HAKEMLİ

Türk Ceza Kanunu'nda Mobbing Olgusunun Bağımsız Bir Suç Tipi Olarak Düzenlenmesi: Hukuki Değerlendirme ve Öneriler

Celal Hakan KAN*

Geri çekildi/Retraction

Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK – ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

* Dr., İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 25. Ceza Dairesi Üyesi. hakankan_31@msn.com. **ORCID:** 0000-0002-0621-4195.

Makale geliş tarihi: 12 Ağustos 2024 **Makale kabul tarihi:** 7 Aralık 2024

Atıf önerisi: Kan, Celal Hakan, "Türk Ceza Kanunu'nda Mobbing Olgusunun Bağımsız Bir Suç Tipi Olarak Düzenlenmesi: Hukuki Değerlendirme ve Öneriler", *Ankara Barosu Dergisi*, Cilt 83, Sayı 1, Ocak 2025, s. 231-301. **DOI:** 10.30915/abd.1532255.

TÜRK CEZA KANUNU'NDA MOBBİNG OLGUSUNUN BAĞIMSIZ BİR SUÇ TİPİ OLARAK DÜZENLENMESİ: HUKUKİ DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

ÖZ

Türkiye'deki iş yerlerinde mobbing, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratan önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Mevcut yasal düzenlemeler ise mobbing olaylarını bağımsız bir suç tipi olarak değerlendirmemektedir. Bu çalışma, Türk Ceza Kanunu'nda mobbingin bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmesi gerektiğini savunmaktadır. Çalışmada, mevcut hukuki düzenlemelerin analizi ile mobbingin etkili bir şekilde önlenmesine ve mağdurların korunmasına yönelik öneriler sunulmuştur. Bu kapsamda, çalışmada karşılaştırmalı analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar ışığında, iş yerinde mobbingin açık bir şekilde tanımlanmasının ve caydırıcı cezai yaptırımlar getirilmesinin bu olgunun daha etkin bir şekilde önlenebileceği ve mağdurların haklarının korunabileceği vurgulanmıştır. Bu bağlamda önerilen düzenlemeler, mobbingin tanımlanması, raporlanması ve cezalandırılması süreçlerine açıklık getirerek çalışma ortamlarının güvenli ve sağlıklı bir hale dönüştürülmesini amaçlamaktadır. Önerilerin ayrıca, iş yerlerinde mobbingin toplumsal ve bireysel düzeyde neden olduğu olumsuz etkilerin azalmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Türk Ceza Kanunu, mobbing, iş yeri, tipik suç unsuru, mobbing davranışları.

THE REGULATION OF MOBBING AS AN INDEPENDENT OFFENSE IN THE TURKISH PENAL CODE: LEGAL ASSESSMENT AND RECOMMENDATIONS

ABSTRACT

Workplace mobbing in Turkey emerges as a significant issue that severely impacts employees' psychological and physical well-being. The existing legal framework, however, does not classify mobbing as an independent offense. This study argues that mobbing should be recognized as a distinct crime within the Turkish Penal Code. Through an analysis of current legal provisions, the study offers recommendations aimed at the effective prevention of mobbing and the protection of victims. In this context, a comparative analysis was conducted. Based on the findings, it is emphasized that clearly defining mobbing in the workplace and introducing deterrent criminal sanctions could enhance efforts to prevent this phenomenon and safeguard victims' rights. The proposed regulations aim to clarify the processes of defining, reporting, and penalizing mobbing, thereby transforming workplaces into safe and healthy environments. Furthermore, these recommendations are anticipated to contribute to mitigating the adverse effects of mobbing on both societal and individual levels.

Keywords: Turkish Penal Code, mobbing, workplace, typical element of the crime, mobbing behaviors.

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

GİRİŞ

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

"Mobbing" terimi etimolojik kökenini İngilizce "*to mob*" kelimesinden alır ve ilk olarak sosyal psikoloji alanında, özellikle de kalabalık psikolojisi alanında ortaya atılmıştır[1]. Bu terim, yapılandırılmış ve organize bir grup içindeki en düşük sosyal hiyerarşi seviyesini sembolize etmektedir. Daha sonra ise İsveçli bir doktor olan *Heinemann* tarafından çocuklara bir grup akranları tarafından uygulanan şiddeti tanımlamak için kullanılmıştır[2].

Öte yandan, birçok ülkenin akademik çalışmalarında öne çıkan mobbing kavramı özellikle çok yönlülüğü sebebiyle farklı diller ve kültürler arasında farklı terminoloji kullanımına yol açmaktadır. İngilizce konuşulan bölgelerde önceleri "*işyeri zorbalığı*" şeklindeki kullanımı yaygınken; uluslararası literatürde genel itibariyle fiziksel ve psikolojik zararla sonuçlanan soyut şiddete işaret eden bir terim olan "mobbing" kullanılmaktadır. Türkçe literatürde ise bu olgu genellikle psikolojik taciz, manevi taciz, yıldırma gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Bununla birlikte, olgunun karmaşık doğasını ve bu tür davranışları tanımlama, kategorize etme ve özellikle Türk Ceza Hukuku çerçevesinde ele alma konusundaki zorlukları vurgulayan, evrensel olarak kabul görmüş bir tanım veya terim henüz oluşturulmamıştır. Uluslararası alanda ve genel olarak toplumsal bağlamlarda geniş kabul gören mobbing terimi, ilgili diğer kavramları da kapsar bir niteliğe sahiptir. Sonuç olarak, çalışmanın anlaşılırlığı, kapsamlı bir çerçeve sunmak, toplumsal bilinci yükseltmek ve küresel/akademik çalışmalarla daha kolay karşılaştırma yapılmasını sağlayabilmek adına çalışma boyunca, -çoğunlukla- "mobbing"

[1] Şamil Demir, "Mobbing Olgusunun Hukuksal Değerlendirmesi," *Ankara Barosu Dergisi,* Cilt 67, Sayı 2, 2009, s. 140.

[2] Gail Pursell Elliott, Noa Davenport and Ruth Schwartz, *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*, U.S.A., Civil Society Publishing, 1999, s. 12.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

terimi ve literatür ile uyum sağlaması adına "psikolojik taciz" terimi dönüşümlü olarak kullanılacaktır.

Günümüzde ise özellikle İskandinav ülkelerinde ve çalışma psikolojisi alanında mobbing üzerine kapsamlı araştırmalar yapılmıştır[3]. Genellikle işverenlerin, çalışanları istifaya zorlamak ve bu şekilde tazminat yükümlülüklerinden kaçınmak için uyguladıkları sistematik ve sürekli baskı ile ilişkilendirilmektedir. Bu etkilerin ciddiyetinin farkına varılmasıyla, zaman içinde özel hukuk ve ceza hukukunda mobbingi ele alan düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Çalışanların yasal haklarının giderek daha fazla farkına varması, mobbing uygulamalarının doğrudan kaba güç kullanımından çıkarak, koruyucu iş yasalarındaki boşluklardan yararlanarak, "sinsi" bir psikolojik baskı ve yıldırmaya dönüşmesine sebep olmuştur. Kültürel ve rekabetçi dinamiklerle beslenen bu artan eğilim, mobbingi işçi haklarının korunması açısından kritik bir konuma getirmiş ve özellikle Türkiye'de ceza hukuku bağlamında mobbingin ayrı bir suç olarak açıkça tanınmasını gerektirmiştir. Nitekim mobbingin sadece kişileri bireysel olarak değil tüm toplumu etkilediği göz önüne alındığında, bu konunun kovuşturulması ve ele alınması çeşitli yasal prosedürlerin ve mevzuatın uygulanmasını gerektirmektedir.

Ceza hukuku, suçluların sorumlu tutulması ve adil bir hukuk düzeninin korunması için temel teşkil etmektedir. Mobbingin çalışanların refahını ve mesleki performansını tehlikeye atabileceği de göz önüne alındığında, ceza hukuku bağlamındaki suçlar kapsamında sınıflandırılması ve failler için potansiyel cezai sorumluluğun değerlendirilmesi elzem hale gelmektedir. Ayrıca, Türk mevzuatında ayrı bir suç olarak düzenlenmediği göz önüne alındığında, caydırıcı yaptırımların eksikliği konunun etkili bir şekilde ele alınmasında önemli engeller yaratmakta ve bu tür davranışlarda bulunanları sorumlu tutacak mekanizmaları zayıflatmaktadır. Bu nedenle, mevcut ceza hukuku çerçevesinde bireysel eylemlerin kolektif süreçlerden daha öncelikli olduğu düşünüldüğünde, bu çalışma kavramın anlaşılmasında karşılaşılan zorluklara ışık tutmayı amaçlamaktadır. Nitekim, TCK'ya ayrı bir mobbing

[3] Meral Öztürk ve Ercan Şahbudak, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma", *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, 2017, s.203.

Geri çekildi/Retraction

suçunun eklenmesi ise sorumluların tespit edilmesini ve yargılanmasını kolaylaştıracaktır.

İş yerinde gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışlarının çok yönlü yapısı göz önüne alındığında, farklı hukuki kategoriler altında ele alınması ve uygun hukuki ve/veya cezai prosedürlerin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, mevzuatın detaylandırılması ve uygulamaya yönelik netlik sağlanması büyük önem taşımaktadır. Çalışmamızda, işyerlerinde önleyici tedbirlerin alınmasını teşvik etmek ve uygulayıcıların daha etkin bir şekilde kovuşturulmasını sağlamak amacıyla mobbingin bağımsız bir düzenlemeye kavuşturulması önerilmektedir.

I. GENEL OLARAK MOBBİNG KAVRAMI

İşyerinde psikolojik taciz olarak da bilinmekte olan "mobbing" olgusu, çalışma hayatında endişe verici bir paradigma yaratarak toplumun ilgisini çekmeyi başarmış, hedef alınan kişiler ve hatta kurumların üzerinde yarattığı yıkıcı etkiler sebebiyle de son yıllarda giderek artan bir ilgi görmeye başlamıştır. Gerçekten de bu kavram ilk ortaya atıldığı zamandan bu yana geniş çapta incelenmiş, tartışılmış ve işyerinde önlenmesi ve ele alınması için çeşitli teorik modellerin ve müdahalelerin geliştirilmesine yol açmıştır. Mobbing, çalışma hayatında hedef alınan bir kişi veya grubun iş arkadaşları ya da üstleri tarafından tekrar eden ve sistematik şekilde uygulanan kötü muamele ve zarar verici davranışları ifade etmektedir. Bu davranışlar genellikle fiziksel ve daha yaygın olarak psikolojik zararlarla sonuçlanmaktadır. Mobbinge maruz kalan bireylerin karşılaştığı bu durum, teorik modellerin ve müdahalelerin geliştirilmesine ihtiyaç duyulan önemli bir sorun alanı oluşturmaktadır. Söz konusu zarar verici davranışlarla hedeflenen, mobbinge maruz kalan mağdurun öz değer duygusunu aşağılamak, saygınlığını zedelemek ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektir. Aslında "mobbing" terimi onlarca yıldır işyerinde gerçekleştirilen psikolojik taciz ve istismarı tanımlamak için kullanılmaktadır. Günümüzde mobbingin doğasını ve yaygınlığını tam olarak anlamak için, tarihsel gelişimini ve zaman içinde nasıl evirildiğini incelemek önemlidir.

HAKEMLİ

Geri Çekildi/Retraction

A) KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TARİHSEL GELİŞİM

Mobbing terimi, iş yerlerinde yaşanan bir olguyu ifade etmek amacıyla kullanılmadan önce, hayvan davranışlarını inceleyen bilim insanları tarafından keşfedilmiştir[4]. İlk kez 19. yüzyılda biyologlar tarafından, yuvalarını koruyan kuşlarda gözlemlenen bir olguyu tanımlamak için kullanılan bu kavram, 1960'larda *Konrad Lorenz* tarafından, küçük hayvanların daha büyük ve yalnız bir hayvana karşı ortak bir savunma mekanizması geliştirmesi veya bir hayvan sürüsü içindeki zayıf üyenin sistematik olarak dışlanıp nihayetinde ortadan kaldırılmasını simgelemek amacıyla kullanılmıştır [5]. *Lorenz,* bu durumu kuşların yuvalarını koruma amacıyla kendilerinden daha güçlü bir hayvanı grup halinde hedef alarak uzaklaştırmalarını içeren davranışlar üzerinden izah etmiştir[6].

Mobbing terimini açıklamak için tercih edilen terimler kadar kullanılan tanımların çeşitliliği de oldukça fazladır. Bununla birlikte, mobbing hakkında herkes tarafından kabul edilmiş ve evrensel bir tanım bulunmamaktadır. Latince'de "*kararsız kalabalık*" anlamına tekabül eden "*mobile vulgus*" kelimelerinden türeyen -fiil haliyle- "*mob*" hukuksuz şekilde şiddet eylemleri gerçekleştiren bilinçsiz insan topluluğu anlamına gelmektedir[7].

Kavramın insanlara atfedilmesinde önemli bir rol oynayan İsveçli hekim *Heinemann* ise mobbing kavramını, bir grup çocuğun yalnız başına olan bir çocuğa karşı şiddet içeren tutum ve davranışları olarak kullanmıştır[8]. Belirtildiği üzere mob sözcüğünden türeyen mobbing tam da bu zararlı eylemleri ifade etmek adına yaygınlaşmaya başlamış, 1980'li yıllardan itibaren ise işyeri ile bağlantılı bir şekilde kavram ele alınmaya başlanmıştır[9].

[4] Zeynep Duygu Ulusoy, "Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 105, 2013, s.131.

[5] Selahattin Samet Bilge, "Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi", A*nkara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 65, Sayı 4, 2016, s.1246.

[6] Ulusoy, *op.cit.*, s.131.

[7] Fatma Çopur, *Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing* (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, 2017, s.6.

[8] Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Cilt 5, Sayı 2, 1996, s.168.

[9] Bilge, *op.cit.,* s.1246.

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

Heinz Leymann ise 1973'te çalışma hayatında psikolojik terör veya mobbing dediğimiz kavramı, bir veya daha fazla kişi tarafından zarar verici davranışlar ile sistematik olarak çaresiz ve savunmasız bir konuma sokulan bir kişiye yöneltilen düşmanca ve etik dışı iletişim biçimi olarak tanımlamıştır[10]. Bu süreçte mobbing mağduru olan işçi sistematik bir şekilde diğer çalışanlar veya işverenleri tarafından basit şakalar, dalga geçme, durmaksızın eleştirme, tehdit etme, görmezden gelme ve alenen iftira atmaya kadar varan bir dizi yöntemle sistematik olarak eziyet görmekte, baskı altına alınmakta, korkutulmakta ve sindirilmektedir[11]. İşyerinde mobbingin sınırlarının net bir şekilde çizilmesi mümkün olmadığından eylemlerin maruz bırakılandaki tesirinin analizi de güçleşmekte, bu nedenle mobbingin tespiti zorlaşmakta ve nelerin mobbing teşkil eden bir davranış olabileceği konusunda çok çeşitli yorumlar yapılmaktadır. Örneğin, *Leymann*'a göre cinsel taciz teşkil eden davranışlar da mobbing kapsamına girmektedir[12].

Norveç'teki bir grup bilim insanı, mobbing kavramına örnek teşkil edebilecek davranışların işyerlerinde sıklıkla görüldüğünü tespit etmiştir[13]. Bu anlamda, Einarsen ve diğerlerine göre[14] ise bir faaliyet, etkileşim veya sürecin psikolojik taciz olarak etiketlenebilmesi için tipik olarak yaklaşık altı ay gibi bir süre boyunca tekrar tekrar ve düzenli olarak gerçekleşmesi gerekir-ki bu hedef alınan kişiyi daha aşağı bir konuma getiren ve sistematik olarak olumsuz sosyal eylemlere maruz bırakan, tırmanan bir süreçtir. Bu tanıma göre çatışmanın münferit bir olay olması veya her iki tarafın da yaklaşık olarak eşit güçte bulunması durumunda zorbalık olarak değerlendirilemeyeceğini

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

[10] Serap Palaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 14, 2018, s.44.

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

[12] Ümit İlhan, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", *Ege Akademik Bakış* 10, Sayı 4, 2010, s.1176-1177.

[13] *İlhan, op.cit.*, s.1180.

[14] Arzu Arslan Ertürk, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,* Cilt 20, Sayı 1, 2014, s.290.

belirtmek gerekmektedir. Ancak, hiyerarşi veya cinsiyetten bağımsız olarak, mobbing herhangi bir işyerinde herkesin başına gelebilecek, süresi ve yoğunluğu itibariyle öznel ve mağdurun tolerans düzeyine bağlı bir olgu olarak kabul edilmekte; bu nedenle de mağdurun tacizle ilgili deneyimi daha büyük bir önem ifade etmektedir[15].

