacize maruz bırakılması da; hakaret, kabalık, tehdit, şantaj, iftira, alay, aşağılama vb. farklı hareketlerle rencide edilmesi de sistematik eziyet oluşturur. Süreklilik olmazsa eylem tekil olarak hakaret, tehdit, cinsel taciz, kasten yaralama vb. suçları oluşturabilir. Bu yönüyle süreklilik eziyet suçunu diğer suçlardan ayıran bir özelliktir. Bir kimse çalıştığı yerde eziyet suçunun mağduru olmuş ise koşulları varsa mobbinge maruz kaldığını da ileri sürüp tazminat veya işten çıkarılmış ise işe iade davası açabilir.

Mobbing eylemi eziyet suçuyla, eziyet de işkence ile karıştırılabilmektedir. İşkence suçu yalnızca kamu görevlileri tarafından, eziyet suçu ise herkes tarafından işlenebilir. Eziyet suçu belli bir süre sistematik bir şekilde ruhsal ve bedensel zarar vermeyi kapsarken işkence de bir defaya mahsus bir eylem de suçun oluşumu için yeterlidir. Başka bir deyişle işkencede zarar verici eylemlerin belli bir süre tekrarı gerekli değildir (Önok, 2006, s.336). Eziyet suçunun etkileri nispeten uzunca bir dönemde ortaya çıkarken işkence suçunun etkileri çok daha kısa sürede ve ağır şekilde ortaya çıkmaktadır (Şen, 2006, 343). Örneğin, çocuk yuvasında bir çalışanın çocuklardan birisine pislik yedirmeye çalışması ve aylarca ayağını yatağa bağlaması, sürekli hakaret etmesi işkence değil, eziyet suçunu oluşturur (Yaşar vd, 2010, s.

3173). Her şeyden önce mobbing bir tür şiddettir ve zararları toplumsal alanda da görülen insan hakkı ihlaline yol açan bir davranıştır (Sokullu-Akıncı, 2011, s. 101). Fakat onu klasik ve genel anlamda şiddetten ayıran psikolojik, ruhsal ve duygusal temelde işlenmesidir. Bilindiği üzere mobbing genel veya özel ceza yasaları ile yaptırım altına alınmış bir eylem türü değildir. Dolayısıyla ceza kanunları kapsamında kalan şiddeti mobbing kapsamında geçen psikolojik ve duygusal şiddetten ayırt etmek gerekir. Mobbingde küçümseme, değersizleştirme, aşağılama, nezaketsizlik, saygısızlık ve haksızlık gibi davranışlar bulunsada hakaret içeren söz ve davranışlar TCK anlamında suç oluşturur. Genel olarak mobbing yapan kimse açıkça hakaret ve etkili eylem (müessir fiil) suçunu işlemez. Onun eylemleri sürekli ve sistematik bir şekilde psikolojik ve ruhsal açıdan mağduru yıpratmak olsa da suç boyutuna varmaz. Bazen de işyeri içinde işten atılma korkusu ve kaygısı taşıyan mağdur kendisine yönelik suç oluşturan hakaret ve fiziksel saldırıları adli makamlara bildirmez.

İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali

TCK'nın 117. maddesine göre; cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişi ile cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişi, cezalandırılır.

“Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.” (m.117/2). Buradaki “çaresizlik” kelimesi; mağdurun hayatını devam ettirmek, karnını doyurmak, bir yerde kalmak ve iş bulmak konusunda yapacak bir şeyi olmayan, muhtaç duruma düşen, madde veya alkol bağımlılığı nedeniyle ya da bedeni veya ruhi rahatsızlığından dolayı özgür iradesini kullanamayan ve kendisinden ne istenirse karın tokluğu ve yatacak bir yer karşılığında çalışmayı kabul etmeyi anlatmaktadır (Şen, 2006, 480). Kimsesizlik, mağdurun bakım ve iâşesini sağlayabilecek hiç kimseye sahip olmaması anlamına gelir. Mağdurun bir ailesinin olması suçun oluşmasına engel olmadığı gibi, ailesinin olmaması da iâşesini sağlayan birisi varsa suçun oluşması için yeterli olmaz (Tezcan vd, 2007, s.404-405). Maddede geçen “bağıllık” ibaresi mağdurun gerek ailevi, gerek sözleşmesel ve gerekse başka türlü nedenler içinde bulunduğu koşullarda birisine bağımlı olması, onlardan vazgeçemez hale gelmesi, fail ne isterse ve ne derse onu yapması ve failin de bu durumu bilerek o kişiyi sömürmesi, kullanması ve onun üzerinde çeşitli vesilelerle sahip olduğu egemen durumun kötüye kullanılmasıdır (Şen, 2006, s. 480; Tezcan vd, s.405).

Anayasamızda herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip bulunduğunu ve özel teşebbüsler kurbanın serbest olduğu açıklanmıştır. Bu suç

tanımı ile söz konusu temel hürriyetin güvence altına alınması amaçlanmıştır. Suçun oluşması için, söz konusu ihlâlin cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla gerçekleştirilmesi gerekir. Bu fıkradaki suçun soruşturma ve kovuşturması şikâyete bağlıdır. İş ve çalışma hürriyetinin kullanılmasında kişilerin insan onuruna uygun koşullar içinde çalıştırılmaları esastır. Demokratik toplum kişilerin çaresizliğinin sömürülmesine dayalı bir serbest piyasa sisteminin uygulanmasıyla elbette ki bağdaşamaz. Kimsesiz, çaresiz veya belirli kişilere çeşitli nedenlerle bağımlı kişi, onun bu hâlden yararlananlar sömürücü kişiler tarafından insanlık dışı durumları kabule veya bazı koşullara katlanmaya sevk edilebilmektedir. Bu gibi fiilleri önlemek amacı ile 117. maddenin üçüncü fıkrasında, kişileri ikinci fıkroda belirtilen duruma düşürmek üzere tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakil fiilleri de suç sayılmıştır. Cebir veya tehdit kullanılarak, işçi veya işverenleri, ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlanması ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olunması da suçtur.

TCK'nın 117. maddesi ile korunmak istenen hukuki yarar, kişinin her türlü baskıdan uzak biçimde güvenli bir ortamda çalışabilmesidir. Çalışmanın serbest bir faaliyet olması ve herkesin birtakım engel ve müdahalelere uğramadan çalışma hakkına sahip kılınması ilkesinden hareketle bu özgürlük TCK'da koruma altına alınmıştır (Yaşar vd, 2010, s. 3799; Soyer, 2006, s.100; Centel, 2005, s.6). Kısaca bu madde ile korunan hukuki değer kişilerin iş ve çalışma hürriyetidir (Öztürk, 2006, s.144). Herkes bu suçun faili veya mağduru olabilir. Yalnız, mağdurun iş ve çalışma hürriyetine sahip kimse olması gerekir. Örneğin 5-6 yaşındaki bir çocuk bu suçun mağduru olamaz. Maddede belirtilen bu suç genel kastla işlenir; taksirle işlenemez fakat olası kast mümkündür. Suçun silahla veya birden fazla kimseyle işlenmesi cezayı ağırlaştırır.

Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi

TCK'nın 118. maddesine göre; “Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi...hapis cezası ile cezalandırılır.” Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesine yönelik zorlama ve baskılar belli bir süre devam etmiş ve sistematik olarak belli aralıklarla tekrarlanmış ise de eylemler bir bütün olarak mobbing sayılmaz. Çünkü failin kastı işçinin sendikal haklarını kullanmasını engellemektir. Bu eylem bir defaya mahsus baskı ve tehdit ile gerçekleştirilebileceği gibi farklı tarihlerde tekrarlanan eylemlerle de gerçekleştirilebilir.

Tehdit

TCK'nın 106/1. maddesine göre, bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi hapis cezası ile cezalandırılır. Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara

uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikâyeti üzerine, altı aya kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

Tehdit suçunun korumak istediği hukuki yarar kişilerin huzur ve sükûnu olmakla beraber esas korunmak istenen, kişinin karar verme ve hareket etme hürriyetidir. Amaç, kişilerde bir güvensizlik duygusunun meydana gelmesinin engellenmesidir. Tehdit hâlinde, gerçekleşmesi failin isteğinin yerine getirilmemesi kaydına bağlı bir tecavüz, kötülük mağdura bildirilmektedir. Tehdidin konusunu, kişinin hayatının veya vücut bütünlüğünün tehlikeye maruz bırakılacağı, suç teşkil eden belli bir fiilin işleneceğinin, genel olarak kuvvet kullanılacağı veya herhangi bir kötülüğün, haksızlığın gerçekleştirileceğinin bildirilmesi oluşturmaktadır. Özellikle iş sözleşmesinin istifa, ikale veya işçinin feshiyle sona erdirilmesinde davacı işçiler tarafından ileri sürülen husus, sözleşmeyi sona erdirme iradesinin geçerli olmadığı, işverenin baskı ve tehditleri karşısında iradenin bozulduğu ve böyle bir tasarrufta bulunulduğudur. Davacı işçilerin açmış oldukları işe iade davalarında çok sık olarak başvurdukları gerekçelerden birisi de işveren tarafından yapılan baskı ve tehditlerdir. Genel olarak işçiler iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle işveren tarafından feshedileceği yönünde baskı gördüklerini, bazen de eylemin suç teşkil ettiğinin, istifa edilmemesi veya ikaleye gidilmemesi halinde suç duyurusunda bulunulacağını kendilerine söylendiğini bu nedenle istemedikleri bir tasarrufa zorlandıklarını ileri sürmekte, çoğunlukla da bunu ispat edememektedirler. İşçiler özellikle işveren tarafından yapılan, yasal ama istenmeyen teklifleri baskı ve mobbing, yasal yollara veya istenilmeyen hukuki tasarruflara başvurulacağı yönündeki beyanları da tehdit olarak isimlendirmektedir. Örneğin, işçinin yapmış olduğu ve feshi gerektiren bir eyleminden dolayı işverenin “Ya istifa edersen ya da sözleşmeni haklı nedenle feshederim” ya da “Yaptığın eylemden dolayı yerini değiştiriyorum. Ya kabul edersen ya da iş sözleşmeni feshederim” türünden teklifleri işçi tarafından baskı ve tehdit olarak algılanmakta ve işe iade davasında gerekçe olarak gösterilmektedir. İşverenin, önerdiği tasarrufun kabul edilmemesi halinde hukuki yollara başvuracağını beyan etmesi TCK anlamında suç teşkil etmez. Aynı şekilde işçinin belli bir durumu kabul etmesi için iki veya üç seçenekten birini seçmeye zorlanması baskı ve mobbing olarak kabul edilemez. Uygulamada en sık karşılaşılan yanılgılardan birisi işverenin hukuki yollara başvurma tehdidinin bir baskı olarak mobbing oluşturduğu algısıdır.

Suçun oluşması bakımından tehdit konusu kötülüğün gerçekleşip gerçekleşmemesi, önemli değildir. Tehdidin objektif olarak ciddi bir mahiyet arz etmesi gerekir. Yani, istenilenin yerine getirilmemesi hâlinde tehdit konusu kötülüğün gerçekleşeceği ihtimali objektif olarak mevcut olmalıdır. Sarf edilen sözler, gerçekleştirilen davranış muhatap alınan kişi üzerinde ciddi bir korku yaratma açısından sonuç almaya elverişli, yeterli ve uygun değilse, tehdidin oluştuğu ileri sürülemez. Failin söz ve davranışlarının muhatabı üzerinde ciddi şekilde korku ve endişe yaratacak uygunluk ve yeterlilik içerip içermediğinin her somut olayda araştırılması gerekir. Objektif olarak ciddi bir mahiyet arz eden tehdidin somut

olayda muhatabı üzerinde etkili olması şart değildir. Kişi, fail, objektif olarak ciddi bir mahiyet arz eden söz ve davranışlarla mağduru tehdit etmek istemiş olmasına rağmen; mağdur, bu söz ve davranışları ciddiye almamış olabilir. Bu durumda tehdit yine gerçekleşmiştir. Tehdidin gerçekleşip gerçekleşmemesi, muhatabı üzerinde etkili olup olmamasına bağlı tutulmamalıdır. Failin de kendisinin tehdit konusu tecavüzü gerçekleştirebilecek imkân ve iktidara sahip olduğu kanaatini karşı tarafta uyandırdığını bilmesi gerekir. Mağdurda bu kanaat uyandırıldıktan sonra, failin tehdit konusu tecavüzü gerçekleştirebilecek imkân ve iktidara gerçekte sahip olmamasının bir önemi yoktur. Mağdur tehdit konusu tecavüzün ciddi olduğuna hile kullanılmak suretiyle inandırılmış olabilir. Fakat batıl inançlara dayanılarak bir kötülüğe maruz bırakılabileceği beyanıyla, bir kimse tehdit edilmiş olmaz. Tehdit konusu kötülük, mağdura değil de, bir üçüncü şahsa yönelik olabilir. Ancak, bu durumda mağdur ile üçüncü kişi arasında belli bir akrabalık, yakınlık ilişkisi mevcut olmalıdır. Tehdit hâlinde kişi, tehdit konusu tecavüzün ileride vuku bulacağı beyanıyla korkutularak, belli bir davranışta bulunmaya zorlanmaktadır, mecbur edilmektedir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, 106. maddenin birinci fıkrasında yapılan tanımda tehdidin yöneldiği hukukî değere göre bir ayırım yapılmıştır. Buna göre, tehdidin, mağdurun kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle yapılması, söz konusu suçun temel şeklini oluşturmaktadır. Buna karşılık, tehdidin, mağduru malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle yapılması ise, suçun temel şekline göre daha az cezayı gerektirmektedir. Ayrıca, bu suçtan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması, mağdurun şikâyetine bağlı kılınmıştır. Sonuç olarak, işverenin belli bir sonucu almaya yönelik işçi aleyhindeki tasarrufları veya bu tasarrufa yönelik beyan ve teklifleri tehdit ve mobbing olarak yorumlanamaz. İşveren iş sözleşmesinin feshi için hukuki yollara başvuracağını beyan etmekte haksız olsa bile eylemi mobbing ve tehdit sayılmaz. TCK anlamında tehdit suçunu oluşturan eylemler mobbingin bir parçası olabilir de müstakil olarak ceza kovuşturmasının konusu olabilir.