1996 yılında İngiliz araştırmacı Tim Field, mobbingi bireyin özsaygısına ve özgüvenine yönelik sürekli ve ısrarlı bir saldırı olarak nitelendirmiştir. Davenport, Schwartz ve Elliott mobbingi mağdurun benlik duygusunu yok etmeye yönelik kasıtlı bir çaba olarak tanımlamıştır. Bu tür davranışların altında yatan güdüler ise hâkimiyet kurmak, kontrol uygulamak ve mağduru örgüt dışına itmek olarak ifade edilmiştir[16]. Marie-France Hirigoyen'in kitabında tanımladığı şekliyle ise psikolojik taciz, işyerinde bir çalışanın kişiliğini, onurunu ve fiziksel veya zihinsel sağlığını ihlal eden taciz edici davranışları ifade etmektedir. Bu davranışlar, tekrarlanan veya sistematik olarak uygulanan ve işyeri ortamını bozan sözler, yazılar, jestler veya bakışları içerebilmektedir[17].

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından ise mobbing, bir grup çalışanın belirli bir çalışanı hedef almasını içeren bir psikolojik taciz türü olarak tanımlanmış ve bu tanımın içerisine sürekli olarak olumsuz açıklamalar veya eleştiriler yapmak, kişiyi sosyal olarak izole etmek, yanlış bilgi veya dedikodu yaymak ve sürekli alay etmek gibi görünüşte masum ancak yıkıcı sonuçları olabilen davranışlar dâhil edilmiştir[18].

Tınaz ise "yıldırkaçır" şeklinde tabir ettiği mobbing olgusunu, işyerinde "diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırıları içeren bir tür psikolojik terör" olarak tanımlamış ve içerisinde üstler, astlar veya eşit seviyedeki iş arkadaşları tarafından çalışanlara sistematik olarak uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılamayı barındırdığını ifade

[15] Arslan Ertürk, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", s.290.

[16] Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino, "Violence at Work", *International Labour Organization*, 2006, s.22.

[17] Marie-France Hirigoyen, "Le harcèlement moral, un symptôme de la société moderne", in *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, Cilt 174, Sayı 7, 2016, s.579.

[18] Chappell ve Di Martino, *op.cit.*, s.22.

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

etmiştir[19]. Bayram da benzer bir yaklaşımla, bu taciz türünü işyerinde şiddetin bir alt türü olarak değerlendirmekte ve tekrarlayan aşağılama, şiddet, tehdit, düşmanca muamele, küçük düşürme ve gözdağı verme gibi davranışlar yoluyla bir çalışana uygulanan psikolojik terör biçimi olarak tanımlamaktadır[20].

Yuvalı ise mobbingin, işyerindeki bir çalışanın iş koşullarını çalışanları işten ayrılmaya sevk edecek kadar dayanılmaz hale getirmek gibi çeşitli nedenlerle düzenli ve kasıtlı olarak yıldırıcı davranışlara maruz bırakmasıyla ortaya çıkan psikolojik terörizm biçimi olduğunu belirtmektedir[21].

Savaş, mobbingi genel anlamda, "amaç ne olursa olsun, fail kim olursa olsun, işyerinde bir çalışana sistematik olarak uygulanan psiko-sosyal saldırı" olarak tanımlamayı uygun bulmuştur[22]. Öte yandan, Güzel ve Ertan, mobbingin; bir işyeri, işletme veya kamu kurumu gibi ortak bir alanda kolektif şekilde çalışan kişilerin birbirine dayattığı korku ortamı olduğunu ifade etmiş ve bu tür davranışların önlenmesi için daha koruyucu tedbirlerin alınması gerektiğini savunmuştur[23]. Çalışanları güçlendiren bir işyeri kültürünün oluşturulmasının önemini vurgulayan araştırmacılar, mobbingin yarattığı olumsuz etkilerin azaltılması için bu davranışların acilen incelenmesi ve müdahale edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20/12/2006 tarihli kararıyla ise Türk Mahkemelerince ilk defa mobbing kavramına yer verilmiştir. Mahkeme bu kavramı, işyerindeki kişilere karşı işverenleri, eşit düzeydeki iş arkadaşları veya daha düşük pozisyonlarda çalışan diğer kişiler tarafından gerçekleştirilen

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

[19] Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011, 3. Baskı, s.8.

[20] Fuat Bayram, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı 14, 2007, s.552.

[21] Ertuğrul Yuvalı, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2012, s.115.

[22] Fatma Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz* (Yüksek Lisans Tezi), Galatasaray Üniversitesi, 2006, s.51.

[23] Ali Güzel, Emre Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* Sayı 14, 2007, s.511.

çeşitli sistematik eylemleri içerecek şekilde tanımlarken bu davranışların cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı ve ırkçı tacizi de içerebileceğine vurgu yapmıştır [24].

Yargıtay ise kararlarında psikolojik tacizden bahsederken; *"...işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar"* şeklinde bir tanımlama yoluna gitmiştir. Tanıma göre bu davranışların mobbing olarak kabul edilebilmesi için bir işçinin hedef haline getirilmesini, fiilin sistematik ve belirli bir süre boyunca devamlılık arz etmesini şart koşmuş ve her somut olayın kendi koşulları içinde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır[25]. Nispeten yakın bir tarihte, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi ise bir kararında kavramı, bir kişiyi değersizleştirmek, zayıflatmak, küçük düşürmek ve ortak alandan uzaklaştırmak için sözel, tutumsal ve eyleme dönüştürülebilir psikolojik ve duygusal baskının sistematik olarak kullanılması olarak tanımlamıştır[26]. Yargıtay 2022 yılında verdiği bir kararında, mobbingi psikolojik terör olarak tanımladıktan sonra, bir işyerinde bir işçiye astları, üstleri veya eşit düzeyde yer alan diğer işçiler tarafından sistematik bir şekilde ortaya konulan her türlü aşağılayıcı, küçük düşürücü, tehdit ve şiddet içeren davranışlar olarak ifade etmiştir[27].

B) TERİM OLARAK

Günümüzde, güncelliği sebebiyle birçok ülkede alana dair akademik çalışmalar yapılmakta olup mobbing teşkil eden davranışları tanımlamaya yönelik birden fazla kavram kullanılmaktadır. İngilizcenin ana dil olarak kullanıldığı ülkelerde daha ziyade zorbalık anlamına karşılık gelen "workplace bullying" kavramı tercih edilmekle birlikte, uluslararası literatür

[24] Ankara Sekizinci İş Mahkemesi, 2006/19 E., 2006/625 K., 20/12/2006 T.

[25] Salim Yunus Lokmanoğlu, "İşyerinde Psikolojik Taciz", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı 30, 2017, s. 381.

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

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

Geri çekildi/Retraction

taramalarında bu kavramların birbirlerinin yerine geçebildiğini gözlemlemek de mümkündür[28].

Daha ziyade fiziksel saldırı ve kaba şekilde davranılması ile hakaret edilmesi gibi eylemleri içeren "bullying"den farklı olarak "mobbing," işyerinde soyut bir şiddet şeklinde başlayarak, hem fiziksel hem de çoğunlukla psikolojik zarar ve sosyal izolasyona sebebiyet vermesi ile diğer terimlerden ayrışmaktadır[29]. Leymann ise okul örgütlerine ilişkin yapılan akademik çalışmalarda "bullying" teriminin, işyerlerinde gerçekleştirilen davranışların incelenmesi durumunda "mobbing" kavramının kullanılması gerektiğini savunmaktadır[30].

Türk Hukuku bakımından ise, her ne kadar literatürde mobbing kavramı üzerinde fikir birliği sağlanmamış olsa da öğreti tarafından kavramı ifade etmek için daha çok psikolojik taciz, sindirme ve yıldırma kelimelerinin tercih edildiği gözlemlenmektedir. Nitekim, Gedikkaya taciz kelimesinin Arapça'da rahatsızlık verme, güçsüzleştirme, aciz bırakma gibi anlamlara tekabül eden "acz" kökünden gelmesinden hareketle, en uygun çevirinin psikolojik taciz şeklindeki çeviri olduğunu ifade etmektedir[31]. Türkiye Büyük Millet Meclisi (T.B.M.M.) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde yer alan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Alt Komisyonu tarafından yapılan başvuru neticesinde ise Türk Dil Kurumu tarafından mobbing olgusunu ifade etmek adına "bezdiri" kavramı duyurulmuştur[32].

İş Hukuku'nda ise gerek öğretide gerekse içtihatta incelendiğinde "mobbing" ve "işyerinde psikolojik taciz" terimlerinin birlikte kullanımının

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

[28] Margaret H. Vickers, "Introduction—Bullying, Mobbing, and Violence in Public Service Workplaces: The Shifting Sands of 'Acceptable' Violence", *Administrative Theory & Praxis*, Cilt 32, Sayı 1, 2010, s.7-9.

[29] Tınaz, *op.cit.*, s.16.

[30] Tınaz, *op.cit.*, s.17.

[31] Muhammed Tolga Gedikkaya, "Kamuda Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Politikasının Değerlendirilmesi: Psikolojik Taciz Genelgesi Örneği", *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt 1, Sayı 2, 2019, s.55.

[32] Özgem Tuğçe Gümüş, *Psikolojik Taciz (Mobbing): İnsan Hakları İhlallerinin Yeni Bir Biçimi* (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, 2017, s.15.

tercih edildiği gözlemlenmektedir[33]. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin 417'nci maddesinde, işçinin psikolojik tacizden korunmasının hüküm altına alınmasıyla günümüzde mobbing ve psikolojik taciz terimleri, yaygın kullanım şekline literatürde oturmuş durumdadır. Bunun yanında, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ("TİHEKK") uyarınca psikolojik taciz, psikolojik tacizi de kapsama alanına dahil ederek işyerinde yıldırma kavramını da ayrımcılık türleri arasında saymış ve psikolojik tacizi bu terim altında tanımlamıştır. Buna göre psikolojik taciz:-"Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak, kişiyi işinden soğutma, dışlama, bıktırma amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler" (m.2/1, g) olarak öneri yapılmıştır[34]. Bu tanım, mobbingin yasal çerçevede ele alınmasını sağlamış ve işyerinde çalışanların korunmasına yönelik önemli bir hukuki temel oluşturmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan İşyerinde Psikolojik Şiddet Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi›ne göre ise mobbing, işyerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi veya kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten çıkarmayı amaçlayan; mağdur veya mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür[35].

Sonuç olarak, sosyal yaşantımızın her alanında ama en çok da çalışma hayatına katılım söz konusu olduğunda karşılaştığımız mobbing olgusu, günümüzde psiko- sosyal ve kültürel değişimlerin hızı da göz önünde bulundurulduğunda tek bir şekilde tanımlanması ve sınırlanması mümkün olmayan bir kavram olarak halen karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, mobbingin kendine has yapısı ve terminolojik boyutları, böylesine karmaşık ve çok yönlü bir olayı tanımlamanın ve kategorize etmenin zorluklarını ve belirsizliklerini ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, söz konusu belirsizliklerin giderilmesi ve

[33] 19 Mart 2011 tarihli ve 2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile ilgili Başbakanlık Genelgesi (RG, 19 Mart 2011, Sayı 27879).

[34] Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s.34.

[35] T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi* 4. Baskı, Ankara: 2017, s.9.

Geri çekildi/Retraction

her daim kendini güncelleyecek şekilde bütüncül ve kapsayıcı bir koruma sunulması anlamında Türk Ceza Hukuku'nda mobbingin nasıl düzenleneceği konusu çok ciddi bir öneme sahiptir.

C) MOBBİNGİN TARAFLARI

İşyerinde psikolojik taciz, mağdur, fail ve tanık dahil olmak üzere birden fazla tarafı ilgilendiren ve hemen her işyerinde ortaya çıkabilen, çalışma hayatını doğrudan etkileyen karmaşık bir sosyal olgudur. Bir ortamda mobbing mağduru olarak görünen bir kişi, başka bir grup için potansiyel adaydır ve aralarındaki sınırlar kesin olarak çizilememektedir[36]. Bu nedenle, işyerinde psikolojik tacize dahil olan farklı tarafların, mobbing failleri, mobbing mağdurları ve mobbing izleyicileri de dahil olmak üzere incelenmesi oldukça önemlidir.

Psikolojik tacizin aynı statüyü paylaşan kişiler arasında (yatay) veya ast-üst ilişkisi içinde olan farklı statülerdeki kişiler arasında (dikey) meydana gelebilmesi mümkündür. Mobbing sürecinin taraflarının belirlenmesinde, meydana gelen mobbingin yatay ya da dikey olması, kimlerin buna maruz kalabileceği ya da belirtileri ve sonuçlarının neler olduğunun analizi önemli bir rol oynamaktadır[37].

HAKEMLİ

1- Fail (Uygulayıcı, Tacizci, Zorba, Saldırgan)

Mobbing teşkil eden fiilleri gerçekleştiren kişiye mobbing faili (mobbing uygulayıcısı, saldırgan, tacizci veya zorba) adı verilmektedir. Mobbing failinin kişilik özelliklerini tanımlamak karmaşıktır, çünkü kendi kurallarını örgütsel norm olarak gördükleri bir yerden hareketle gerçekleştirdikleri davranışları, yüksek düzeyde düşmanlık, gözdağı verme, eleştiriye gelememe, kendi pozisyonlarını koruma, dikkat çekme, çıkarcılık ve aşırı övgü ihtiyacı gibi çeşitli motivasyonlardan kaynaklanabilmektedir[38]. *Hobbes* tarafından ortaya

Geri çekildi/Retraction

[36] Gülay Işkın, *İşyerinde Psikolojik Taciz* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, 2010, s.12.

[37] Muhammed Tolga Gedikkaya, *Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi* (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, 2013, s.28.

[38] Hasan Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2004, s. 111-12.

atılan ve insanın doğası gereği onu çatışmaya yönelten rekabet, güvensizlik ve şöhret şeklinde sıraladığı özelliklerin her birinin mobbing aktörlerinde de yoğun şekilde görüldüğü gözlemlenmektedir[39].

Önemle belirtmek gerekir ki, işyerinde yer alan hiyerarşik ilişkilenmeler failin tespitinde belirleyici rol oynamamaktadır. Gerçekten de her ne kadar yapılan araştırmalar ve istatistiksel veriler tacizin en yaygın biçiminin bir üst tarafından bir asta uygulandığını gösterse de kimi zaman eşit hiyerarşik seviyedeki çalışanlar arasında veya astın üste uyguladığı ve dolayısıyla da fail olarak konumlandırılabilecekleri durumlar da söz konusu olmaktadır[40].

Bir diğer husus ise müşteriler veya tedarikçiler gibi çalışan olmayan kişilerin mobbing faili olup olamayacağına dair yürütülen tartışmalar olup, Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür davranışları mobbing olarak kabul etmektedir[41]. Buna karşılık, işyeri dışında üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen eylemlerin Türk Ceza Kanunu esaslarına göre değerlendirilmesi gerektiğini savunanlar bulunsa da mobbingin failinin belirlenmesinde, işyerine belirli periyotlarla gelen kişilerin orada çalışan biriyle bağlantılı olarak işledikleri fiillerin mobbing olarak kabul edilebileceği, bir veya birkaç kez gelenlerin işledikleri fiillerin ise mobbing olarak kabul edilmemesi gerektiği yönünde görüş belirtenler de bulunmaktadır[42]. Bu anlamda, ilgili bağlam ve ilişkilerin analiz edilmesi önemlidir. Nihayetinde, bir tedarikçinin veya müşterinin davranışının mobbing teşkil edip etmediğinin belirlenmesi, genel dinamikler ve hedef alınan kişi üzerindeki etki dikkate alınarak vaka bazında değerlendirilmelidir. Hem işyeri ilişkilerini hem de dış etkileşimleri dikkate alan kapsamlı bir yaklaşım, mobbingin daha incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir ve etkili önleme ve müdahale tedbirlerine katkıda bulunabilir.

Sonuç olarak, çalışan olmayanların mobbing olaylarına fail olarak dahil olması yasal kategorizasyon açısından zorluklar yaratabilirken, bu davranışların işyerindeki kişilerin refahı üzerindeki etkisini kabul etmek

[39] Erkan Pir, *Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, 2019, s.24.

[40] Benay Keskin İşoğlu, *Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz* (Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi, 2015, s.17.

[41] İşoğlu, *op.cit.*, s.19.

[42] Recep Kocabaş, *Yüksek Yargı Kararları Işığında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing* (Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi, 2021, s.18-19.

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

çok önemlidir. Bu sorunun ele alınması, tedarikçilerin veya müşterilerin mobbing dinamiklerindeki potansiyel rolünü tanıyan ve ilgili herkes için güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlayan kapsamlı bir yaklaşımı gerektirmektedir.

2- Mağdur (Maruz Kalan, Kurban, Hedef)

Mobbing üzerine yapılan araştırmalar, bu olgunun mağdurlarının ortak özelliklerinin işyerlerine bağlılıkları ve işyerleriyle özdeşleşmeleri olduğunu ortaya koymuştur. Bu kişilerin genellikle yeni fikirler ve yöntemler üreten yaratıcı kişiler olduğu, fikirleri yüksek mevkilerdeki kişiler için bir tehdit olarak görüldüğünden sıklıkla hedef alındıkları tespit edilmiştir. Mağdurların tipik olarak kaygı duydukları, ihtiyatlı davrandıkları ve sözlerinin çarpıtılmasından endişe ettikleri belirlenmiştir. Ayrıca, iyi niyetlerinin ve sabırlarının genellikle zayıflık olarak algılandığı, mobbing aktörleri için güç uygulama fırsatı yarattığı vurgulanmıştır[43].

Leymann'a göre ise, tipik olarak sadece bir kişi mobbing kurbanı olarak hedef alınır ve bu kişiyi genellikle belirli kişilik özellikleri karakterize eder; bu özellikler arasında işinde son derece yetenekli ve verimli olmak, olumlu bir tutuma ve güçlü bir iş ahlakına sahip olmak, dürüst, güvenilir ve kuruma sadık olmak, bağımsız ve yaratıcı olmak ve potansiyel olarak mobbing faili için gelecekte bir tehdit oluşturmak yer almaktadır[44]. Bu nedenle, mağdur profili bu kişilik özelliklerinin doğrudan bir sonucu olarak değil, daha ziyade kişiyi mobbing faili için hedef haline getiren özellikler olarak görülmelidir[45].

Mobbingin analizinde, mağdurun hedef alındıktan sonra fiziksel ya da psikolojik şiddet mağduru olup olmayacağına ve mobbinge karşı koyma becerisine dikkat edilmesi gerekmektedir. *Leymann* bu durumu kendisini mağdur olarak algılayan kişinin mobbingin gerçek mağduru olduğunu ifade ederek açıklamaktadır[46]. Ayrıca mobbing teşkil eden zorlama, eziyet, şiddet ve aşağılama gibi fiziksel ve psikolojik acıya neden olabilecek çeşitli eylemler

[43] Tutar, *op.cit.*, s.113.

[44] Ulusoy, *op.cit.*, s.153.

[45] Pir, *op.cit.*, s.25.

[46] İmge Kuzgun, *Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing* (Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, 2014, s.4.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

neticesinde mağdurun yalnızlaştırıldığı ve yardım alamadığı veyahut talep edemediği bir duruma itildiği de önem arz eden bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır[47]. Bu anlamda, düzenlenen mobbing suçunda kavramın ne olduğuna dair yapılacak tanımın belirlenebilir olması ve söz konusu grupların gerçeklerini temsil eden örneklerle birlikte bu tür kurallara dahil edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, bu kesişimsel suçların ciddiyetini doğru bir şekilde temsil eden uygun cezalar içermesi demek, mobbing ile mücadele için kapsamlı bir strateji, sosyal veya kişisel özelliklerine bakılmaksızın her çalışanın haklarını ve sağlığını aktif olarak destekleyecek adımların atılması anlamına da gelecektir. Belirli sosyal grupların kendine özgü hassasiyetlerinin farkında olarak özel çözümler getirilmesi gerektiği kabul edildiğinde, herkes için güvenli ve onurlu bir çalışma kültürü de yaratılabilecektir. Nihayetinde bu şekilde öngörülen bir düzenleme, mobbinge maruz kalan mağdurların cesaretle adalet arayışına girmelerine olanak tanırken, aynı zamanda mobbing uygulayıcıları için de caydırıcı bir rol oynayacaktır.

3- İzleyiciler (Seyirciler, Tanıklar)

İşyerinde gerçekleşen mobbinge tanık olanlar arasında iş arkadaşları, yöneticiler, aile üyeleri ve çalışma ortamını paylaşan kişiler yer alabilmektedir. Mobbingin farkına varmaları ile izleyici ya da seyirci olarak nitelendirilen bu tanıklar, psikolojik tacizin yansımalarını deneyimleyebilir ve hatta kimi zamansa sürece katılabilirler[48]. Gerçekten de bazı izleyiciler sırf misilleme veya olumsuz sonuçlardan korktukları için müdahale etmemeyi seçebilirken, diğerleri ise gerek kültürel değerleri gerekse saldırganın ve mağdurun özellikleri veya işyerindeki kendi konumu gibi farklı etmenlerin etkisiyle müdahale etmeyi seçebilmektedir[49]. İzleyicilerin, mobbing olgusuna karşı çıktıkları durumlarda sürecin sonlandırılması açısından, sessiz kaldıkları durumlarda ise -kimi zaman şiddetini de arttırarak- mobbingin ciddi boyutta zararlar vermesine izin vermeleri açısından, psikolojik tacizin şekillenmesinde önemli bir rol oynadıkları açıktır[50].

[47] Burak Buğra Palabıyık, *Türk İş Hukukunda Mobbing* (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, 2018, s.15.

[48] Gedikkaya, "Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz", s.31-32.

[49] Gedikkaya, "Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz", s.32.

[50] Işkın, *op.cit.*, s.15.

Geri çekildi/Retraction

Mevcut araştırmalara göre, mobbing izleyicileri tutum ve davranışlarına göre üç gruba ayrılmaktadır[51]:

Birinci grup, mobbinge karşı çıkan ve mobbingin devam etmesini engelleyerek mağdura destek olmak için harekete geçen izleyicilerden oluşmaktadır. "Mobbing ortakları" veya "dolaylı mobbing ortakları" olarak bilinen ikinci grup, faili desteklemekte ve onunla iş birliği yapmakta, nihayetinde de seyirci konumundan fail konumuna geçmektedir. Hiyerarşik olarak eşit seviyedeki çalışanlar arasında gerçekleşen bir mobbing durumunu izleyen bir yönetici veya amir bu gruba örnek olarak verilebilir; ancak, *garantör* olmasından hareketle failin davranışlarını durdurabilecek durumda olmasına -ve durdurması gerekmesine- rağmen, bunu yapmak yerine durumu görmezden gelmeyi tercih etmesi söz konusu olmaktadır[52]. Öğretide kimi yazarlar bu gruba ait izleyicilerin Türk Ceza Kanunu'nun 37'nci maddesi uyarınca "müşterek faillik" sıfatıyla cezai sorumluluğuna gidilmesi gerektiğini belirtirken[53] kimi yazarlar ise izleyicinin davranışının altında yatan neden ne olursa olsun sessiz kalması durumunda izleyicinin *pasif tacizci* olarak adlandırılması gerektiğini ifade etmektedirler[54].

Son olarak, üçüncü grup ise, mobbinge görünürde kayıtsız kalan -diğer bir deyişle "*yardımcı mobbingci*"- ancak esasında mağdura yönelik tacizlerde bulunarak etkili bir şekilde devam etmesine izin veren seyircilerden oluşmaktadır[55]. Dikey mobbing sürecinde mobbing mağdurunun iş arkadaşları veya ast konumundaki çalışanların bu yöndeki tutum ve davranışları bu gruba örnek teşkil etmektedir. Öğretide bu grubun iştirak hükümleri açısından yapılan değerlendirmede, Türk Ceza Kanunu'nun 39'uncu maddesi uyarınca "suça yardım eden" sıfatıyla yargılanmasının mümkün olduğu savunulmaktadır[56].

[51] Pir, *op.cit.*, s.26-27.

[52] Ulusoy, *op.cit.*, s.153-154.

[53] Kuzgun, *op.cit.*, s.193.

[54] Pir, *op.cit.*, s.26.

[55] Ulusoy, *op.cit.*, s.153-154.

[56] Ulusoy, *op.cit.*, s.154.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

D) ULUSLARARASI MEVZUATTA MOBBİNG

Maruz kalanın kişiliğini, onurunu ve çalışma haklarını hedef alan mobbing olgusunun, sadece mağduru değil, sürece tanıklık eden diğer çalışanları, idarenin örgütsel yapısını ve bir bütün olarak toplumu da olumsuz etkilemesi gibi ciddi boyutlarının fark edilmesiyle birlikte, 1990'lı yıllardan itibaren, mobbingle mücadele için ulusal ve uluslararası hukuk sistemlerinde detaylı düzenlemeler yapılmıştır[57].

Uluslararası yasal çerçeveler bu anlamda mobbingi çeşitli düzenlemelerle ele almıştır. Örneğin, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, tüm insanların onur, özgürlük ve haklar bakımından eşit doğduğunu vurgulayarak; işkenceyi, zalimane, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleyi yasaklamakta ve özel hayat ile onurlu çalışma hakkı gibi önemli kavramları hukuksal bir koruma altına almayı amaçlamaktadır[58]. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Hukuku da mobbing konusunda kapsamlı düzenlemeler getirmiş, böylece ülkemizdeki yasal düzenlemelerde de tesiri görülmeye başlamıştır.

Devletler mobbing konusunda farklı yaklaşımlara sahip olup, kavramı kendi hukuk sistemleri, bakış açıları ve kültürlerine göre şekillendirmektedir; bazı devletler mobbingi ayrımcılık başlığı altında incelemeyi tercih ederken, bazıları da taciz başlığı altında değerlendirmiş, bir kısmı ise psikolojik taciz yani mobbing kapsamı altında düzenleme yoluna gitmiştir[59]. Bu yüzden mobbing, devletlerin kültürel ve sosyal davranış kalıplarıyla yakından ilişkilidir ve bu da AB ülkeleri ile AB üyesi olmayan ülkeler arasındaki yapısal farklılıkları açıklamaktadır. Örneğin, mobbingin boyutu analiz edilirken; Hırvatistan, Makedonya ve Türkiye gibi ülkelerde yapılan araştırmalar, tarım işçilerinin oranının yüksek, hizmet sektörü çalışanlarının oranının düşük, kendi hesabına çalışanların ve kadın işçilerin oranının yüksek, iş organizasyonlarında hiyerarşinin yüksek, sorumluluk dağılımının düşük, işsizlik oranlarının yüksek ve çalışma saatlerinin uzun olması gibi bazı

[57] Sümeyye Kara, *İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, 2014, s.85.

[58] Kuzgun, *op.cit.*, s.133.

[59] Senem Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz* (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, 2014, s.47.

Geri çekildi/Retraction

önemli bulgular ortaya koyulmuştur[60]. Bu faktörler, işgücünde istismar edilebilecek belirli kırılganlıkları ve güç dengesizliklerini yansıtmakta ve böylece mobbingin daha kolay ortaya çıkabileceği bir ortamı teşvik etmektedir. Bu anlamda her bir faktör, belirli bir toplumsal bağlamda mobbingin yaygınlığına katkıda bulunabilecek karmaşık bir etkileşimin parçasıdır.

Öte yandan, mobbingin asgari unsurlarını ortaya koyan, failleri ve bundan sorumlu kurum ve kuruluşları yaptırıma bağlayarak her vakaya uyarlanabilecek bir tanım içeren doğrudan ve bağlayıcı düzenlemelerin olmaması, mobbingle mücadelede mağdurun aleyhine olabilecek sonuçlara yol açan ciddi bir sorundur[61]. Böyle bir düzenlemenin normlar hiyerarşisine göre hem Birleşmiş Milletler hem de Avrupa Birliği tarafından kabul görmesi ve farklı devletlerin kültürel ve sosyal davranış kalıplarını dikkate alması gerekmektedir[62].

HAKEMLİ

1- Mobbingin Önlenmesine Yönelik Uluslararası Hukuki Çerçeveler

a) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

1948'de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde mobbingden doğrudan bahsedilmese de bildirgede yer alan insan onuru, fiziksel ve ruhsal sağlığın korunması ve adil çalışma hakkı gibi insan onuru ile adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkını ihlal eden davranışları yasaklayarak bu davranışlara ön ayak olan mobbing ile ilişkilendirilmektedir[63]. Taraf devletler, devletler tarafından kabul edilen bağlayıcı kurallar uyarınca insan haklarını ve onurunu korumayı taahhüt etmişlerdir. Bildirge'nin tüm maddeleri insan hakları ve onuru için genel bir çerçeve oluşturmakta ve taraf devletler de kabul ettikleri bağlayıcı kurallar uyarınca insan haklarını ve onurunu korumayı taahhüt etmektedir. Örneğin, 5. madde açıkça insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele

Geri çekildi/Retraction

[60] Yusuf Göymen ve Mesut Şöhret, "Mobbing Olgusu: Türk Hukuk Sistemi ve Dünyadaki Yeri", *International Journal of Social Science*, Cilt 3, Sayı 2, 2020, s.9-10.

[61] Aslıhan Sağun, *İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri ve Sonuçları* (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, 2014, s.41.

[62] Kocabaş, *op.cit.,* s.40.

[63] Palabıyık, *op.cit.*, s.67-68.

veya cezayı yasaklayarak mobbingin neden genellikle işyerinde bir insan hakları ihlali olarak kabul edildiğini ortaya koymaktadır[64].

Bildirgedeki düzenlemeler özetle, tüm insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğduğunu, herkesin ayrımcılık yapılmaksızın tüm hak ve özgürlüklerden yararlanma hakkına sahip olduğunu ifade etmekte ve kişinin yaşam, özgürlük ve güvenlik hakkına vurguyla, işkence veya zalimane muameleyi yasaklamaktadır[65].

b) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labour Organization-ILO) Düzenlemeleri

ILO mobbingi, işyerinde bir kişi veya grubu yıldırmak ya da bu amaca hizmet adına kindar, acımasız ve aşağılayıcı girişimler yoluyla saldırgan davranışlar yaratmak olarak görmektedir[66]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hazırlamış olduğu bir yayınında ise ILO'nun temel amacının, asgari ve evrensel uluslararası standartlar belirleyerek üye ülkelerdeki çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek olduğunu belirtmekte, ancak ilgili düzenlemelerin günümüz işyerlerinde önemli bir sorun olan mobbingi özel olarak düzenlemediğine dikkat çekmekte ve böylece çalışmada da savunulduğu üzere çalışma hayatında mobbing konusunun açıkça düzenlenmesi ihtiyacını gözler önüne sermektedir[67].

ILO Anayasası'nın giriş bölümünde de belirtildiği üzere, sosyal adalet ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının evrensel ve kalıcı barış için elzem olduğunu kabul etmekte; mağdurun onuruna ve kişiliğine zarar verdiği, fiziksel ve psikolojik sorunlara yol açtığı, çalışma barışını bozduğu ve ulusal ekonomiyi olumsuz etkilediği için mobbing konusuna özel bir önem vermektedir[68]. Bu anlamda, 1998 yılında ILO «İşyerinde Şiddet» konulu

[64] Bilgi Çağlar, *Kamuda Mobbing* (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, 2016, s.60.

[65] Kocabaş, *op.cit.*, s.40.

[66] Cengiz İştar, Uğur Ersoy ve Alper Küçükay, "Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı* 36, 2016, s.85.

[67] Yüksel Tuğba Çelebi, *ABD, İngiltere ve Fransa'da Mobbinge Yönelik Hukuksal Düzenlemelerin Türkiye Ölçeğinde Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, 2018, s.61-62.

[68] Kocabaş, *op.cit.*, s.40-41.

Geri çekildi/Retraction

raporunda, işyerinde ciddi ve yıkıcı sorunlara neden olan ve artan vakalar nedeniyle küresel bir sorun olarak kabul ettiği mobbing kavramını ilk kez kullanmış ve politika girişimleri sağlayarak ortadan kaldırmayı amaçladığını deklare etmiştir[69].

ILO, işyeri şiddetini önlemek için 2003 yılında devletler, işverenler ve işçiler arasında iş birliği çağrısında bulunan ve çerçeve niteliği gören "Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddetine İlişkin Davranış Kuralları"nı kabul etmiştir[70]. Kurallar işyeri, işletme, organizasyon ve sektörel olmak üzere farklı düzeylerde diyalog süreçlerini teşvik etmekte ve nihai olarak işyerinde şiddete ilişkin ulusal yasal düzenlemelere, politikalara ve programlara rehberlik ederek anlaşmaları kolaylaştırmayı ve işyerinde şiddet konusunda bir ses sağlamayı hedeflemektedir[71].

Yine ILO'nun 111, 155 ve 161 sayılı Sözleşmeleri, dolaylı olarak mobbing ile ilgili hükümler içermekte ve mobbingin önlenmesi ihtiyacına vurgu yapmaktadır. 111 sayılı Sözleşme işyerinde mobbing de dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılığı yasaklarken, 155 sayılı Sözleşme çalışma ortamlarının iyileştirilmesine ve şiddetin önlenmesine odaklanmakta ve 161 sayılı Sözleşme ise işyerinde psikolojik sağlık da dâhil olmak üzere sağlık hizmetleriyle ilgili düzenlemeler içermektedir[72].

c) Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni desteklemek ve sosyal ve ekonomik hakları güvence altına almak amacıyla 1961 yılında "Avrupa Sosyal Şartı»nı kabul etmiştir[73]. Avrupa Sosyal Şartı en önemli insan hakları belgelerinden birisi olup, Türkiye bu sözleşmeyi 7 Ağustos 1989 tarihinde onaylamıştır. Her ne kadar Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında yürürlüğe girse de 1961 tarihli Avrupa Sosyal

[69] Savaş, *op.cit.*, s.52-54.

[70] Işıl Karatuna ve Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel bir Araştırma*, TÜRK-İŞ, 2010, s.111.

[71] Karatuna ve Tınaz, *op.cit.*, s.112.

[72] Kocabaş, *op.cit.*, s.43.

[73] Kuzgun, *op.cit.*, s.134-135.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

Şartı yürürlükten kaldırılmadığı için her ikisi de iç hukukumuz bakımından halen yürürlüktedir[74].