Yaralama

TCK'nın 86/1. maddesine göre “Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile..” 89/1. maddesine göre “Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile..” cezalandırılır. Maddenin diğer fıkralarında suçun nitelikli halleri sayılmıştır. Yaralama suçu ile korunmak istenen hukuki yarar, kişinin beden bütünlüğü ve vücut dokunulmazlığıdır. “Beden bütünlüğü ve vücut dokunulmazlığı” kavramına ruhsal ve psikolojik bütünlük ve dokunulmazlık da girmektedir. Çünkü kasten yaralama suçu, Kanunun “Kişilere Karşı İşlenen Suçlar” kısmı ve “Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar” bölümü

altında düzenlenmiştir. Başka bir deyişle korunan hukuki yarar kişinin beden, vücut ve sağlık bütünlüğünün korunmasıdır. Vücut dokunulmazlığı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (m. 3-5), İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme (m.3-5) ve Anayasamızın 17. maddesiyle de güvence altına alınmıştır.

Herkes kasten yaralama suçunun faili ve mağduru olabilir. Bununla birlikte mağdur canlı ve üçüncü gerçek kişi olmalıdır. Yaralama suçunun konusu mağdurun psikolojik, ruhsal, zihinsel ve bedensel bütünlüğüdür. Bu suçun, kanunda belirtilen sonucu elde eden her türlü icrai ve ihmali hareketle işlenmesi mümkündür. Örneğin, fail yapmakla yükümlü olduğu görevleri yapmayarak mağdura bedensel, ruhsal veya zihinsel olarak zarar vermişse yaralama suçu oluşmuş sayılır. Bu suçun gerçekleşmesi için ihmali veya icrai olarak yapılan hareketlerin mağdura acı vermesi, onun sağlığını veya algılama yeteneğini bozması gerekir. Ayrıca mağdurda meydana getirilen neticenin yaralama kastı ile gerçekleştirilmesi zorunludur. Örneğin, bir işçinin iş güvenliği alınmayan bir yerde çalıştırılması sonucunda işçi yaralanmışsa kasten değil taksirle yaralamadan söz edilebilir.

Maddede geçen “vücuda acı verme” ibaresi mağdurun bedenine verilen maddi acıyı ifade etmektedir. Örneğin bir kimsenin korkutulması, bedensel temas olmadığından maddi acı değil yerine göre sağlığın bozulması olabilir. “Sağlığın bozulması”, bir kimsenin kendisine göre var olan sağlığının kötüye gitmesine sebebiyet verilmesidir (Yaşar vd, 2010, s. 2905). Sadece sağlıklı kimsenin bu sağlığını kaybetmesi de hasta olan kimsenin hastalığının daha da ağırlaşması da sağlıkta bozulmadır. Sağlığın bozulması, hasta olunmasından daha geniş bir kavramdır. Yapılan hareketler sonucunda mağdurun sinir krizleri geçirmesi, sara (epilepsi) nöbetinin artması ve şiddetlenmesi, tansiyonun artarak başkaca rahatsızlara yol açması birer sağlık bozulmasıdır. “Algılama yeteneğinin bozulması” ise kişinin ruhsal varlığının işlenmesi yönünden kişiye göre normal olan durumdan sapmaları ifade eder. Bir kimsenin içeceğine sarhoş edici veya uyuşturucu madde karıştırılması veya o kimsenin korkutulması, sürekli aranarak veya gözetlenerek psikolojisinin bozulması vs. buna örnek olarak gösterilebilir (Erman ve Özek, 1994, s. 100).

Cinsel Saldırı

TCK'nın 102/1. maddesine göre, “Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlal eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” Maddenin birinci fıkrasında cinsel saldırı suçunun basit (temel) diğer fıkralarında ise ağır (nitelikli) hali düzenlenmiştir. Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle (m. 102/2) veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzun kötüye kullanılması suretiyle işlenmesi durumunda (m.102/3-b) cezanın miktarı artmaktadır.

Cinsel dokunulmazlık, kişilerin vücudu üzerinde cinsel davranışlarda bulunulması suretiyle ihlâl edilir. Bu bölümde yer alan suçlarla korunan ortak

hukukî değer, kişilerin cinsel dokunulmazlığıdır. Basit şekliyle cinsel saldırı suçunun oluşabilmesi için, cinsel arzuları tatmin amacına yönelik davranışlarla kişinin vücut dokunulmazlığının ihlâl edilmesi gerekir. Suçun temel şekline ilişkin maddî unsuru, kişinin vücudu üzerinde gerçekleştirilen, cinsel arzuları tatmin amacına yönelik ve fakat cinsel ilişkiye varmayan cinsel davranışlar oluşturmaktadır. Suçun oluşması için, gerçekleştirilen hareketlerin objektif olarak şehvî nitelikte bulunmaları yeterlidir; failin şehvi arzularının fiilen tatmin edilmiş olması gerekmez. Söz konusu suç, farklı cinsten kişiye karşı işlenebileceği gibi, aynı cinsten kişiye karşı da işlenebilir.