Tüm taraf devletlerin Şart'ın tüm maddelerini ve asgari onay gerekliliklerini onaylaması beklenmemekte ve çekincelere izin verilmekte olup örneğin Türkiye, Şart'ın sadece asgari gerekliliklerini onaylamış ve özellikle adil çalışma koşulları, iş güvenliği ve sağlığı, adil ücret, sendikal haklar, toplu pazarlık ve kadın işçilerin haklarının korunması konularında çekinceler koymuştur[75].

Avrupa Sosyal Şartı'nın temel amacı, insan hakları ve temel özgürlüklerin ayrımcılık yapılmaksızın gerçekleştirilmesi ve korunması yoluyla sosyal ve ekonomik kalkınmanın sağlanmasıdır[76]. Avrupa Sosyal Şartı ile benzer bir amaca sahip olan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise orijinal Şart tarafından garanti altına alınan sosyal hakları genişletmekte, üye taraflar arasında birliğini teşvik etmekte ve insan hakları ile temel özgürlükleri gerçekleştirip koruyarak sosyal ve ekonomik kalkınmayı kolaylaştırmaktadır[77].

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na göre çalışanlar eşit, güvenli, sağlıklı ve onurlu koşullarda çalışma hakkına sahiptir[78]. Şartın Türkiye tarafından çekincesiz imzalanan "onurlu çalışma hakkı" başlığı altındaki 26'ncı maddesi, akit taraflarının tüm çalışanların insana yakışır işlerden yararlanmalarını sağlamak için işveren ve çalışan örgütlerine danışmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca tarafların cinsel tacizi önlemek, çalışanları bu tür davranışlardan korumak ve işyerinde veya işle ilgili olarak bireysel işçiler tarafından gerçekleştirilen kınanılacak veya suç teşkil eden ve yinelenen bu eylemleri önlemek için uygun tedbirleri almaları gerekliliğine dikkat çekmektedir[79]. Öğretide bu maddenin ikinci bendinin akit devletlerin

[74] Çağlar, *op.cit.*, s.9.

[75] Gülnur Erdoğan, "Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", *TBB Dergisi*, Sayı 77, 2008, s.48-49.

[76] Çağlar, *op.cit.*, s.63.

[77] Erdoğan, "Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", s.125.

[78] Kara, *op.cit.*, s.94.

[79] Ece Göztepe Çelebi, "Anayasa Mahkemesi'nin "Mobbing" Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Anayasa Yargısı Dergisi*, Cilt 31, Sayı 1, 2015, s.330.

Geri çekildi/Retraction

"Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak *maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve* çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı..." taahhüt ettiği şeklindeki düzenlemede "yinelenen eylemler" biçiminde ifade edilmesinden dolayı insan onuruyla bağdaşmadığı düşünülen mobbingi düzenlediği savunulmaktadır[80]. Bunlara ek olarak Gözden Geçirilmiş Şart, tüm çalışanlara istihdam ve meslekte cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit fırsatları ve muameleyi garanti etmektedir[81].

Bilindiği üzere, Anayasa'nın 90/1. maddesinde öngörülen uluslararası anlaşmaların onaylanması bağlamında, yabancı devletler ve uluslararası örgütlerle yapılan anlaşmalar için TBMM'nin bir kanun çıkararak onay vermesi zorunludur. Bu anayasal gereklilik, Türkiye'nin 3 Ekim 2006 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylamasıyla örneklenmiş olup, Şart'ın onaylanan maddelerinin iç mevzuatımıza dâhil edilmesine ve bağlayıcı bir statü kazanmasına yol açmıştır[82].

Anayasa'nın 90/5. maddesinde belirtildiği üzere, usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan ve uygulanan uluslararası anlaşmalar iç hukuk statüsüne sahiptir ve temel hak ve özgürlüklere ilişkin onaylanmış uluslararası antlaşmalar ile benzer konulardaki ulusal kanunlar arasında uyuşmazlık çıkması halinde, uluslararası antlaşmaların ilkelerine öncelik verilmektedir[83]. Ancak, uluslararası bir normun ulusal mevzuatta doğrudan uygulanabilmesi için kişiler adına hak ve yükümlülükler oluşturması ve açıkça uygulanabilir olması gerekmektedir. Bununla birlikte bir uluslararası antlaşmanın doğrudan uygulanabilirliği içinse yeterli netlikte olması, yeterli düzeyde yasal bütünlük sağlaması, diğer iç hukuk düzenlemeleriyle tamamlanmasını gerektirmemesi, devletin belirli bir şekilde hareket etmesi veya hareket etmekten kaçınması için açık bir yetki öngörmesi ve hak sahiplerine bu konuda talepte bulunma hakkı tanımak için yeterince kesin olması gibi ölçütler aranmaktadır[84].

[80] Palabıyık, *op.cit.*, s. 69.

[81] Kocabaş, *op.cit.*, s.44-45.

[82] Işkın, *op.cit.*, s.27.

[83] Ermumcu, *op.cit.*, s. 96-97.

[84] Ermumcu, *op.cit.*, s.97.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanabilirliğine ilişkin olarak öğretiye baktığımızda bir görüş ayrılığı söz konusudur. Bir görüşe göre Şart bir insan hakları sözleşmesi olduğu için Anayasa'nın 90/5. maddesi uyarınca onay sürecinin tamamlanmasıyla birlikte iç hukukta açık bir düzenleme yapılmasına gerek olmaksızın hukuki bağlayıcılık kazanmaktadır[85]. Ancak daha yaygın olan görüşe göre ise Şart sosyal hakları kapsadığı için kamu makamlarına sadece yükümlülükler getirmektedir ve normların mahkemede ileri sürülebilecek niteliğe sahip olmadığı belirtilmektedir. Bu nedenle iç mevzuatın Şart›ın hükümleriyle uyumlu hale getirilmesi için daha fazla düzenleme yapılmasının gerekli olduğu savunulmaktadır[86].

d) Avrupa Birliği Mevzuatı

Avrupa Birliği'nin mobbinge ilişkin önemli düzenlemelerinden biri işçilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanmasında birincil sorumluluğu işverene yükleyen 89/391/EEC sayılı Konsey Yönergesidir. Yönerge; iş sağlığı ve güvenliği her ne kadar daha çok fiziksel sağlıkla ilgilense de aynı zamanda ruh sağlığını da içerdiğini kabul ederek işçilerin maruz kaldığı psikolojik tacizi de iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirmektedir[87].

Avrupa Parlamentosu'nun 20 Eylül 2001 tarih ve 2001/2339/INI sayılı "İşyerinde Taciz" başlıklı rehber niteliğindeki tavsiye kararı ise mobbingin işyerinde ciddi bir sorun olduğunu kabul etmekte ve bunun ele alınması için acil çözüm çağrısında bulunmaktadır. Bununla birlikte kararda psikolojik tacizin bir tanımı yapılmamıştır. Bu durum, bu şekilde sınıflandırılabilecek davranışların kapsamının geniş olmasından kaynaklanmakta ve AB belgelerindeki bu belirsizlik, işverenlerin sorumluluktan kaçmasına olanak tanıyabilecek bir boşluk yaratmaktadır[88].

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

Geri çekildi/Retraction

[85] Mesut Gülmez, "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz?", *Çalışma ve Toplum* Cilt 1, Sayı 12, 2007, s.31-32.

[86] Kara, *op.cit.*, s.95.

[87] Palabıyık, *op.cit.*, s.73-74.

[88] Palabıyık, *op.cit.*, s.73-75.

vurgulamaktadır[89]. Devlet başkanları tarafından 17 Aralık 2000 tarihinde imzalanarak ilan edilen bu Şart›ın hukuki bir niteliği olmamasına rağmen AB'ye girmek isteyen aday ülkeler Şart›ın hükümlerine uymak zorundadır. Örneğin, Türkiye›nin anayasal ve yasal düzenlemelerini Temel Haklar Şartı ile uyumlu hale getirmesi gerekmektedir. Özellikle Şart›ın mobbing konusunda önemli koruyucu düzenlemeler içermesi, Şart›ı AB mevzuatının temel bir bileşeni haline getirmektedir[90].

"İstihdam ve İş Hayatında Kadın ve Erkeklere Eşit Fırsatlar ve Eşit Muamele Direktifi" gibi direktifler de işyerinde taciz ve cinsel tacizi yasaklamakta ve işverenleri ayrımcılıkla mücadele için önlem almaya teşvik etmektedir[91]. Bu anlamda o dönem Türkiye, Avrupa Birliği ile müzakere sürecinde olduğundan ulusal yasalarını AB'nin yasal çerçevesiyle uyumlu hale getirme çabasının neticesinde Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesi düzenlenmiş ve uygulamaya konulmuştur[92].

Son olarak, Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan Nisan 2004 tarihli "Mobbing'e Karşı Farkındalık Artıyor" raporu, mobbing konusunu ve çalışan nüfus içindeki yaygınlığını vurgulamıştır. Rapordan önce mobbinge ilişkin Avrupa düzenlemeleri eşit muamele ve iş sağlığı ve güvenliği temelindeydi ve raporun yayınlanmasına kadar doğrudan mobbingi hedef alan etkili bir düzenleme yoktu. Ancak halen raporun tavsiyelerine rağmen mobbingle etkili bir şekilde mücadele etmek için yeni normların henüz oluşturulmamış olması mobbinge maruz kalanların adalet arayışını zorlaştırmaya devam etmektedir[93].

2- Mobbinge İlişkin Genel Hukuk İlkeleri

Almanya'da mobbinge karşı spesifik yasal düzenlemeler bulunmamakla birlikte, İşletme Teşkilat Yasası, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve Genel Eşit Davranma Yasaları gibi mevcut düzenlemeler aracılığıyla korunması

[89] Palabıyık, *op.cit.*, s.75.

[90] Kocabaş, *op.cit.*, s.46.

[91] Palabıyık, *op.cit.*, s.76-77.

[92] Bilge, *op.cit.*, s.1254.

[93] Kocabaş, *op.cit.*, s.47-48.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

sağlanmaktadır. Özellikle Genel Eşit Davranma Kanunu; din, dil, ırk ve cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamakta ve mahkemeler de bu yasanın kapsamını genişleterek, kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlığına yönelik düşmanca tutumlar ve zararlı davranışlar gibi mobbing ayrımcılığını da kapsam içerisinde yorumlamaktadır[94]. Diğer düzenlemeler ise işverenleri çalışma koşullarını değerlendirmek ve uygun önlemleri almakla sorumlu tutan İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu ile mobbinge maruz kalanın başvurabileceği ve işvereni soruşturmak ve tatminkâr çözümler üretmekle aksi takdirde ise tazminat ödemekle yükümlü olduğu düzenlemeleri öngören İşletme Teşkilatı Yasası'dır[95].

Genel hukuk kuralları ile düzenlenen ve yine içtihat ile güncel tuttuğu ayrımcılığa ilişkin koruması sayesinde referans noktası kabul edilen Almanya, önüne gelen her vakanın kişilik haklarının ihlali ve haksız fiil çerçevesinde değerlendirmesine gitmekte, böylece açıkça düzenlenmese ve tanımlanmasa dahi mobbing kapsamına giren eylemler ayrımcılık olarak kabul edilmekte ve kanun kapsamında bu şekilde ele alınmaktadır[96]. Böylece üstü tarafından mobbinge maruz kalan işçinin tazminata hak kazandığı ve işverenin işyerinde gerçekleşen mobbingi önlemekle yükümlü olduğu görülmektedir[97]. Ancak içtihat, önündeki vakanın boyutu ile mobbingin varlığı konusunda doğru orantı yapması ve her vakayı kendi özelinde değerlendirmemesi sebebiyle mobbingin meşrulaştırılmasına sebebiyet vermesi yönünden haklı olarak eleştirilmektedir[98].

Hollanda'da mobbing için belirli bir yasal tanım bulunmamakla birlikte, psiko- sosyal iş baskısı bağlamında ele alınmakta; işverenin çalışana karşı özen yükümlülüğü, çalışanları mobbinge karşı korumanın birincil temelini oluşturmaktadır[99]. Yunanistan'da da mobbing eylemleri Yunan

[94] Ermumcu, *op.cit.*, s.249.

[95] Çağlar, *op.cit.*, s.65-66.

[96] Çağlar, *op.cit.,* s.66.

[97] Pınar Sevinç, *İş Hukukunda Mobbing* (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, 2018, s. 61.

[98] Hande Gül Küçükkaya, "Yeni Gelişmeler Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz", *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2014, s.194-195.

[99] Palabıyık, *op.cit.*, s.87.

Geri çekildi/Retraction

hukuk sisteminin genel yasal çerçevesi içinde değerlendirilmekte ve ele alınmaktadır. Mobbinge karşı koruma; insan haklarını, özgürlüğü, adaleti ve ahlakı ihlal eden eylemleri yasaklayan Medeni Kanun'da belirlenen ilkelere dayanmaktadır[100]. Mobbinge maruz kalanın uğradığı maddi ve manevi zararlar için failin bir iş arkadaşı, işveren veya amir olup olmadığına bakılmaksızın tazminat talep etmesine temel teşkil etmenin yanında Kanun, kişiliğini ihlal eden hukuka aykırı davranışların durdurulmasını ve ayrıca maruz kalan için manevi tazminat talep etme hakkı tanımaktadır[101].

Birleşik Krallık'ta da mevcut düzenlemeler dolaylı olarak mobbinge karşı koruma sağlamaktadır. Örneğin, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası, işverenlere çalışanların sağlık ve refahını sağlama yükümlülüğü getirmesi ve Tacizden Korunma Yasası ve yine Eşitlik Yasası ise mobbingi açıkça hedef almasa da tacizi genel anlamda yasaklaması dolaylı koruma sağlamaktadır. Ayrıca işverenleri psikolojik taciz de dâhil olmak üzere tacizi genel itibariyle önleyememekten sorumlu tutan mahkeme kararları ile de söz konusu korumayı desteklemektedir[102].

Amerikan hukuk sisteminde ne eyalet düzeyinde ne de federal düzeyde işyerinde mobbingi doğrudan ele alan özel bir yasa bulunmamaktadır; ancak çeşitli federal ve eyalet yasaları din, ırk, cinsiyet, yaş ve engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve taciz genel olarak bir ayrımcılık biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu düzenlemeler her ne kadar mobbing için dayanak teşkil edebilecekse de ayrımcılık sınırlı sayılan sebeplere dayalı olmadığında mobbinge maruz kalan mağdura koruma sağlamayacaktır[103].

"Mobbing Mağdurları Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu" kapsamında mobbing de dâhil olmak üzere işyeri tehlikelerine karşı koruma sağlamaktayken, "Sağlıklı İşyeri Yasası" ise ayrımcı olmayan psikolojik tacizi kapsamamakta ve evrensel bir mevzuatı gerektirmektedir[104].

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

[100] Çağlar, *op.cit.*, s.65-67.

[101] Palabıyık, *op.cit.*, s.83-84.

[102] Palabıyık, *op.cit.*, s.84.

[103] Ermumcu, *op.cit.*, s.85-88.

[104] Palabıyık, *op.cit.*, s.84-85.

Ancak hukuk sisteminin mobbingi sınırlı bir şekilde düzenlemesi, çok çeşitli kültürel ve sosyal yapısıyla her türlü ayrımcılığa açık olması ile sıkı sıkıya ilişkili olup bu husus mobbing konusunda yapılabilecek detaylı düzenlemeleri de güçleştirmektedir. Zira konunun insani yönlerini ele almaktan ziyade öncelikle ekonomik hususlara odaklanılmakta, genellikle kişilerin iş sorumluluklarını yerine getirmelerine ve verimlilik beklentilerini karşılamalarına vurgu yapılırken, diğer hususlara daha az önem verilmektedir[105].

3- Mobbinge İlişkin Özel Hukuk İlkeleri

İşyerinde mobbingi ele alan yasal hükümler getiren ilk ülke olma özelliğini taşıyan İsveç «İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname» ile mobbingi, insan onurunu zedeleyen ve düşmanca bir çalışma ortamı yaratan saldırgan, kasıtlı ve tekrarlayan davranışlar olarak tanımlamaktadır[106]. Kararname uyarınca mobbing için uygulanan yaptırımın cezai olduğu, hukuki cezalara ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığı açıktır; ancak cezai yaptırımın hapis cezası şeklinde olması dikkat çekicidir[107]. Sonuç olarak şemsiye koruma yöntemiyle kurumsal çözümleri teşvik eden Kararname ile mobbinge karışan tüm tarafların bu tür davranışları önleme sorumluluğunu paylaştığını vurgulaması ve ihlaller için yaptırım olarak hapis ve para cezası imkânın sağlanması sayesinde 1993'ten bu yana mobbing vakalarında kayda değer bir düşüş yaşandığı gözlemlenmiştir[108].

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

[105] Bilge, *op.cit.*, s.1254-1255.

[106] Çağlar, *op.cit.*, s.67-68.

[107] Ermumcu, *op.cit.*, s.67-69.

[108] Çağlar, *op.cit.*, s.69.

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

olarak aşağılayıcı bir şekilde eleştirmesi davranışının mobbing teşkil ettiğine hükmettiği görülmektedir[109].

2002 yılında mahkeme kararları ve kamuoyu baskısı neticesinde Ceza ve İş Yasası'na eklenen mobbing suçu düzenlemelerinin anayasaya aykırı olduğu iddiasına karşılık Fransız Anayasa Konseyi, iki kanunun uygulama alanının farklı olduğunu belirtmiştir. Bu uygulamalarda; İş Kanunu›nun açıkça «işçileri» kapsadığını, Ceza Kanunu›nun ise daha geniş bir kapsama sahip olduğu ve bu düzenlemelerin bir arada bulunmasının orantılı olduğunu belirtmiştir[110]. Düzenlemenin 2014 yılında son haline getirilmesi ile bir kişinin haklarına ve onuruna zarar verebilecek, fiziksel veya ruhsal sağlığını bozabilecek, mesleki geleceğini tehlikeye atabilecek veya çalışma koşullarını kötüleştirebilecek tekrarlanan söz veya davranışları içeren tacizin iki yıl hapis ve 30.000 Avro para cezası ile cezalandırılacağı öngörülmüştür. Son tahlilde ise mobbinge yönelik cezaların genel olarak ağır olmadığı, para cezasının daha yaygın olduğu ve ertelenmiş hapis cezalarının nadir olduğu gözlemlenmiştir[111].

Sonuç olarak diğer birçok ülkenin aksine işyerinde psikolojik tacizi ele almak için kapsamlı yasal tedbirler uygulayan Belçika, bu eylemin mağdurlarına yasal çözüm yolları sunmaya odaklanmakta; buna ek olarak çalışanlara tanınan ispat kolaylığı ile mağdurları iddialarını kanıtlamak için kapsamlı bir yasal mücadele yükünden kurtarması nedeniyle örnek teşkil etmektedir[112].

E) MOBBİNG OLUŞTURAN DAVRANIŞLARIN DEĞİŞİK SUÇ TİPLERİ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Mobbing, özellikle işverenler ve çalışanlar arasındaki psikolojik yıldırma sürecinin karmaşık dinamikleri içinde çalışanları önemli ölçüde etkileyen çok çeşitli zararlı davranışları kapsamaktadır. Bu davranışlar, her ne kadar mevcut ceza hukuku hükümleri kapsamında ayrı ayrı değerlendirilse de

[109] Çağlar, *op.cit.*, s.70.

[110] Güçlü Akyürek, "France Telecom Davası Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing) Suçu", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Sayı 1, 2022, s.99-101.

[111] Palabıyık, *op.cit.*, s.77-78.

[112] Ermumcu, *op.cit.*, s.77.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

toplu olarak mobbing sürecinin bütününü temsil etmektedir. Bu durumda işyerindeki olağan çatışmalardan kaynaklanan ve mobbingin başlamasına ve ilk aşamalarına katkıda bulunan bazı davranışlar, yasal olarak gerekli değerlendirmeye tabi tutulmayabilmektedir.

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

Ceza hukuku bağlamında bir inceleme yapıldığında görüldüğü gibi, Türk Ceza Kanunu kapsamında mobbing ayrıca ve açıkça bir suç olarak düzenlenmemektedir[113]. Ancak süreç içerisinde karşılaşılan ve mobbing teşkil eden davranışların TCK kapsamında hali hazırda var olan birtakım suçlar kapsamında cezalandırılması söz konusu olabilmektedir[114].

Mobbingi ele almaya yönelik kapsamlı bir çerçeve oluşturmak için onu sistematiklik, süreklilik ve kasıt unsurlarını sergileyen bağımsız bir suç -ahlaki açıdan kınanacak ve kötücül bir davranış- olarak tanımak zorunludur. Mobbingin belirli yönleri Türk Ceza Kanunu'nda belirtilen mevcut suç kategorileri kapsamında yer alsa da mobbingi ele alan özel bir hükmün bulunmaması, bu yaygın sorunu etkili bir şekilde ele alma ve mücadele etme kabiliyetini sınırlamaktadır[115].

Ceza kanununda bu zararlı davranışın çeşitli tezahürlerini ve karmaşıklıklarını kapsayan özel ve açık bir mobbing suçu ihdas edilmelidir. Bu anlamda çalışma, mobbing durumlarında ortaya çıkma olasılığı daha yüksek olan suç türlerinin sonuçlarını ve özelliklerini araştıracaktır. Ayrıca, mobbingin hukuki çerçevesine dair mevcut eksikliklerini tartışarak, Türk

[113] Palabıyık, *op.cit.*, s.92-93.

[114] Mustafa Ruhan Erdem ve Benay Parlak, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 88, 2010, s.262.

[115] Candan Ürgenç, *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing* (Yüksek Lisans Tezi), Yaşar Üniversitesi, 2018, s.53-54.

Geri çekildi/Retraction

Ceza Kanunu'nda bağımsız bir suç olarak düzenlenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Böyle bir düzenleme, mobbingin işyerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya ve bireylerin temel haklarını korumaya yönelik etkili bir yasal altyapının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

1- İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84)

Mobbing uygulayıcısı tarafından sistematik şekilde gerçekleştirilen eylemler neticesinde mobbing mağduru psikolojik olarak yıldırılmakta ve böylece mağdurun ruhsal esenliği ciddi boyutlarda zarar görebilmektedir. Gerçekten de kasıtlı ve sistematik aşağılama, küçümseme, dışlama ve yıldırma eylemleriyle karakterize edilen mobbing, mağdurları umutsuzluğun eşiğine getirerek intihar düşüncesi ve eylemlerine karşı savunmasızlıklarını artırabilmektedir[116]. Tüm bunların etkisiyle majör depresyon gibi ruhsal bozukluklar ile mücadele etmek durumunda kalan mağdurun intihar girişimlerinde bulunması ya da intihar etmesi dünya genelinde sıklıkla karşılaşılan bir sonuçtur[117].

Bu suç tipi ile hukuk dünyasında en temel değerlerden birisi olarak kabul edilen kişilerin yaşama hakkı ve yine özgür iradesiyle karar alma serbestisi hukuksal değer olarak korunmaktadır[118]. Seçimlik hareketli suç olan bu suç tipi, mağdurun özgür iradesine dayanan bir intihar eylemine yardım etme, teşvik etme veya azmettirme eylemlerini içermektedir[119]. Suçun oluşması için, intihar tamamen mağdurun kendi kararı ve iradesiyle gerçekleşmelidir.

Bazı durumlarda mobbingin bu suçun kapsamına giremeyeceği göz önünde bulundurulduğunda, 84'üncü maddenin dördüncü fıkrası, mobbingin ayrıca düzenlenmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. TCK m. 84/4. uyarınca intihara yönlendirme suçunun oluşabilmesi için mağdurun algılama yeteneğinin gelişmemiş olması veya kusur yeteneğinin

[116] Polat İşoğlu, "Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing", *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt 15, Sayı 1, 2016, s.628.

[117] Veli Özer Özbek, Koray Doğan ve Pınar Bacaksız, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler,* Ankara, Seçkin, 2022, s.180.

[118] Hasan Sınar, "İntihara Yönlendirme Suçu", içinde Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar, (Ed.) Köksal Bayraktar ve Pınar Memiş Kartal, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.59.

[119] Cengiz, Uğur ve Küçükay, *op.cit.*, s.83.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

bulunmaması gereklidir**.** Bu durumda, algılama ve kusur yeteneği yerinde olan mobbing mağdurlarının TCK m. 84 kapsamında değerlendirilemeyeceği anlaşılmaktadır. Bu tür durumlarda, mağdurun ölümüyle sonuçlanan mobbing fiilleri açısından TCK m. 81'de düzenlenen kasten adam öldürme suçu hükümlerinin uygulanması gündeme gelebilir. Bu bağlamda, mobbing fiillerinin etkili bir şekilde cezalandırılması için ayrı bir suç tipi olarak düzenlenmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır[120].

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, mağdurun ölmesi şeklindeki neticeyi kolaylaştırıcı davranışlarla intihara yardım etmenin, temel prensip olarak icrai hareketle işlenmesi üzerinden kurgulanmasıyla birlikte, ihmali hareketle de işlenmesinin mümkün olup olmayacağına ilişkin tartışmadır. İntihara yardım özelinde tartışmanın yürütülmesinden önce, genel ceza hukuku bağlamında ihmali suretle icrai suç kavramı ve sınırlı sayıda olup olmadığı tartışmasının üzerinde durulmasında fayda bulunmaktadır. Ceza hukukunda "suç" terimi, esasen bir suç fiilini içermesi gereken bir insan davranışını ifade ederken, ihmali eylemlerin de hukuki değerleri ihlal edebileceği ve bu tür değerlerin ceza hukuku yoluyla korunması gerekliliğine yol açabileceği unutulmamalıdır[121]. Sonuç olarak, ceza hukukunda sadece suçun işlenmesine değil, aynı zamanda ihmale de önemli sonuçlar bağlanmaktadır.

Konumuz bakımından önem arz eden "ihmal suretiyle icra suçları" olarak da bilinen gerçek olmayan ihmali suçlar, aslında icra yoluyla işlenebilmekte; ancak ihmal yoluyla işlendiğinde cezalandırılabilmektedir. Bu gibi durumlarda, fail belirli bir neticeyi önlemekle yükümlü olduğu bir konumda olmasına rağmen, hareketsiz kalarak ihmal suçu işlemektedir[122]. Türk Ceza Kanunu'nun 83, 88 ve 94/5'inci maddeleri gibi özel hükümler dışında, mevzuat ihmal suretiyle icra suçlarını açıkça düzenlememektedir. Bununla birlikte, bu tür fiillerin meydana gelme olasılığı, bu suçların öğretide kabul edilmesine yol açmıştır.

Geri çekildi/Retraction

[120] Muhammed Emre Tulay, "Türk Ceza Hukukunda İntihara Yönlendirme Suçu", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,* Cilt 26, Sayı 2, Aralık 2020, s.816-17.

[121] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.513.

[122] Erdem ve Parlak, *op.cit.*, s.272.

İhmali eylemlerin bahsedilen kanunda açıkça düzenlendiği durumlar ile sınırlı olup olmadığına yönelik tartışma ise kaynağını, ihmal iddialarının temel yasal dayanağı olan TCK›nın 83'üncü maddesinin genel değil özel hükümler altında sınıflandırılmasından almakta olup bu durum, ihmalin suç teşkil edebilmesi için kanunda açıkça öngörülmüş olması gerektiği görüşüne yol açmaktadır[123]. Öğretide kabul gören bu görüş uyarınca aksi durum kanunilik ilkesi ile bağdaşmayacaktır[124].

Buna karşılık azınlıkta kalan bir görüş, ihmal suretiyle icra suçlarının sadece yukarıda belirtilen suçlarla sınırlı tutulmaması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, Türk Ceza Kanunu'nun genel hükümleri içerisinde her türlü suç için özel bir hüküm bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, bir fiil ihmale elverişli bir icrai nitelik sergilediği sürece ihmal suretiyle işlenebilecektir[125]. Dolayısıyla belirli bir yasal koruma ve/veya gözetim yükümlülüğü varsa, ihmali davranış ve icrai hareketler doğası gereği eşdeğer kabul edilebilecektir ve bu bakış açısı ışığında, kanunda ayrı ve açık bir düzenleme yapılmasına gerek olmaksızın, uygun ve tipik koşulları taşıyan her suçun doğal olarak ihmal suretiyle işlenebileceği savunulmaktadır. Bu görüşten hareketle intihara yönlendirme suçu bakımından hükmün gerekçesinden[126] de yola çıkılarak, suçun tamamlanmasını ya da neticesini önleme yükümlülüğü bulunan bir kişinin bu yükümlülüğü yerine getirmemesi durumunda, ihmali davranışla bu suçun işlenmesinin mümkün olduğu isabetle ifade edilmektedir. Bu bakış açısı, mobbing ile intihara yönlendirme suçu arasındaki bağlantıyı da öne çıkarmaktadır.

Mobbing, aslında oldukça eskiye dayanmakla birlikte gerek sosyal yaşantımızda gerekse hukuksal düzlemde gerçek bir sorun olarak kabul görmesiyle yeni yeni gündemimize oturmuş bir kavramdır. Güncelliğini koruyan bu kavram incelendiğinde, sistematik ve çoğu zaman kademeli şekilde şiddeti artan mobbing eylemlerinin henüz başlangıç aşamasındaki

[123] Aras Türay, "İhmal Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı", *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 3, 2020, s. 134-135.

[124] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.173.

[125] Yener Ünver, *Adliyeye Karşı Suçlar*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2011, s.59.

[126] Mehmet Nihat Kanbur, "Türk Ceza Kanunu'nda Mevcut Hükümler Çerçevesinde İhmal Suretiyle İcra Suçlarına İlişkin Sorunlar Üzerine Değerlendirmeler", *Ceza Hukuku Dergisi*, Cilt 7, Sayı 18, 2012, s.65-66.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

halinin çoğu zaman hukuki bir temelde kaldığı gözlemlenebilmektedir[127]. Ancak, ilerleyen aşamalara gelindiğinde ise hukuki alanın da dışına çıkarak bağımsız bir niteliğe bürünmekte ve intihara yönlendirme ya da kasten yaralama gibi bahsi geçen pek çok suç tiplerinden birisini veya birçoğunu oluşturabilmektedir[128].

Bu anlamda suç tiplerinin uygulanabilirliğinden bahsederken üzerinde durulması gereken önemli bir mesele ise mobbing uygulayıcısının Türk Ceza Hukuku bağlamında cezai sorumluluğunun kapsamının belirlenmesi olacaktır. Nitekim mobbing teşkil eden eylemlerin cezalandırılabilmesi için, failin her zaman doğrudan bir davranış sergilemiş olması beklenmez. Gerçekten de gerçekleştirilen mobbingin farkında olan ancak engellemeye yönelik bir hareket sergilemeyerek mobbingin oluşmasına göz yuman kişilerin de cezai müeyyidelere katlanması gerekebilecektir.[129]

Hukuki dayanaklarını Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'üncü maddesinden alan işverenin işçiyi gözetme borcu, işverenin mobbing uygulayıcısı olmaktan kaçınma ve mobbing uygulanan işçiyi ihmal etmeme yükümlülüğünü ifade etmektedir[130]. Bu nedenle, işverenin veya yetki devrinde bulunduğu amirlerin mobbing teşkil eden davranışların farkında olmasına rağmen göz yumması ve eylemsiz kalması durumunda cezalandırılması söz konusu olabilecektir[131]. Ancak garantör olsa dahi sorumluluğuna gidilebilmesi için, mobbing teşkil eden eylemlerin bilincinde olması ve buna rağmen hareketsiz kalması gerekmektedir[132]. Bu anlamda öğretide örneğin, mobbing uygulayıcısını ikaz etmek ya da iş sözleşmesini feshetmek gibi eylemlerde

[127] Nur Centel, Hamide Zafer ve Özlem Çakmut, *Kişilere Karşı İşlenen Suçlar*, Cilt: I, 4. Baskı, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2017, s.93.

[128] Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *op.cit.*, s.81.

[129] Damla Özdemir, *İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme* (Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi, 2015, s.39.

[130] Pınar Sevinç, *İş Hukukunda Mobbing* (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2018, s. 61.

[131] Erdem ve Parlak, *op.cit.*, s.281.

[132] Erdem ve Parlak, *op.cit.*, s.282.

Geri çekildi/Retraction

bulunarak mobbing neticesini önleyebilecekleri kabul edilmektedir. Mobbing mağdurunun çalışma arkadaşları söz konusu olduğunda ise, sadece aynı işyerinde çalışıyor olmakla garantör sayılmayacaklarından neticeyi önleme yükümlülüğü altında olmadıkları kabul edilmelidir. Bu anlamda intiharı önleme noktasında işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında hukuki bir yükümlülüğünün bulunduğu gözetildiğinde, işverenin hedef alınan mobbing mağduruna yönelik gerçekleştirilen mobbing davranışlarına sessiz kaldığı bir senaryoda, intihara yardım suçunun ihmali hareketlerle işlenmesi gündeme gelecektir.

Değinilmesi gereken bir diğer nokta ise, icrai veya ihmali davranışın gerçekleşen netice ile arasındaki nedensellik bağının ve objektif yüklenebilirliğin tespit edilmesi meselesidir. Bu noktada nedensellik bağının kurulması bakımından yeterli ve doğru bir tespit yapılabilmesi adına öğretide hâkim olan görüş ise, şart teorisinden yararlanılması gerektiğidir[133]. Şartların eşitliği olarak da bilinen teoriye göre, neticeyi doğuran her bir şartın varlığı, neticenin meydana gelmesi bakımından zorunludur ve hareket yapılmadığı takdirde o netice oluşmayacaktır. Dolayısıyla, hareket ile netice arasında nedensellik bağı kurulduğu kabul edilmektedir[134]. İntihara yönlendirme suçu bakımından ele alındığında ise, 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'ndan farklı olarak, suçun tamamlanması için mağdurun gerçekten intihar etmiş olması sonucu beklenmemektedir. Bu yönüyle soyut tehlike suçu olmakla birlikte azmettirme, teşvik etme ya da yardım etme gibi hareketlerin tipik olarak intihara sürükleyebilecek boyutta olması yani nedensellik bağlantısının aranması ve böylece sorumluluk alanının olması gerekenden daha geniş anlaşılmasının önüne geçilmesi önemle vurgulanmaktadır[135].