İşçilerden birisine yönelik suç teşkil eden eylemlerde mağdur olan işçinin adli makamlara şikâyetle bulunmaması failin iş sözleşmesinin sona erdirilmesine engel değildir. Şikâyet için adli makamlara başvurmayan mağdur işçi, işverene şikâyetle bulunabilir veya bu tür bir olaydan haberdar olan işverenin soruşturması üzerine mağdur rahatsızlığını veya şikâyetini dile getirebilir. Haklı veya geçerli nedenle fesih olgusunun kabulü için adli makamların fail hakkında soruşturma açmasına veya yargılama olmuşsa mahkûmiyet kararı vermesine gerek yoktur. Bununla birlikte uygulamada zaman zaman fail hakkında açılmış olan davanın sonucu beklenmekte ve buna göre hareket edilmektedir. Dava dosyası temyiz ile Yargıtay'a intikal ettirilmiş ise ilgili daire açılan ceza davasının sonucunun beklenmesi için dosyayı mahalline geri çevirmektedir. Oysa bu gibi durumlarda işverenin fail hakkında disiplin cezası uygulaması veya iş sözleşmesini feshetmesi için mahkeme kararını bekleme yükümlülüğü yoktur. Önemli olan söz konusu olgunun varlığının dosya kapmasından anlaşılıp anlaşılmamasıdır. İşe iade veya tazminat davasına bakan hâkimin delilleri takdirinde bir ceza hâkimi gibi hareket etmesi de gerekli değildir. Ceza yargılamasında yüzde birlik şüphe mahkûmiyete engel iken iş davasında yüzde ellilik şüphe bile sözleşmenin feshine engel değildir.

Cinsel saldırı suçunun maddî unsuru, kişinin vücudu üzerinde rızasına aykırı olarak cinsel arzuları tatmine yönelik ancak cinsel ilişki boyutuna varmayan cinsel davranışlarda bulunma şeklinde tarif edilebilir (Toroslu, 2005, s. 58). Cinsel saldırı suçunun oluşabilmesi için mağdurun vücuduna temas zorunludur. Fiziksel temas olmaksızın sözlü, yazılı, elektronik ortamda görsel olarak veya uzaktan yapılan davranışlar cinsel saldırı değil cinsel taciz suçunu oluşturur. Örneğin, cinsel organı gösterme, öpücük atma, erotik hareketler yapma, mağdurun vücudunun belli bölgelerine cinsel istekle bakma gibi hareketler cinsel taciz sayılır. Cinsel saldırı suçunda eylemin cinsel ilişki boyutuna varılmaması gerekir. Mağdurun (18 yaşını doldurmuş olması gerekir) eylemlere rıza göstermesi fiili suç olmaktan çıkarır. Söz konusu davranışlar işyerinde huzur, düzen ve verimi olumsuz etkilemesi halinde söz konusu eylemler iş sözleşmesinin feshini geçerli kılabılır. Cinsel saldırı cinsel tacizden daha ağır bir suçtur. Dolayısıyla cinsel taciz için söylenen husus cinsel saldırı için geçerlidir. Kısaca, uygulamada cinsel saldırı suçu mobbing eyleminin bir parçası olarak görülmemekte, varlığı halinde hem TCK anlamında suç teşkil etmekte hem de iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektirmektedir.

Cinsel Taciz

TCK'nın 105. maddesine göre; “Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.” “adli para cezasına... hükmolunur”. Bu suç ile korunan hukuki yarar cinsel dokunulmazlık, cinsel bütünlük ve ahlak duygularının korunmasıdır. Herkes bu suçun faili veya mağduru olabilir.

Cinsel taciz eylemi cinsel yönden ahlak temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesinden ibarettir. Fiziksel temas ile mağdurun vücut dokunulmazlığını ihlale varmayan ve mağdurda ahlaken rahatsızlık oluşturan cinsel içerikli söz ve davranışlar cinsel taciz olarak değerlendirilir. Cinsel içerikli resim, fotoğraf, şekil veya karikatür göstermek, bunu fiziksel veya elektronik ortamda gerçekleştirmek de bu suçu oluşturur. Cinsel amaçlı olmayan rahatsız edici davranışlar ise cinsel taciz sayılmaz. Cinsel içerikli söz atma ve sarkıntılık ise cinsel taciz sayılır (Nuhoglu, 2004, s. 638 vd). Cinsel amaçlı söz ve davranışlardan mağdurun haberi olmamış üçüncü kişilerin olmuşsa yine suç oluşmaz. Bununla birlikte fail cinsel içerikli bir yazıyı mağdura göndermiş ve onun ailesi bunu görmüş ise teşebbüs hükümleri uygulanır.

Cinsel tacizin kuramsal olarak mobbingin unsuru olması mümkünse de uygulamada böyle bir davranışa rastlanmamaktadır. Çünkü cinsel taciz hem TCK anlamında bir suç hem de İş Kanununun 24/II-b ve d ile 25/II-c maddesi uyarınca haklı nedenle fesih sebebidir. Dolayısıyla mobbing sürecinin herhangi bir aşamasında bir işçinin diğer çalışana (mağdura) cinsel tacizde bulunması hem iş sözleşmesinin tazminatsız olarak feshedilmesine hem de cezai takibata maruz kalmasına neden olacaktır. Bu durumda mağdur cinsel taciz anına kadar süren eylemlerden dolayı koşullarının bulunması halinde mobbing nedeniyle dava açabilecek, hem TCK kapsamında şikâyetçi olabilecek hem de fail durumundaki işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini sağlayabilecektir. Cinsel tacizde bulunan kimsenin işveren olması durumunda mağdur haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilecek ve salt bu nedenle işverenden tazminat alabilecektir. İş Kanununun 24/II-b maddesine göre, “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Benzer şekilde, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa iş sözleşmesi mağdur işçi tarafından haklı nedenle sona erdirilebilecektir (m. 24/II-d).

Şantaj

TCK'nın 107. maddesine göre, hakkı olan veya yükümlü olduğu bir şeyi yapacağından veya yapmayacağından bahisle, bir kimseyi kanuna aykırı veya

yükümlü olmadığı bir şeyi yapmaya veya yapmamaya ya da haksız çıkar sağlamaya zorlayan kişi ile kendisine veya başkasına yarar sağlamak amacıyla bir kişinin şeref veya saygınlığına zarar verecek nitelikteki hususların açıklayacağını veya isnat edeceğini söyleyen kişi şantaj suçunu işlemiş olur. Şantajda mağduru bir şeyi yapmaya veya yapmamaya zorlama söz konusudur. Ancak, bu durumda mağdura bir kötülük yapılacağından ve onun sahip bulunduğu bir değere saldırıda bulunulacağından bahisle bir zorlama söz konusu değildir. Aksine, kişi, hakkı olan veya yükümlü olduğu bir şeyi yapacağından veya yapmayacağından bahisle başkasını zorlamaktadır. Örneğin bir ustabaşı geçerli veya haklı nedenle feshi gerektiren bir eyleminden dolayı işçiyi işverene bildirmek zorundadır. Çalışanlardan sorumlu olan bir ustabaşının, şefin, müdürün veya yöneticinin işyerinde olanlar konusunda işvereni bilgilendirme görevi varken bunu kendi çıkarına kullanması diğer koşulların varlığı halinde şantaj olur. Fail bunu hatalı davranışı bulunan işçi üzerinde baskı unsuru olarak kullanabilir. Şantaja konu olabilecek olgular çok farklı olabilir. Örneğin, terfi bekleyen bir çalışanın performans değerlendirme formunu objektif olarak doldurmakla görevli bulunan bir yönetici bu yetkisini işçi üzerinde baskı unsuru olarak kullanabilir. Yine, suç işlemiş olan bir çalışmanı ihbar edeceğinden bahisle failin kendisine bir menfaat temin etmeye çalışması hâlinde de şantaj suçu oluşur. İşlenmiş olan bir suç vakası karşısında ihbarda bulunmak, kişiler açısından hem bir haktır hem de bir yükümlülüktür. Örneğin, muhasebe elemanının usulsüzlüğünü bilen güvenlik görevlisinin bu durumu işverene bildirme yükümlülüğü vardır. Güvenlik görevlisi bunu işverene bildirmek yerine şantaj konusu edebilir. Herhangi bir nedenden dolayı bir çalışana şantaj yapılması mobbingin bir parçası olabileceği gibi iş sözleşmesinin feshini gerektiren bir davranış olarak da kabul edilir. Bir hareketin suç teşkil etmesi o eylem sahibine karşı tazminat gibi başkaca yasal yollara başvurulmasına engel değildir. Yani bir hareket hem suç, hem sözleşmenin feshi ve hem de tazminat sebebi olabilir. İşyerinde hırsızlık veya yolsuzluğa adı karışmış olan bir işçinin istifa etmemesi halinde yasal yollara başvurulacağını söylemek şantaj ve tehdit suçunu oluşturmaz. Uygulamada bu gibi durumlara çok sık rastlanmaktadır. Bu gibi durumlarda işveren, işçisine “Yasal yollara başvurur ve iş sözleşmeni ben feshedersem bir daha iş bulamazsın ve senin için çok daha kötü sonuçlar meydana gelir. Bunun için istifa dilekçesi vermen senin yararına olur” demekte ve işçi istemeyerek istifa etmekte ancak daha sonra baskı ve tehdit sonucunda istifa ettiğini beyanla işe iade davası açmakta, kıdem ve ihbar tazminatı istemektedir. Bu gibi durumlarda işverenin davranışı mobbing olmadığı gibi şantaj ve tehdit suçunu da oluşturmamaktadır. Bir hakkın kullanılacağını söylemek tehdit, baskı ve mobbing olarak değerlendirilemez.

Şantaj suçunun oluşabilmesi için, mağdurun zorlanması yeterlidir. Bu zorlama karşısında, mağdurun isteneni yapması suçun oluşması için gerekli değildir. Şantaj suçunun arz ettiği özellik, kişinin hak veya yükümlülüklerini kötüye kullanarak haksız bir çıkar sağlamaya çalışması ya da başkasını bir şeyi yapmaya veya yapmamaya mecbur etmesidir. Yukarıda da belirtildiği gibi bir işçinin yasal

yollara başvurulacağı veya iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceği baskısı ile istifaya zorlanması mobbing sayılmaz. TCK anlamında tehdit veya şantaj suçunu da oluşturmaz. Bu husus kamusal veya siyasi alanda görülmektedir. Örneğin, disiplin cezası açısından memuriyetten çıkarılmayı gerektiren bir eylem yapan kamu görevlisine “Kendi isteğinle emekliye ayrıl. Eğer biz seni çıkarırsak bunun sonuçları daha kötü olur” demek, baskı, tehdit veya mobbing olarak değerlendirilemez.

Görevi Kötüye Kullanmak

TCK'nın 257. maddesine göre; “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. Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmaktan ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi... cezalandırılır.”

Bir kamu göreviyle görevlendirilen kişi, bu kamu faaliyetinin yürütülmesi sırasında, görevinin gerekli kıldığı yükümlülüklerle uygun hareket etmek zorundadır. Öyle ki; kamu faaliyetlerinin gerek eşitlik gerek liyakatlilik açısından adalet ilkelerine uygun yürütüldüğü hususunda toplumda hâkim olan güvenin, inancın sarsılmaması gerekir. Bu yükümlülükle bağdaşmayan davranışlar, belli koşullar altında suç olarak tanımlanmıştır. Görevi kötüye kullanma suçu, bu bakımdan genel, tali ve tamamlayıcı bir suç olarak görülmüştür.

Görevi kötüye kullanma suçunun oluşabilmesi için, gerçekleştirilen fiilin, kamu görevlisinin görev alanına giren bir hususla ilgili olması gerekir. 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 suçunun oluşturabileceği kabul edilmiştir. Buna göre, kamu görevinin gereklerine aykırı davranışın, kişilerin mağduriyetini sonuçlamış olması veya kamunun ekonomik bakımdan zararına neden olması ya da kişilere haksız bir kazanç sağlamış olması hâlinde, görevi kötüye kullanma suçu oluşabilecektir. 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, tabii 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. Haklı olan işin görülmesinden sonra kişilerden yarar sağlanması da, görevi kötüye kullanma suçunu oluşturur. Çünkü bu yarar, kamu görevlisi sıfatını taşıması ve işi görmüş

olması dolayısıyla kişiye sağlanmaktadır. Bu gibi durumlarda, kişiler hakkının teslim edilmesi konusunda en azından bir kaygıyla hareket etmektedirler. Kamu görevlisine yarar sağlanması görünüşte rızaya dayalı olsa bile; kamusal görevlerin eşitlik ve liyakat esasına göre yürütüldüğü hususunda taşınan kaygı dolayısıyla, burada da bir mağduriyetin varlığını kabul etmek gerekir. Görevin gereklerine aykırı davranış dolayısıyla, kamu açısından bir zarar meydana gelmiş olabilir. Örneğin orman alanında veya kamu arazisinin işgaliyle yapılan işyeri veya konutlara elektrik, su, gaz, telefon ve yol gibi alt yapı hizmetleri götürülmekle, görevin gereklerine aykırı davranılmış olabilir. Görevin gereklerine aykırı davranmak suretiyle kişilere haksız bir kazanç sağlanmış olabilir. Örneğin kişi, kamusal bir finans kaynağından yararlanması için gerekli şartları taşımadığı hâlde, yararlandırılmış olabilir. Kişiye, belli bir sınai veya ticari faaliyetle ilgili olarak gerekli izin koşullarını taşımadığı hâlde, bu faaliyetin icrasına yönelik olarak izin verilmiş olabilir. Bir imar planı uygulamasında, belli bir parsel üzerinde, plan tekniğine veya imar planına aykırı olarak yapılaşmaya imkân sağlanmış olabilir.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda,⁶ hastanede klinik şefi olarak görev yapan sanığın, görevi sırasında, maiyetinde hekim olarak çalışanları, ameliyat ve vizitelere almayarak klinik çalışmalarında pasifize edip eğitim haklarını kısıtlamasını görevi kötüye kullanma suçu olarak değerlendirmiş ve sanık hakkında yerel mahkemenin vermiş olduğu beraat kararı bozulmuştur. Yargıtay Ceza Dairesinin anılan kararına konu olayda sanığın eylemleri mobbing olarak değerlendirilmiş ve bunun da TCK anlamında görevi kötüye kullanma suçunu oluşturduğuna hükmedilmiştir.

Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma

TCK'nın 123. maddesine göre, “Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile ... hapis cezası verilir.” Bu suç ile kişilerin huzur ve sükun içinde yaşama hakkı korunmaya çalışılmaktadır. Suça konu eylemle kişilerin psikolojik ve ruhsal sükun içinde yaşama hakkına müdahale söz konusudur. TCK'da bu suçun düzenlenişi son derece yetersizdir. Pek çok ceza yasası, “stalking” ya da “genel taciz” veya “takipçi tacizi” olarak adlandırılan bu suça ilişkin olarak bireylerin huzur ve sükun içinde yaşamalarının sağlanabilmesi için daha etkin bir düzenleme yapmışlardır. Örneğin, Avustralya'da ayrıntılı stalking düzenlemesi mevcuttur (Sokullu-Akıncı, 2011, s. 119).

Mobbingle Mücadelede Cezai Yaptırımın Gerekliliği

Mobbingin TCK anlamında suç teşkil etmediği bilinen bir gerçektir. Mobbing süreci içinde bazı eylemlerin zaten TCK anlamında suç teşkil ettiği ve cezai

⁶ Yargıtay 4. CD'nin 2010/17281 Esas ve 2012/1634 sayılı Kararı.

yaptırımı bağlandığı için ayrıca yeni bir suç tipi olarak düzenlenmesine gerek olmadığı bazı yazarlarca söylenmektedir (Erdem ve Parlak, 2010, s.268). Bu yazarlara göre mobbingle mücadelede, ceza hukuku araçları yeterli olduğu için bu olguyu bağımsız bir suç tipi olarak ayrıca düzenlemeye gerek yoktur. Oysa mobbing sırasında çoğu zaman TCK anlamında suç işlenmediği, başka bir deyişle suç işlenmeden mobbing yapılabildiği açıkça ortadadır. Çok az sayıdaki mobbing eyleminde fail hakaret, cinsel taciz, görevi kötüye kullanma, yaralama ve tehdit gibi suçları işlemektedir ki zaten bunlar müstakil olarak suç sayılmakta ve mobbing nedeniyle değil suç oldukları için cezalandırılmaktadır. Esas ve yaygın olan mobbingin suç işlenmeden gerçekleşiyor olmasıdır. Yine esas olan, mobbing ile bu süreç içinde suç olarak işlenen bir kısım fiillerin unsurları yönünden birbirinden farklı oluşudur. Mobbingin unsurları ile mobbing sırasında işlenen bir kısım suçların unsurları tamamen farklıdır. Bir kimse sözü edilen suçları işlemeyen kolaylıkla mobbing yapabildiğine göre mobbing mağdurlarının cezai hükümlerle korunmasına olan gereksinim ortadadır. Benzer şekilde stalking (saplantılı takip) ve işyeri kabalığı da (workplace incivility) suç teşkil etmemekte ancak çok yaygın görüldüğü ve mağdurları derinden etkilediği için stalking, Mart 2007'den beri Taciz Yasası (Nachstellungsgesetz) olarak adlandırılan Alman Ceza Kanununun 238. maddesi ile suç kapsamına alınmıştır (Bkz. Bağ, 2010, s.165 vd). Konuya İş Kanunu açısından bakıldığında da durum benzerlik arz etmektedir. Mobbing eylemlerinin bir çoğu fail açısından iş sözleşmesinin feshini gerektirse de bir çok durumda fail yaptırımlara maruz kalmamaktadır. Dolayısıyla mobbingin İş Kanununda düzenlenmesine gerek olmadığını söylemek de mümkün değildir. Çünkü bir bütün olarak mobbing suç teşkil eden eylemlerden veya sözleşmenin feshini gerektiren davranışlardan tamamen farklı bir kavram ve olgudur. Mobbingin müstakil bir suç olarak tanımlanmaması halinde mobbing failleri amaçlarına suç işlemeyen rahatlıkla varabileceklerdir. Çünkü mobbingin varlığı için herhangi bir suçun işlenmesine gerek yoktur ve çoğunlukla da TCK anlamında suç işlenmeden mobbing yapılmaktadır.

Sonuç

Dünyada örgütsel psikoloji alanında çalışanların artan bir ilgiyle araştırdıkları mobbing kavramı, Türkiye'de gittikçe daha fazla kullanılan, yargı kararlarına yansıyan, gelişen ve üzerinde düşünülen bir olgudur. İşyerlerinde mobbing oluşturan eylemler her geçen gün daha da artmakta ve bu husus mağdurlar tarafından daha fazla dile getirilmektedir. Sonuç olarak sosyolojik açıdan sorun teşkil eden bir davranış biçimine yasama ve yargı organlarının kayıtsız kalamayacağı da sosyal bir gerçekliktir. Mobbingin bir sorun olarak büyümesi onunla doğru ve etkin bir şekilde mücadele argümanlarını da beraberinde getirmektedir. Her ihlal hak aramayı doğurmakta, hakların kullanıldığı yerde istismarlar da ortaya çıkmaktadır. Hakların kötüye kullanımı Türk Medeni Kanunu tarafından evrensel

bir ölçüde düzenleme altına alınmış, bir hakkın kötüye kullanımını yasaların korumayacağına kesin bir dille değinilmiştir. Sosyolojik açıdan, insanın bulunduğu ve toplu yaşamın olduğu her yerde kişiler, kendi yararına düşünüp hareket etmekte, menfaatleri ile çakışan hususlardan en kısa zamanda ve en kolay biçimde kurtulmak istemektedir. İstenmeyen hususlardan kurtulmadaki acelecilik ve kolaycılık hukuki yollara müracaatı da yargılama sürecini de gölgelemektedir. Örneğin, bir işveren hukuki yollardan işçisinin iş sözleşmesini feshetmek yerine onun istifa etmesi veya emekliye ayrılması ya da ikale ile işi bırakmasını istemekte, zaman zaman bu amacına ulaşmak için bir kısım baskıcı yollara başvurabilmektedir. Benzer şekilde işçi de yasal yollara başvurmak ve yasal haklarını kullanmak yerine olayları ve olguları kendi lehine yorumlamakta ve bir kısım ithamlarda bulunabilmektedir. Çalışanların çok sık başvurduğu iddialardan bir kısmı da işverenin baskı, tehdit ve mobbing teşkil eden eylemlerde bulunduğuudur.