Mobbing sürecinin doğası gereği uzun olması ve mağdurun sağlığı üzerindeki etkisinin hemen ortaya çıkmaması düşünüldüğünde, mağdurun sağlığındaki düşüş ile mobbingten sorumlu kişinin eylemleri arasında doğrudan bir nedensellik bağının kurulmasında zorluklar yaratmaktadır; bu da pratikte failin sorumluluğuna gidilmesini güçleştirmektedir[136]. Yine

[133] Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *op.cit.*, s.82.

[134] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.239.

[135] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.184-85.

[136] Sümeyye Kara, *İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, 2022, s.14-15.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

birbirinden bağımsız, planlı ya da aniden gelişen davranışların birçok aşaması ve sistematik bir yapısının bulunması da nedensellik bağının tespitini güçleştirmektedir. Bu bağlamda yukarıda yer alan açıklamalardan hareketle mobbing bakımından düşündüğümüzde, eğer mobbing failinin eylemleri olmasaydı, mobbing mağdurunun psikolojik ve/veya ruhsal sağlığında herhangi bir bozulma meydana gelmeyeceği ve maruz kalan mağdurun yıldırılmayacağı tespit edilebiliyorsa, şart teorisi anlamında nedensellik bağının kurulduğundan bahsetmek mümkün olacaktır.

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

Mobbing mağdurlarına uygulanan eylemlerin kimi zaman kasten yaralama suçu kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Türk Ceza Kanunu'nun 86'ncı maddesinde düzenlenmekte olan kasten yaralama suçu, bir kişinin bilerek ve isteyerek başka bir kişiye zarar vermesini suç olarak tanımlamaktadır[137]. Suçla korunan hukuki menfaat, kişinin fiziksel ve zihinsel varlığının dokunulmazlığını ve refahını korumaya yöneliktir[138]. Kişinin bedeninin bütünlüğünün korunması, kapsamlı şekilde refahının korunmasını gerektirir ve bu bütünlüğü zayıflatan herhangi bir fiziksel veya psikolojik zarar eylemi, söz konusu temel yasal menfaati doğrudan zayıflatacaktır.

Kasten yaralama suçu hem fiziksel hem de psikolojik etkileri kapsamaktadır; ancak bazı mobbing vakalarında, fiziksel şiddet içeren durumlar da görülebilir ve kasten yaralama suçu kapsamında değerlendirilebilmektedir[139]. Bu anlamda, suçun maddi unsurunu oluşturan seçimlik hareketler arasında yer alan "vücuda acı verme", vücut bütünlüğünü önemli ölçüde bozmayı amaçlayan her türlü eylemi ifade etmektedir. Dolayısıyla, her ne kadar birincil zarar psikolojik olsa da bazı vakalar itme, yumruklama veya saç çekme gibi fiziksel şiddet içermekte ve bu eylemlerin failleri de kasten yaralama suçu kapsamına girmektedir[140].

[137] Erdem ve Parlak, *op.cit.*, s.270.

[138] İşoğlu, "Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing", s.635.

[139] Ürgenç, *op.cit.*, s.61.

[140] Palabıyık, *op.cit.*, s.98.

Geri Çekildi/Retraction

Ayrıca, bedensel zarar vermek, her zaman gerçek fiziksel temas gerektirmemektedir; örneğin birini sürekli olarak yüksek sese maruz bırakmak gibi eylemler, işitme yetisine önemli ölçüde zarar vererek korkunç acılara yol açabilecektir[141]. Bu bağlamda mobbing mağduru, mobbingin yarattığı stres nedeniyle psikolojik veya psikosomatik hastalıklara da yakalanabilmektedir[142].

Ancak bu zararın fiziksel olduğu kadar psikolojik olabilmesi de mümkün olduğundan[143], mobbing davalarında kasten yaralama suçu, mağdura psikolojik zarar veren eylemler ile sık sık karşılaşılan bir suçtur. Suçun maddi unsurunu oluşturan diğer seçimlik hareket ise, vücudun normal işleyişinden sapan patolojik bir durum yaratmayı veya mevcut patolojik bir durumu daha da kötüleştirmeyi ifade eden "sağlığın bozulması" olup, bunun yanı sıra algılama yeteneğinin bozulmasından da bahsedildiği için, uzun süreli mobbing davranışları sonucunda ortaya çıkan korku, yılgınlık, uykusuzluk, depresyon, anksiyete, ağlama nöbetleri, unutkanlık, sinirlilik, suskunluk, hareketsizlik, hayattan zevk alamama gibi çeşitli etkiler kasten yaralama suçu kapsamında cezalandırılabilmektedir[144].

Türk Ceza Kanunu'nun 88'inci maddesi kapsamında açıkça yer alan düzenleme gereği kasten yaralama suçunun ihmal suretiyle işlenebileceği noktasında bir tartışma bulunmamaktadır. Ancak suçun oluşması bakımından, failin garantör olması aranmaktadır[145]. Yasa koyucu, kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesine ilişkin hükmüne atıfla, ihmalkâr davranış ile belirli bir hukuki yükümlülüğün yerine getirilmemesinden kaynaklanan yaralanmalardan doğan sorumluluk arasında bir bağlantı kurmuştur. Buna göre, ihmal ve icrai davranışın eşdeğer kabul edilebilmesi için, yasal düzenlemelerden, sözleşmelerden veya başkalarının fiziksel ve ruhsal refahı

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

[141] Kara, *op.cit.*, s.104.

[142] Erdem ve Parlak, *op.cit.*, s.274.

[143] Pir, *op.cit.*, s.63.

[144] Serap Keskin Kiziroğlu, *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar,* On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s.127-29.

[145] Kuzgun, *op.cit.*, s.108.

için risk oluşturan öngörülebilir tehlikeli bir durumdan kaynaklanan bir yükümlülüğün bulunması gerekmektedir[146].

Öte yandan, her ne kadar ihmali harekette gerçekleştirilen haksız davranışın boyutunun icrai harekete nazaran daha hafif olmasından hareketle madde uyarınca kasten yaralama suçu bakımından cezada indirim sebebi olarak görülmüşse de, bu husus mutlak bir indirim sebebi olmayıp hâkimin takdir yetkisi kapsamında doğru şekilde gerekçelendirildiği takdirde her somut olay bakımından cezayı indirme zorunluluğunun bulunmadığı ortadadır[147]. Burada özellik arz eden bir diğer husus, ölüm neticeli kasten yaralama suçunun ihmali hareketle işlenmesi durumunda failin garanti yükümlülüğüne aykırı şekilde önlenemeyen yaralamanın ölümcül olması şeklinde nedensellik bağının kurulması gerekliliğidir. Ancak bu durumda ve netice faile yüklenebiliyorsa şayet en azından taksir seviyesinde kusurun varlığı halinde fail ihmal suretiyle gerçekleşen ağır neticeden sorumlu hale gelecektir[148].

Her halükârda gerçekleştirilen her türlü davranış neticesinde ya yaralamanın gerçekleşmesi ya da yaralamanın gerçekleşmeye elverişli nitelikte olması beklenmekte, hareket ile netice arasındaki nedensellik bağının bu anlamda ortaya konulması gerekmektedir. Bu husus, ölüm neticeli kasten yaralama suçu bakımından ayrı bir önem arz etmektedir. TCK'nın 87'inci maddesinin 4'üncü fıkrası uyarınca düzenlenen ölüm neticeli kasten yaralama suçu bakımından ölüm neticesi ile kasten yaralama arasında genel bir nedensellik bağının kurulmasından ziyade, doğrudan bağlantı kurulması gerekmekte; gerçekleşen ölüm neticesini içeren özel tehlikenin, temel suç olan kasten yaralamanın gerçekleşmesine ilişkin olması aranmaktadır[149]. Bunun sonucu olarak, kasten yaralama davranışının mağdurdaki etkisinin basit tıbbi müdahaleyle giderilebilecek hafiflikte olması durumunda, ölüm neticesi meydana gelmişse de faile yüklenmesi mümkün olmayacaktır[150]. Yapılacak analiz neticesinde ağır neticeden failin sorumluluğuna gidebilmek

[146] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.518-19.

[147] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.210.

[148] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.209.

[149] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.234.

[150] Centel, Zafer ve Çakmut, *op.cit.*, s.172-73.

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

içinse, failin TCK'nın 23'üncü maddesi de dikkate alınarak en azından taksir seviyesinde kusurunun bulunması gerektiği unutulmamalıdır. Bu özel bağlantının mobbing bağlamında dikkate alınması gereken önemli bir sonucu, ölüm neticesine sebebiyet veren fiillerin mağdur tarafından gerçekleştirilmesi durumunda, özellikle zaman bakımından farklılık gösteren hallerde yaralamanın doğrudan bir sonucu olarak kabul edilemeyeceğidir. Bu itibarla, fiil ile nedensellik bağı kurulmuş olsa dahi failin bu kapsamda sorumluluğuna gidilemeyecek ve TCK m. 87/son hükmü uygulama alanı bulamayacaktır[151].

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

Bu bağlamda etkili bir çözüm, mobbing suçunun bağımsız olarak düzenlenmesi ve neticeye elverişli davranışlar sonucunda gerçekleşen ölümün bu suçun nitelikli hali olarak kabul edilmesidir. Böylelikle, mobbing davranışları sonucunda gerçekleşen ve gündemde işyeri intiharları olarak sıklıkla rastladığımız ölümler, daha açık ve net bir şekilde cezalandırılabilecek ve hukuki korumaya tabi tutulabilecektir.

Sonuç olarak, işyerinde mobbingin kişinin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde zararlı etkileri söz konusudur ve her ne kadar mobbing mağdurlarını korumak için yürürlükte olan yasalar olsa da söz konusu tacizin neden olduğu

[151] Mahmut Koca ve İlhan Üzülmez, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, Adalet Yayınevi, 2022, s.292.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

zararı kanıtlamak zorlaşmakta ve bu da failin cezalandırılmasını neredeyse imkânsızlaştırmaktadır. Bu nedenle, mobbingin ayrı bir suç olarak tanınması, mobbing mağdurlarının haklarını korumak ve bu tür davranışları önlemek için daha güçlü bir yasal temel sağlayacaktır.

3- Eziyet Suçu (TCK m. 96)

Sistematik şekilde tekrarlanan davranışları ile belirginlik kazanan mobbing eylemleri bir anlamda kartopu etkisi yaratarak mobbing mağdurunun hayatının çekilmez bir hal almasına sebep olabilmektedir. Gerçekten de tek seferlik ya da ayrı ayrı düşünüldüğünde katlanabilir ve kabul edilebilir bir boyutta tanımlanabilecek davranışların süreç içerisinde çeşitlenmesi ve şiddetinin artması ile eziyet halini alması sık karşılaşılan bir durumdur[152].

Anayasa'nın 17'nci maddesi; işkence, eziyet ve kötü muamele kavramlarını düzenlemekte ve bunların boyutlarına ilişkin sınırlar çizmektedir. Anayasa Mahkemesi, işkenceye ulaşmayan ancak öncesinde tasarlanarak kasten ve uzun süreli fiziksel zarar veya önemli maddi ve psikolojik acı çektirmeyi içeren insanlık dışı muameleleri bu kapsamda değerlendirmiştir. Verilen zararın, herhangi bir meşru muamele veya cezanın makul ya da kabul edilebilir bir parçası olarak görülebilecek sınırları aşması durumunda, fiziksel yaralanmalar veya önemli maddi ve manevi acılar şeklinde ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir[153].

Türk Ceza Kanunu'nun 96'ncı maddesi ise, insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlar olarak tanımlanan eziyet çektirme fiillerini işleyen kişilerin hapis cezasına çarptırılacağını öngörmektedir. Bu anlamda dikkat çeken ise, gerçekleştirilen mobbing davranışlarının bir bütün olarak "*insan onuruyla bağdaşmayan*" ve "*bedensel veya ruhsal yönden acı veren, aşağılayan*" bir özellik taşımalarıdır[154]. Dolayısıyla, eziyet suçunda başta insan onuru ve kişinin haysiyeti olmak üzere kişinin maddi ve manevi bütünlüğü gibi birden fazla

[152] Kuzgun, *op.cit.*, s.22.

[153] Sinan Altunç, "Eziyet Suçu", *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar* içinde (Ed.) Köksal Bayraktar ve Pınar Memiş Kartal, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.375.

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

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

hukuki menfaatin korunduğunu söylemek mümkündür[155]. Ayrıca, söz konusu değerler ve hukuki menfaatler göz önünde bulundurulduğunda, mobbing suçunun eziyet ve işkence gibi suçlarla aynı yasal çerçeve altında düzenlenmesi için ikna edici bir argüman bulunmaktadır. Mobbing, fiziksel şiddet eylemlerine kıyasla farklı özellikler ve mekanizmalar sergilese de insan onuruna yönelik benzer bir psikolojik ve duygusal acı çektirmeden kaynaklanmaktadır. Nitekim eziyet ve işkencenin yanı sıra mobbing vakalarında da korunan hukuki değer, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığının, doğuştan sahip olduğu onurun ve zarardan uzak bir yaşam sürme hakkının korunması olarak karşımıza çıkmaktadır[156].

Bunun yanında Türk Ceza Kanunu'nun gerekçesi ve Yargıtay kararları incelendiğinde, mobbing bağlamında eziyet suçunun oluştuğundan bahsedebilmek için, bir bütün olarak değerlendirilmesi yapıldığında davranışların mutlak surette belirli bir sistematik içerisinde gerçekleştirilmeleri aranmaktadır. İnsan onurunu ihlal edecek şekilde acı çektiren veya aşağılayan sistematik eylemlerin mobbing olarak nitelendirilebilecek eylemleri de içerdiğini destekler nitelikte Yargıtay da somut bir mobbing vakasını eziyet suçu kapsamında değerlendirerek bir beraat kararını bozmuştur. Yargıtay 8. Ceza Dairesi, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2017 yılında verdiği bir karara atıfta bulunarak mobbingin sistematik niteliğine vurgu yapmış ve sık sık yer değiştirme, anlamsız görevler verme, kişiyi yok sayma gibi örnekler sıralayarak somut olayda kamu görevlisini sıkıntıya sokma, rencide etme ve pasifize etme niyetiyle gerçekleştirilen bu eylemlerin eziyet düzeyine ulaştığı sonucuna varmıştır[157]. Ayrıca bir kişi iş yerinde eziyete maruz kalırsa, belirli koşullar altında mobbinge maruz kaldığını iddia edebilecek, haksız yere işten çıkartıldığı durumda ise tazminat veya işe iade davası da açabilecektir[158].

Öte yandan, mobbing sürecinin henüz başında gerçekleştirilen davranışlar fiziksel ya da psikolojik bir zarar yaratmış olsa bile, madde ve gerekçesinde belirtilen özellikleri karşılamadığından cezalandırılması da mümkün olmayacaktır. Bu nedenle *Kuzgun* mobbing söz konusu olduğunda ceza

[155] Altunç, *op.cit.*, s.372.

[156] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/9-461 E., 2017/127 K., 25/01/2017 T.

[157] Yargıtay 8. Ceza Dairesi, 2018/203 E., 2018/2245 K., 1.3.2018 T.

[158] Ahmet Taşkın, "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 1, Sayı 44, 2015, s.239.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

hukukunda yer alan suçlar ile her zaman caydırıcılığın sağlanamayacağını, bu yüzden de bu durumun ayrı bir düzenlemenin gerekliliğini kanıtladığını belirtmektedir[159]. Sistematiklik unsuru ölçüt olarak kabul edileceğinden, gerçekleşmediği taktirde eziyet üzerinden hüküm kurmak mümkün olmayacaktır; gerçekleşmişse de zaten suç tamamlanmış olacağından eziyet suçu işlenmiş olacaktır[160].

Taşkın eziyet suçunu mobbing kapsamında değerlendirirken her iki suç tipi bakımından, eylemlerin sürekli ve sistematik olmasına rağmen, mağdur üzerinde ortaya çıkan psikolojik ve zihinsel baskının yeterli olmaması durumunda suç eşiğini karşılamayabileceği durumlar olabileceğini belirtmektedir. Ayrıca mağdurlar, işten çıkarılma korkusu nedeniyle hakaret ve fiziksel saldırı gibi maruz kaldıkları suçları bildirmekten genellikle çekinmektedir. Bu eksik bildirim ve mobbing olaylarının doğasında var olan karmaşıklıklar, bu tür vakaların genellikle *sessiz suç* olarak etiketlenmesine neden olmaktadır. Sonuç olarak *Taşkın*, bu karmaşıklıkları ele alan, mağdurlara güçlü koruma sağlayan ve failleri hesap verebilirliğini temin eden kapsamlı düzenlemelere acilen ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır[161].

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

[159] Kuzgun, *op.cit.*, s.64.

[160] Onursal Cin ve Tuba Günbey, "Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, 2021, s.157-58.