İş yaşamında mobbing kavramı, iş yaşamı ile bağlantılı psiko-sosyal bir şiddet unsurunu ifade etmektedir. Mobbing, modern toplumlarda çalışanların fiziksel ve psikolojik durumları üzerinde ciddi etkiler bırakan bir problem olarak ele alınmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddet anlamına gelen “mobbing” kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde bireyin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesi kaçınılmazdır. Mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanmaktadır.

İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıkırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, tercihlerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. Mobbing süreci içinde TCK anlamında suç teşkil eden eylemlere rastlamak mümkündür. Bir eylemin mobbing içinde yer

alması onun ayrıca suç olarak değerlendirilmesini ve adli soruşturmaya konu edilmesini engellemez. Bununla birlikte bir eylem ne kadar ağır olursa olsun ve ceza kanunu anlamında ne kadar cezayı gerektirirse gerektirsin mobbingin olarak kabul edilmeyebilir. Çünkü mobbing içinde yer alan eylemler sürekliliği gerektirir.

Mağdur işçi, kendisine yönelik suç teşkil eden sistematik eylemlerden dolayı Cumhuriyet savcılığına başvurmamış, diğer bir deyişle şikayetçi olmamış ise mobbing nedeniyle tazminat isteme hakkı ortadan kalkmaz. Aynı şekilde kendisine yönelik eylemler mobbing olmaktan çıkmaz. Mağdurun, kendisine yönelik eylemlerden dolayı ceza hukuku anlamında şikayette bulunmaması onun mobbing teşkil eden eylemlere rıza gösterdiği anlamına gelmez. Dolayısıyla, mobbing iddiasına bakan bir mahkeme, mağdurun ceza hukuku anlamında şikayet hakkını kullanmadığını, bu hakkı kullanmış olması halinde eylemlerin önlenmiş olacağını, mağdurun şikayet hakkını kullanmayarak eylemlerin sürekli ve sistematik şekilde işlenmesine neden olduğunu ileri süremez. Örneğin, belli bir amaçla sürekli ve sistematik olarak cinsel tacize ve hakarete maruz kalan bir çalışan ceza hukuku anlamında şikayette bulunmasa da mobbing iddiasında bulunabilir. Saldırgan (veya fail) hakkında adli soruşturmanın olmaması veya şikayet yokluğu, eylemi mobbing olmaktan çıkarmaz. Benzer şekilde, ceza mahkemesi tarafından verilen maddi vakiayı nitelemeye ilişkin beraat kararları hukuk hakimini bağlamaz. Ceza mahkemesinin, failin hakaret veya cinsel taciz suçunu işlemediğine hükmetmesi eylemin varlığı ve diğer unsurları içermesi halinde mobbinge karar verilmesine engel değildir.

Mobbing eylemlerinin “sataşma” olduğu konusunda hiçbir kuşku yoktur. Bir işçi kendisine sataşılma, saldırılma, tacizde bulunulma veya hakaret edilme, tehdit veya şantajda bulunulma halinde iş sözleşmesini haklı olarak feshetme imkanına sahiptir. Bazı yerel mahkemelerin, sataşma veya suç teşkil edici eylemlere rağmen mağdurun iş sözleşmesini feshetmemesi halinde mobbingden söz edilemeyeceğine dair kararları yerinde değildir.⁷ Mahkeme kararına göre,⁸ kendisine yönelik haksız eylemlere rağmen iş akdini sona erdirmeyen ve çalışmaya devam eden kişinin mobbing iddiasında bulunması hatalıdır. Bir işçi, kendisine yönelik mobbing eylemlerinin başında iş sözleşmesini sona erdirmek veya bu eylemler suç teşkil ediyorsa adli makamlara şikayette bulunmak zorunda değildir. Bunlar mağdurun seçimlik haklarıdır. Mağdur işçi, kendisine yönelik suç teşkil eden eylemlere karşı şikayet hakkını kullanmasa da mobbing iddiasında bulunabilir.

Mobbing teşkil eden eylemlerin ne olduğu veya hangi eylemlerin hangi koşullar altında mobbing oluşturduğu yeterince bilinmemekte, söz konusu eylemler

⁷ Bkz. İstanbul 4. İş Mahkemesi'nin 2012/257 Esas ve 2012/547 sayılı Kararı. Anılan Karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2012/38582 Esas ve 2012/43051 sayılı Kararı ile bozulmuştur. Direnme üzerine HGK, 2012/9-1925 Esas ve 2013/1407 sayılı Kararı ile anılan Daire'nin kararını yerinde bulmuştur.

⁸ Bkz. İstanbul 4. İş Mahkemesi'nin 2012/257 Esas ve 2012/547 sayılı Kararı.

benzer kavramlarla karıştırılmakta, tanımlamada yanlışlığa düşülmesinden daha çok, mobbingin ispatında sorunlar yaşanmakta, söz konusu eylemler gerek işçi, gerek işveren ve gerekse ekonomi üzerinde ciddi sorunlara ve zararlara yol açmakta, buna rağmen mobbingin önlenmesi için etkili bir mücadele yürütülememektedir. Bu makale, sözü edilen sorunlara dikkat çekmeyi amaçlamış ve kısmen de olsa çözüm önerileri getirmeye çalışmıştır.

KAYNAKÇA:

- ACAR, A.B. ve DÜNDAR G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37 (2), s. 111-120.
- ALTUNTAŞ, C. (2010). “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”. Journal of Yasar University. Cilt: 18, Sayı: 5. s. 3001.
- ARSLAN, Ç. ve AZİZAĞAOĞLU, B. (2004). Yeni Türk Ceza Kanunu Şerhi, Ankara: Asil Yayınları.
- ARTUK, M. E. GÖKCEN, A. ve YENİDÜNYA, C. (2006). Ceza Hukuku Özel Hükümler. (7. Bası). Ankara.
- BAYKAL, A.N. (2005). Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbing’den Günümüze. Sistem Yayıncılık. İstanbul.
- BAYRAM, S. (2010). “Mobbing’e Maruz Kalan İşçinin Yasal Hakları”. Mali Çözüm. Temmuz-Ağustos. s. 282.
- BAYRAM, S. (2011). “Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi”. Mali Çözüm. Mart-Nisan. s. 317 vd.
- BİLGEL, N., AYTAÇ, S. ve BAYRAM, N. (2011). İşyerinde Yıldırma Davranışı. Aytaç, S. ve Bayram, N. (Ed.), İşyerinde Şiddet içinde. (s. 73-100). İstanbul: Beta Yayınları.
- BOZBEL, S. ve PALAZ, S. (2007). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”. TİSK Akademi, Cilt: 2, Sayı: 3. s. 66-81.
- BRIGITTE, K. (2004). Cortisol Day Profiles in Victims of Mobbing, Journal of Psychosomatic Research. No: 56.
- BÜTE, M. (2009). İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Olgusu: Erzurum’da İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Eskişehir: 21-23 Mayıs.
- CENTEL, T. (2005). Yeni Türk Ceza Kanununda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler. Çimento İşveren Dergisi. 19 (5), s. 4-17.
- ÇELEBİ Ö. (2004). “İş İlişkinde Manevi Taciz”. Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Prof. Dr. Erden Kuntalp’e Armağan. Cilt:1, Yıl:3, Sayı:1. s. 692.
- DAVENPORT, N. SWARTZ, R.D. ve ELLIOT, G.P. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz. Sistem Yayıncılık. İstanbul.
- EINARSEN, S. ve SKOGSTAD, A. (1996). “Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations”. European Journal of Work and Organizational Psychology. Volume: 5, Issue: 2. s. 185-201.
- EKİZ, V. (2010). İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet. Atılım Üniversitesi SBE. Yüksek Lisans Tezi. Ankara. s. 7.

- ERDEM, M. R. ve PARLAK, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. TBB Dergisi. Sayı: 88, s. 261-288.
- GÖKÇE, A.T. (2008). Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği. Öğreti Yayınları. Ankara.
- GÖKÇE, A.T. (2012). “Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi. 18. s. 273.
- GÜN, H. (2010). Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: Mobbing/Bullying. (2. Baskı). Ankara: Lazer Yayınları.
- HIRIGOYEN, M-F. (1998). Le Harcelement Moral. Editions La Decouverte et Syros. Paris.
- http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/mob_2?q=mobbing#mob_2_3 (ET: 02.04.2012)
- <http://nedir.dictionarist.com/stalk> (ET: 12.09.2014).
- <http://tureng.com/search/stalk> (ET: 12.09.2014).
- JENNIFER, D. COWIE, H. ve ANANIADOU, K. (2003). “Perception and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations”. Aggressive Behavior. 2, s. 492-493. (Aktaran: Necati CEMALOĞLU. “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma”. Bilig, Yaz / 2007. Sayı: 42, s. 112).
- JORDAN, P.J. ve SHEENAN, M. (2000). Stress and Managerial Bullying: Affective Antecedents and Consequences. Transcending Boundaries: Integrating People. Processes and Systems. Brisbane: Griffith University.
- KARACA, N.G. (2009). “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü”. Çimento İşveren Dergisi. Cilt: 23, Sayı: 5. Eylül 2009, s. 28.
- KILIÇ, S. T. (2006). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Şiddet) Sanayi Sektöründe Yaşanan Mobbing Uygulamaları, Kişisel Etkileri, Örgütsel ve Toplumsal Maliyetleri. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- KÖK, S.B. (2006). İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri”. Atatürk Üniversitesi İİBF. Erzurum 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs.
- KÖSE, S. ve UYSAL, Ş. (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 1 (8), s. 262-276.
- LEYMANN, H. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”. European Journal of Work and Organizational Psychology. 5 (2), s. 165-184.

- MERAN, N. (2005). Kişilere Karşı Suçlar, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- MERCANLIOĞLU, Ç. (2010). Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), s. 37-46.
- MIKKELSEN, E.G. ve EINARSEN, S. (2002). "Relationships Between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy". *Scandinavian Journal of Psychology*. Volume: 43, Issue: 5, December. s. 397.
- NUHOĞLU, A. (2004). Türk Ceza Kanununda ve 2002 Tasarısında Cinsel Suçlar. Prof. Dr. Çetin Özek Armağanı. (s. 609-640). İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.
- ÖNOK, R. M. (2006). Uluslararası Boyutuyla İşkence Suçu. Ankara: Seçkin Yayınları.
- ÖZEN, M. (2008). Hakaret Suçu ve İnternet Yoluyla İşlenmesi. *TBB Dergisi*, 75, s. 94-108.
- ÖZTÜRK, M. O. (2006). Türk Ceza Kanununda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu. İstanbul: Legal Yayınları.
- SMITH, Peter K. vd (2002). Definitions of Bullying: A Comparison of Terms Used, and Age and Gender Differences, in a Fourteen-Country International Comparison, *Child Development*, July-August, 73 (4).
- SOKULLU-AKINCI, Füsün. (2011). İşyerinde Şiddet ile Savaşım ve Hukuksal Boyutları. Ayaç, S. ve Bayram, N. (Ed.), *İşyerinde Şiddet* içinde (s. 101-150). İstanbul: Beta Yayınları.
- SOYER, S. (2006). İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlaliyle Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler. *Hukuki Perspektifler Dergisi*, 7, s. 99-108.
- SUTTON, R.I. (2008). İşyerinde Pisliklere Hayır Kuralı. (Çev. Selen Y. Kölay). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ŞEN, E. (2006). Türk Ceza Kanunu Yorumu, (Cilt: 1), İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- ŞEN, S. (2009). "Psikolojik Taciz ve İş Hukuku Boyutu". *Çimento İşveren*. Eylül 2009. s. 49.
- TETİK, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), s. 81-89.
- TEZCAN, D., ERDEM, M. R. ve ÖNOK R. M. (2007). Teorik ve Pratik Ceza Hukuku, (5. Baskı). Ankara.
- TINAZ, P. (2006). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum*. 10 (3), s. 13-28.

- TINAZ, P., BAYRAM, F. ve ERGİN, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Yayınları.
- KARATUNA, I. ve TINAZ, P. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz. Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.
- TOROSLU, N. (2005). Ceza Hukuku Özel Kısım, Ankara: Savaş Yayınları.
- TUTAR, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin Yayınları.
- WESTHUES, K. (2002). The Mobbings at Medaille College. Canada: University of Waterloo.
- www.ldoceonline.com/dictionary/stalking (ET: 12.09.2014).
- YAMAN, E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 02.11.2011 Tarih, 2011/9-590 Esas ve 2011/677 sayılı Kararı.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 25.09.2013 Tarih, 2012/9-1925 Esas ve 2013/1407 sayılı Kararı.
- YAŞAR, O. GÖKCAN, H. T. ve ARTUÇ, M. (2010). Yorumlu ve Uygulamalı Türk Ceza Kanunu. (Cilt: 3), Ankara: Adalet Yayınevi.
- YERLİ, T. "İşyeri Hekimi Mobbing Karşısında Kurban mı, Kurtarıcı mı?". CHD. Yıl: 4, Sayı: 4. Aralık, 2009.