[161] Taşkın, *op.cit.*, s.239-240.

Geri çekildi/Retraction

görüldüğünde, ayrı ayrı değil, tek bir başlık altında -örneğin, eziyet veya ayrıca düzenlendiği takdirde mobbing- cezalandırılacağı anlamına gelecektir.

Bu anlamda örneğin, bir somut olayda eziyet suçunu oluşturacak düzeyde birden çok yaralama eylemi söz konusu olduğunda; her ne kadar isabetli şekilde öğretide her bir yaralama fiiline ayrı ayrı ceza verilmesinin daha adaletli olacağı fikri yaygın ise de Yargıtay'ın uygulaması tek bir eziyet suçuna gidilmesinden yanadır[162]. Oysa fikri içtimanın suçun mağdur üzerindeki toplam etkilerini yeterince yansıtmayabileceği durumlar da vardır. Bu gibi durumlarda mahkeme, mobbingin bir parçasını oluşturan her bir fiilin ayrı bir suç olarak değerlendirildiği ve ayrı ayrı cezalandırıldığı fiili içtima kurallarını kullanmalıdır. Bu yaklaşım, mobbing gibi sistematik suçların mağdura verebileceği yıkıcı zararı daha iyi yansıtacaktır. Burada fiilin tüm adaletsiz karakterini göz önünde bulundurmak önemli olacaktır. Yani, tek bir suç türü için verilecek cezanın fiilin adaletsiz niteliğini etkili bir şekilde ele alabilmesi halinde fiili içtima kullanılmalı; ancak bu suçun mağduru üzerindeki toplam etkilerini yeterince yansıtmıyorsa mahkeme gerçek içtima kurallarını kullanmalıdır. Bu şekilde ceza, aynı zamanda mobbing gibi mağdura yıkıcı zararlar veren suçları daha iyi şekilde yansıtacaktır.

Bir diğer tartışma yaratan husus ise, eziyet suçunun ayrımında kullanılan "*insan onuru ile bağdaşamama*" ya da "*ağırlık düzeyi*" ölçütlerinin; kanun maddesinin belirsizliği sebebiyle kanunilik ilkesine aykırılığı sorununa yeterince etkili bir çözüm getiremeyişidir[163]. Daha önce de belirttiğimiz ve öğretide de yaygın olarak kabul edildiği üzere, mobbing teşkil eden davranışları pek çok açıdan yakinen yansıtan eziyet suçunda tartışılan bu sorunlar, bağımsız bir mobbing suçunun oluşturulması durumunda da gündeme gelebilecektir.

Mevzuatta "insan onuru ile bağdaşmayan" ve "ağırlık seviyesi" gibi kavramlara yönelik ayrıntılı betimlemeler yapılması ve neden olunan zararın türünü, meydana geldiği bağlamı, fail ile mağdur arasındaki ilişkiyi ve zararlı davranışın amaçlanan sonucunu anlamaya yönelik kriterlerin sınırlarının spesifik bir şekilde çizilmesi suretiyle suçların ayrımı tutarlı ve etkili şekilde sağlanabilecektir. Böylece, yasanın daha etkili bir şekilde uygulanmasını ve

[162] Altunç, *op.cit.*, s.385-86.

[163] Altunç, *op.cit.*, s.374.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

suçların daha kesin bir şekilde tanımlanmasını sağlayacak, böylece yasal belirsizliklere daha tatmin edici bir çözüm getirecektir.

4- Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105)

Genel olarak, Türk Ceza Kanunu'nda, kişilerin cinsel özgürlüklerini koruma altına almak adına cinsel nitelikli davranışların vücuda temas olmaksızın[164] gerçekleştirilmesi durumunda cinsel taciz, aksi durumda ise cinsel saldırı suçu düzenlenmiştir. Daha basit bir ifadeyle ise, bir kişinin rızası olmaksızın cinselliğini hedef alarak sözlü, sözsüz veya bedeniyle temas etmeksizin rahatsız edilmesidir[165].

Öncelikle, öğretide kişinin cinselliğine yönelik, bedene temas edilmeksizin sözlü veya yazılı şekilde gerçekleştirilebilen cinsel amaçlı hareketler, cinsel taciz olarak değerlendirilmektedir. Anayasa Mahkemesi ise cinsel saldırı ve istismar eşiğine varmayan, ancak rahatsızlık veren eylemleri cinsel taciz niteliğinde değerlendirmektedir. Bu kapsamda, cinsel taciz suçuyla korunan hukuki değer; "geniş anlamıyla cinsel özgürlük, kişinin ahlak anlayışı, utanma duygusu ve huzuru" olarak kabul edilmektedir[166].

Ceza Kanunu'nun 105. maddesinin yorumlanması, 6545 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklikleri takiben, cinsel taciz suçunun temel unsuru olan cinsel açıdan saldırgan eylemlerin, sarkıntılık anlamına gelmeyen uygunsuz nitelikteki eylemler ve sözlü hakaretlerle sınırlı olduğunu açıklığa kavuşturmakta ve yasa ile bu tür bir tacizin mağduru olan kişinin doğuştan sahip olduğu cinsel onur ve bütünlük hakkı güvence altına alınmaktadır[167].

Her ne kadar öğretide mobbing olgusu ile ayrımcılık ve cinsel tacizin ilişkilendirildiği ifade edilse de mobbing iş yerinde yapılan ayrımcılık sırasında başvurulan araçlardan biriyken, cinsel taciz ise mobbingin bir

[164] Nur Centel, "5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Cinsel Saldırı Suçu ve Cinsel Suçlar Değişiklik Tasarısı'nın Değerlendirilmesi", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 99, 2012, s.273.

[165] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.396.

[166] Gülşah Kurt, "Cinsel Taciz Suçu", *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar* içinde (Ed.) Köksal Bayraktar ve Pınar Memiş Kartal, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.560-65.

[167] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.397-99.

Geri çekildi/Retraction

aracı olarak gösterilmekle birlikte "cinsel çağrışımlı psikolojik taciz" olarak ifade edilebilmektedir. Cinsel taciz suçu mobbing kapsamında incelendiğinde dikkat çeken bir diğer husus ise aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak suçun işlenmesinin, ağırlaştırıcı bir sebep olarak kabul edilmesidir. Öğretide bu şekilde bir ağırlaştırıcı sebebin düzenlenmesinin altında, neredeyse erkeklerin tekelinde olan ve ancak erkeğin onayıyla çalışma hayatına dâhil edilen kadınların, genel anlamda çalışma şevkini kırarak onların işe katılımını düşürmesi, bu şekilde uzun vadede ulusal ekonomiye de zarar vermesi ve yine kişilerin işini kaybetme korkusuyla suçu bildirmekten çekindiği için suçun cezasız kalması gibi risklerin önüne geçmek gibi nedenlerin yattığı savunulmaktadır[168].

Bu haliyle, işyerinde gerçekleştirilen cinsel taciz suçu teşkil eden davranışların her ne kadar tek başına mobbing adını koyabilmek için yeterli olmayacağı belirtilse de eylemin özel bir görünüş biçimi olarak kabul edilmesi mümkündür. Öte yandan mobbing eylemleriyle hedeflenen mağduru demoralize etmek, tehdit etmek, aşağılamak, ofisten ayrılmasını veya zarar görmesini sağlamakken; cinsel taciz ise, aleni cinsel eylemler yoluyla mağduru rahatsız etmeyi amaçlamakta ve yine tek bir ani olayla dahi ortaya çıkabilen cinsel tacizin aksine, mobbingin tespit edilebilmesi için eylemlerin süreklilik koşulunu sağlaması aranmaktadır. Kimi mobbing teşkil eden davranışların yeri geldiğinde cinsel taciz eylemleri ile örtüşebileceğini ise Yargıtay bir kararında, işyerinde yönetici pozisyonundaki failin birtakım cinsel talepler yöneltmek suretiyle belirli bir süre boyunca ve sistematik bir şekilde gerçekleştirdiği tacizle mağdurda yarattığı psikolojik bozulmanın cinsel tacizin mobbinge dönüştüğüne hükmederek desteklemiştir[169].

İşyerinde gerçekleştirilen cinsel taciz suçuna mobbing özelinde bakıldığında, mağdurun işyerinden ayrılması amacına hizmet eden bir araç niteliğinde olabileceğinden hareketle mobbing sürecinde gerçekleşen cinsel tacizin, yukarıdaki fıkraya göre verilecek cezası yarı oranında arttırılır (TCK m. 105/2).

Ulusal mevzuat incelendiğinde, TBK'nın 417'nci maddesi, açıkça cinsel tacizi ve psikolojik tacizi düzenlerken; İş Kanunu'nda psikolojik tacize

[168] Kuzgun, *op.cit.*, s.105.

[169] Ünver, *op.cit.*, s.124.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

dair normatif bir düzenlemeye rastlanmamıştır[170]. Bu anlamda, Türk Ceza Kanunu kapsamında suç olarak düzenlenmesinin yanında, mobbing eylemlerinin gerçekleştirildiği aşamalardan herhangi birisinde çalışanlar arasında cinsel taciz suçu işlendiğinde mobbing davası açılabilecek, suç duyurusunda bulunulabilecek ve mobbing failinin sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir[171]. Yine mobbing mağdurunun maruz bırakıldığı mobbing eylemlerinin bilinmesine rağmen işveren tarafından gerekli koruma sağlanamadığı takdirde iş sözleşmesi, mobbinge maruz kalan mağdur işçi tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir[172].

5- Cinsel Saldırı (TCK m. 102)

Cinsel arzuları tatmin etmek amacıyla mağdurun vücut bütünlüğünü ihlal eden zorlayıcı eylemleri içeren cinsel saldırı suçunda cezanın ağırlığı, fiilin sarkıntılık ya da mağdurun vücuduna organ veya cisim sokulması şeklinde sınıflandırılmasına dayanmaktadır. Bu anlamda, suçun temel biçimde, mağdurun vücuduyla fiziksel temas içermeyen ve cinsel ilişkiden yoksun süreklilik arz eden davranışlar söz konusu olup sarkıntılık ise tipik olarak ani fiziksel temas içermektedir[173]. Öğretide cinsel saldırı suçuyla korunan hukuksal değerin cinsel dokunulmazlığı yaratan hak ve özgürlükler olduğu isabetle savunulmakla birlikte, genel anlamda bakıldığında kişinin cinsel dokunulmazlığı, onur ve saygınlığı ve beden bütünlüğünü içeren şekilde cinsel özgürlüğün korunduğunu söylemek mümkündür[174].

Cinsel saldırı suçu, öncelikle yaşayan insan bedenini, özellikle de işlenen fiille bağlantılı olarak cinsel bir çağrışım kazanan bölgeleri veya özellikleri hedef almakta olup; ilgili madde uyarınca cinsel saldırının üç farklı şekilde gerçekleşebileceği öngörülmüştür[175]. İlk ikisi, basit ve nitelikli cinsel saldırı,

[170] Göztepe Çelebi, *op.cit.,* s.330.

[171] Taşkın, *op.cit.*, s.246.

[172] Nihan Gizem Kantarcı, *Türk İş Hukukunda Mobbing* (Yüksek Lisans Tezi), Melikşah Üniversitesi, 2016, s.183.

[173] İşoğlu, "Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing", s.636-37.

[174] Pınar Memiş Kartal, *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar*, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.470-71.

[175] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.330-31.

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

öncelikle icra şekline göre farklılık gösterir- ikincisi, mağdurun vücuduna bir organ veya nesnenin sokulmasını içermektedir. Üçüncü kategori ise "sarkıntılık" yoluyla gerçekleştirilen cinsel saldırıları kapsamaktadır. Suç için belirlenen temel ölçüt esasında istenen sonucun elde edip edilmemesine bakılmaksızın eylemlerin cinsel tatmin amacıyla gerçekleştirilmesidir; ancak, suçun oluşması için bu eylemlerin mağdurun rızası olmaksızın gerçekleştirilmesi elzemdir[176]. Sonuç olarak davranışların organ sokmak suretiyle yapılmış olması fark etmeksizin mağdurun vücut dokunulmazlığını bedensel temas ile ihlal ettiğinde fail cinsel saldırı suçundan, fiziksel temas olmaksızın cinsel amaçla gerçekleştirilen davranışlar ise cinsel taciz suçundan yargılanacak, hem de özel hukuk hükümleri çerçevesinde uygulanan mobbing yaptırımları ile karşı karşıya kalacaktır[177].

Öte yandan, mobbing davranışlarının ilgili suçlar bakımından değerlendirilmesi, hukuki açıdan önem taşımaktadır. Bu bağlamda, cinsel nitelikli davranışlara mağdurun rızasının bulunup bulunmaması, hukuka uygunluk sebebi bakımından bir fark yaratmayacaktır. İşini kaybetme korkusuyla birlikte sürekli baskı altında çalıştıkları ortamlarda, mobbing mağdurlarının geçerli bir rızaya sahip olabileceği düşüncesi mümkün olmamakla birlikte, söz konusu davranışlara karşı çıkamamış olmaları, bu tür davranışlara rıza gösterdikleri anlamına da gelmeyecektir[178]. Öğretide, mağdurun direncinin kırıldığı ve rızasının fesada uğradığı hallerde dahi cinsel saldırı suçunun oluştuğu belirtilmekte olup, bu durum mobbing bağlamında da benzer şekilde değerlendirilmektedir.

Cinsel saldırı suçunu düzenleyen Türk Ceza Kanunu'nun 102/3-b fıkrası uyarınca "nüfuzun kötüye kullanılması suretiyle" fiilin işlenmesi, hiyerarşik yapılanmaların mevcut olduğu çalışma hayatında, özellikle ise akademide maruz bırakılan mobbing davranışlarının bu haliyle daha ağır bir şekilde cezalandırılması mümkün olacaktır[179].

İçtima özelinde bir inceleme yaptığımızda, zincirleme suç olarak karşımıza çıkan cinsel saldırı suçunda cebir veya tehdit unsurlarının varlığı sebebiyle

[176] Kuzgun, *op.cit.*, s.94-96.

[177] Kara, *op.cit.*, s.108-09.

[178] Sevinç, İş Hukukunda Mobbing, s.97.

[179] Bilge, *op.cit.*, s.1282.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

fail bu fiillerinden dolayı ayrıca cezalandırılmaz, ancak burada icra hareketleri başladıktan sonra meydana gelen davranışlar arasında kastın yenilendiğine dair uzlaşıya varıldığında gerçek içtima hükümleri uygulanabilecektir[180]. Yine, Türk Ceza Kanunu'nun 94/3. maddesi cinsel taciz yoluyla işkenceyi özel nitelikli hal olarak kabul ettiğinden gerçek içtima hükümleri işkence ve cinsel taciz için uygulanmayacaktır ve fail yalnızca nitelikli işkence suçundan sorumlu tutulacaktır[181]. Doktrinde, işkencenin cinsel saldırı yoluyla gerçekleştirilmesi halinde, her iki suçun da gerçek içtima kuralları uyarınca ayrı ayrı cezalandırılması gerektiği genel olarak kabul edilmektedir. Nitekim cinsel tacizden farklı olarak cinsel saldırı suçu, işkence suçunun nitelikli bir hali olarak düzenlenmemiş olduğundan failin ayrıca cinsel saldırı suçundan da cezalandırılması uygun olacaktır[182]. Bu anlamda, mobbing teşkil eden davranışlar, cinsel saldırı ve -eziyet ile benzerliği dikkate alındığında- işkence gibi suçları içerebildiğinden bu durumların nasıl değerlendirileceği ve suçlunun nasıl cezalandırılacağı konusu önem ifade etmektedir. Bu bakış açısı, bu tür suçlarla etkin mücadele etme zorunluluğu, korunan hukuki değerlerin niteliği ve hukuka aykırı eylemlerin ağırlığı ile pekişmektedir.

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

6- Cebir Kullanma Suçu (TCK m. 108)

Türk Ceza Kanunu'nun "Hürriyete Karşı Suçlar" bölümünde yer alan cebir kullanma suçu ile ilgili olarak madde düzenlemesinde yaptırım bakımından atıf yapılsa da kasten yaralama suçundan farklı olarak, bu suç

[180] Centel, *op.cit.*, s.273-83.

[181] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.354.

[182] Kuzgun, *op.cit.*, s.101.

Geri çekildi/Retraction

ile kişinin serbest iradesi, karar verme ve hareket etme özgürlüğü korunmak istenmiştir[183].

Cebir ile kastedilen, herhangi bir kimsenin hür iradesiyle gerçekleştirdiği davranışları ve oluşturmuş olduğu iradeyi önlemek adına elverişli bir şekilde zor kullanma hali olarak düşünülebilir[184]. Bu bağlamda, mağdurun direncini kırmak veya engellemek amacıyla baskı uygulayan herhangi bir eylemle karakterize edilmekte olup doğrudan uygulanması zorunludur[185]. Tehdit suçunun aksine cebir suçu, kişinin fiziksel güç veya psikolojik manipülasyon yoluyla iradesini zorlayarak, failin belirlediği bir biçimde davranmasını sağlamayı hedeflemektedir; ancak öğretide bedene temas etmeksizin de vücuda yönelik olacak şekilde cebrin gerçekleştirilebileceği kabul edilmektedir[186].

Mobbing ise doğası gereği, mağdurun işyerindeki direncini veya özerkliğini bastırmak amacıyla mağdura toplu olarak psikolojik veya duygusal güç uygulayabilecek bir dizi tekrarlanan eylemi içermektedir. Mobbingin, mağdurun iradesini bastırmak için psikolojik veya fiziksel olarak yeterli baskı uygulayan eylemleri içerdiği durumlarda, cebir kapsamında değerlendirilebilecektir. Konu bakımından önem arz eden bir diğer husus ise, mobbingin ayrı bir suç tipi olarak düzenlenmesi ihtimalinde cebir suçundan failin ayrıca cezalandırılması gerekmeksizin tamamlayıcı nitelikte bir suç tipi olarak önemini koruyacağının düşünülmesidir[187]. Bu bağlamda işyerinde gerçekleştirilen psikolojik tacizin cebir ile örtüşmesi noktasındaki bağlantının anlaşılması, mağdurlar için kapsamlı koruyucu mekanizmaların oluşturulması ve faillerin sorumlu tutulması açısından önem teşkil eden bir husus olacaktır. Bu haliyle belirtmek gerekir ki, mobbing aşamalarının yaşandığı süreç içerisinde mobbing mağdurunu belirli bir şekilde hareket etmeye zorlamak cebir kullanma suçunu oluşturabilecektir.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

[183] Kuzgun, *op.cit.*, s.115.

[184] Erdem ve Parlak, *op.cit.*, s.278.

[185] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.173.

[186] Ali Kemal Yıldız, "Eziyet Suçu", *Özel Ceza Hukuku Cilt III: Kişilere Karşı Suçlar* içinde (Ed.) Köksal Bayraktar ve Pınar Memiş Kartal, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.62-63.

[187] Kuzgun, *op.cit.*, s.117.

Sonuç olarak cebir genellikle başka bir suçla birlikte değerlendirilir ve tek başına bir suç olarak görülmemektedir; ancak özellikle uygulanan şiddetin ağırlığı veya bunun sonucunda ortaya çıkan zarar durumlarına göre cebir suçundan ayrıca ceza verildiği durumlar da söz konusu olabilmektedir[188]. Bu bağlamda mobbing suçunun nitelikli bir hali olarak düşünülmesi ihtimalinde cebirin, söz konusu olduğu durumlarda suçun ağırlığını ve bu nedenle de verilecek cezayı artırabileceği, böylece de suçun ciddiyetini vurgulayacağını söylemek yerinde olacaktır. Bununla birlikte, hangi durumların ayrı suçlar olarak değerlendirilebileceğini belirlemek, genellikle yargılama sırasında hâkimlerin takdirine bağlıdır ve suçun oluş şekli, mağdura verilen zararın miktarı ve diğer bağlantılı faktörlerin her somut olay özelinde değerlendirilmesi zaruridir. Örneğin, işverenin cebir kullanarak çalışanı bir eylemi yapmaya veya yapmamaya zorladığı durumlarda her ne kadar mobbing sürecine dâhil edilebilecek ve hedef alınan mağduru yıldırmaya yönelik bir davranış biçimi olsa da cebirin ayrı bir suç olarak düşünülmesini gerektirecek kadar ciddi ve doğrudan kullanılması dikkate alındığında her iki suçtan ayrı ayrı ceza verilmesi söz konusu olabilecektir.

7- Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK m. 123)

Türk Ceza Kanunu'nun 123'üncü maddesinde düzenlenen kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu, TCK kapsamında herhangi bir suç tipinde karşılık bulmayan mobbing davranışlarını kendi kapsamı içerisine sokabilecek nitelikte olması sebebiyle çerçeve bir suç tipi olarak da analiz edilebilmektedir[189]. Öğretide psikolojik tacizin kavramsal varlığıyla özdeşleşen en yakın suç tipi olduğu da dile getirilmektedir[190]. Gerçekten de madde metninde *"...hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde..."* şeklinde geçmesinden yola çıkarak baktığımızda mobbing teşkil edecek pek çok davranışın maddede geçen hukuka aykırı davranış kapsamında değerlendirilmesi yerinde bir tespit olacaktır.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 10 Mart 2015 tarihinde vermiş olduğu kararda da vurgulandığı üzere maddenin gerekçesi, hedeflenenin tekrarlanan belirli davranışlar yoluyla kişilerin huzur ve sükûnunu bozmayı amaçlayan

[188] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.433.

[189] Ürgenç, *op.cit.*, s.62.

[190] Palabıyık, *op.cit.*, s.94.

Geri çekildi/Retraction

eylemleri suç haline getirmek olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu tanım kapsamında suç sayılan eylemlerin kişilere fiziksel veya zorla müdahale edilmesi ile sınırlı olmadığını ve kişinin psikolojik ve ruhsal huzur içinde var olma hakkının korunmasının altını çizen daha geniş bir spektrumu kapsadığı ifade edilmektedir[191].

Bunlardan hareketle suç ile korunan temel hukuki değerin, kişinin huzurlu ve sorunsuz bir varoluş sürdürme hakkının korunması olduğu ve bu sayede psikolojik veya manevi varlığına rahatsızlık verme korkusu olmadan günlük yaşamlarını sürdürebilmelerine olanak tanındığı açıkça ortaya çıkmaktadır. Bu durum mobbing bağlamıyla yan yana getirildiğinde, her iki kavramın eşdeğer giden önemli bir yönünü gözler önüne sermektedir[192].

Yine, yalnızca özel kastla işlenmesi bakımından belirli suç tiplerinden ayrılan bu suçun, mobbing teşkil eden davranışların sistematik şekilde tekrarlanması gerekliliğine benzer şekilde hareketi maruz kalan kişi rahatsız olmasa dahi tek seferlik gerçekleştirilmesi yeterli olmayıp ısrarlı şekilde gerçekleştirilmesi aranmaktadır[193]. Gerçekten de suçun ayrılmaz bir parçası olan süreklilik ve ısrarcılık niteliği, failin süreklilik unsuru taşıyan ısrarlı davranışlarla mağduru sistematik olarak rahatsız etmesi anlamına gelmektedir.

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

Bununla birlikte 123'üncü madde mobbinge karşı yasal mücadelede güçlü bir araç olarak hizmet etse de de her şeyi kapsayan bir çözüm olmadığını unutmamak gerekmektedir. Nihayetinde kişilerin huzur ve sükûnunu

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

[192] Palabıyık, *op.cit.*, s.95.

[193] Volkan Maviş, "Ceza Hukuku Boyutuyla Siber Zorbalık", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 29, Sayı 3, 2021, s.2479-81.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

bozma suçu mobbingin özünü yansıtmakla birlikte, mobbingin kendine has özellikleri ek veya özel düzenlemeleri gerektirecektir. Bu bağlamda mobbing anlayışı ve etkileri gelişmeye devam ettikçe, ceza kanununun bu değişen manzaraya duyarlı kalmasını ve tüm kişilerin psikolojik ve manevi huzurunu yeterince korumasını sağlamak kanun koyucuların görevi olarak karşımıza çıkmayı bırakmayacaktır.

8- Hakaret Suçu (TCK m. 125)

Hakaret suçu, evrensel olarak her insana atfedilmiş değerler olan kişinin onur, şeref ve saygınlığını hedef alan, böylece de iç ve dış serefini koruma altına almak isteyen bir suç tipidir[194]. Hakaret suçu, hakaret veya rencide edici sözün ya doğrudan mağdur tarafından bilinmesi ya da mağdurun bulunmaması halinde mağdur dışında en az üç kişi tarafından duyulması veya fark edilmesi halinde oluşmaktadır ve mesaj yoluyla işlenmesi halindeyse, mesajın mağdur veya üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesiyle suçun tamamlandığı kabul edilecektir[195].

Suçun oluşabilmesi için her ne kadar bireyin kişilik haklarını rencide etmeye elverişli şekilde işlenmesi gerekmekte ise de neticesinde mağdurun kendisini rencide edilmiş hissetmesi aranmamaktadır. Bu haliyle, zararın fiilen meydana gelmesinden ziyade potansiyel zarara odaklandığı için soyut bir tehlike suçu haline getirmektedir ve hakaret, mağdura fiili zarar veya sıkıntı vermese bile suç tamamlanmış sayılacaktır[196]. Bu anlamda hakarete teşebbüs olasılığının mantıksız hale geldiğini söylemek de mümkündür. Nitekim öğretide de suç teşkil edebilecek davranışlardan hangilerinin suçu oluşturmaya yeteceğine yönelik hâkimin takdir yetkisini kullanırken somut olayın nerede ve nasıl gerçekleştiğini dikkatle incelemesi gerektiği savunulmaktadır[197]. Bu bağlamda, fiili çevreleyen benzersiz koşullar ve şartlar, toplumsal normlar ve ilgili tarafların kültürel ortamı da dâhil olmak üzere sayısız faktör dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, saldırgan olduğu iddia

[194] Erdem ve Parlak, *op.cit.*, 279.

[195] Yargıtay Dördüncü Ceza Dairesi, 2010/8335 E., 2010/2791 K., 19/02/2010 T.

[196] Kantarcı, *op.cit.*, s.63.

[197] Özbek, Doğan ve Bacaksız, *op.cit.*, s.526.

Geri Çekildi/Retraction

HAKEMLİ

edilen eylem veya ifade suç olarak sınıflandırılmasa bile, yaygın toplumsal standartlar çerçevesinde hakaret olarak yorumlanabilecektir[198].

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

Yine psikolojik tacizden bahsettiğimizde sıklıkla karşılaştığımız yıldırma davranışı olan kişinin şerefini ve saygınlığını zedelemeyi hedef alan dedikodu yayma hali de mobbing mağduru diyebileceğimiz kişinin gıyabında hakaret suçunun işlenmesine örnek oluşturabilecektir. Sonuç olarak, mağdurun kendisine direkt olarak hakaret edilerek ya da mağdur dışında en az üç kişinin isnat edilen hakareti öğrendikleri şekilde işlenebilmesi mümkündür[199].

Bağımsız bir mobbing suçunun kanunlaştırılması halinde, hakaret suçunun unsurlarının da bu suçun düzenleyici çerçevesine dâhil edilmesinin düşünülmesi yerinde olacaktır. İki suç arasındaki doğal örtüşme göz önüne alındığında, böyle bir birleşik yaklaşım, sadece sistematik tacize değil, aynı zamanda onur ve haysiyetlerine yönelik saldırılara da maruz kalan mağdurlar için kapsamlı bir yasal başvuru yolu sağlayacaktır. Dolayısıyla, insan hakları perspektifinden bakıldığında, bu tür bir yasal tanıma ve korumanın sağlanması, kişilerin psikolojik ve ruhsal huzur haklarının, onur ve haysiyetlerinin korunmasına önemli ölçüde katkıda bulunacaktır.

[198] Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *op.cit.*, s.84.

[199] Erdem ve Parlak, *op.cit.*, s.280.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

Öte yandan, mobbingin ve hakaret suçu gibi diğer suç teşkil eden davranış biçimlerinin iç içe geçmiş doğasını göz önünde bulundurduğumuzda, özellikle işyeri ortamlarında mobbingi tespit etmenin ve bununla başa çıkmanın karmaşıklığı önemli ölçüde artmaktadır. Yakın tarihli hukuki davaların incelenmesi, bu ilişkiyi çözmek için önemli bir başlangıç noktası teşkil etmektedir. Örneğin, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi tarafından karara bağlanan davada[200], davacı e-posta yoluyla "ayın bidonu" gibi aşağılayıcı ifadelere maruz kalmıştır ve bu durum bireyin kişilik haklarının açık bir ihlali olsa da mahkeme, bunun tek başına mobbing teşkil etmediğine hükmetmiştir. Bu karar, mobbing ve hakaret arasındaki etkileşim üzerine kritik düşünceler doğurmaktadır ve saldırgan niteliğine rağmen her hakaret vakasının mobbing teşkil etmeyeceği ilkesinin altını çizmektedir. Bu ayrım, öncelikle mağdura yönelik sistematik ve sürekli olumsuz davranışlarla tanımlanan mobbingin temel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, münferit bir hakaret olayı, incitici ve yasal olarak sonuç doğurucu olsa da kendi başına mobbing olarak nitelendirilemeyecektir.

Ancak bu durum önemli bir soruyu gündeme getirmektedir. Ayrı bir mobbing suçu oluşturulmuş olsaydı, münferit hakaret vakaları bu suçun oluşmasına katkıda bulunabilir miydi? Münferit bir hakaret eylemi mobbing oluşturmasa da mobbing davranışlarının kümülatif olarak incelenmesinde pekiştirici bir unsur olarak hizmet edebileceği iddia olunmaktadır. Bu gibi durumlarda, bu tür hakaretlerin sistematik olarak meydana gelmesi, diğer taciz biçimleriyle birleştiğinde, mağdurun deneyiminin daha geniş bir resmini çizecek ve bir mobbing iddiasını desteklemek için önemli kanıtlar sağlayacaktır.

Öte yandan, hakaretin suç olarak sınıflandırılması, ifade özgürlüğü ilkesine önemli zorluklar getirmektedir. Hakaret şüphesiz zarar verebilir ve kişilerin huzur ve sükûnunu bozabilirken, neyin hakaret teşkil ettiğine dair yasal sınırlar koymak, kişinin fikirlerini özgürce ifade etme hakkını sekteye uğratabilmekte ve yine eleştiri hakkını potansiyel olarak engelleyebilmektedir.

Bu nedenle, hakareti bireysel bir suç olarak ele almak yerine, mobbing davranışlarının bir bileşeni olarak görülmesi sağlandığında hakaret teşkil eden davranışların mobbing mağdurları üzerindeki bileşik etkilerini tanıyan

[200] İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Kırk Birinci Hukuk Dairesi, 2019/885 E., 2020/666 K., 04.96.2020 T.

Geri çekildi/Retraction

açık ve daha kapsayıcı bir mobbing tanımı oluşturulabilecek ve hakaretin suç sayılmasının kapsamını daha geniş, sistematik bir taciz örüntüsünün parçası olduğu durumlarla daraltarak ifade özgürlüğü korunacaktır ve böylece münferit hakaret vakaları ile daha yaygın ve zararlı davranışlar arasında ayrım yapılması mümkün hale gelecektir.

Sonuç olarak, münferit hakaret vakaları tek başına mobbing teşkil etmese de toplu olarak bakıldığında mobbingin genel bağlamının tanımlanmasında ve anlaşılmasında önemli bir rol oynayabilmektedir. Ayrıca, hakaret suçunun mobbingin bir unsuru olarak yeniden tanımlanması, ifade özgürlüğünün tesis edilmesi ile kişilerin zararlı ve aşağılayıcı davranışlardan korunmasının sağlanması arasında bir denge kurabilecektir.

9- İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali (TCK m. 117)

Türk Ceza Kanunu'nun 117'nci maddesinde düzenlenen bu suç tipi ile mobbing arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Mobbing eylemleri, mağdurun çalışma hürriyetine yönelik kasıtlı ve sistematik müdahaleleri içermekte olup, işyerinde baskı, tehdit veya zorlayıcı davranışlar yoluyla kişinin çalışma hürriyetinin ihlal edilmesine neden olabilir[201]. Bu nedenle, mobbing davranışları, TCK m. 117'de düzenlenen "Hürriyete Karşı Suçlar" kapsamında değerlendirilme potansiyeline sahiptir.

Anayasa'nın 48'inci maddesinde çalışma ve sözleşme hürriyetinin korunması esas alınmış, bu bağlamda kişilerin insan onuruna yaraşır şekilde çalışabilmeleri teminat altına alınmıştır. Keza, öğretide de TCK m. 117'nin bireysel olarak çalışma özgürlüğünü koruma altına aldığı ifade edilmektedir[202]. Böylece, mobbing fiilleri, insan onuruna aykırı şekilde çalıştırılmama haliyle doğrudan bağlantılı olduğu için bu madde kapsamında değerlendirilebilmektedir.

Kanaatimizce TCK m. 117 ile mobbing ilişkisi şu şekilde açıklanabilir: TCK m. 117'de düzenlenen suçun koruma altına aldığı hukuki değer, kişilerin çalışma hürriyetidir. Mobbing, mağduru işten ayrılmaya zorlama veya çalışma ortamını katlanılamaz hale getirme amacıyla sistematik olarak gerçekleştirilen davranışlardan oluştuğu için mağdurun iş ve çalışma hürriyetine doğrudan

[201] Erdem ve Parlak, *op.cit.*, s.263.

[202] Cin ve Günbey, *op.cit.*, s.149.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

müdahale eder. Bu durum, TCK m. 117'de öngörülen suçun unsurlarıyla örtüşmekte ve mobbingin bu madde kapsamında ele alınmasına olanak sağlamaktadır. Özellikle sistematik baskı, psikolojik taciz ve tehdit içeren mobbing davranışları, çalışma özgürlüğünü ihlal eden eylemler olarak değerlendirilebilir.

F) MOBBİNGİN BAĞIMSIZ BİR SUÇ TİPİ OLARAK DÜZENLENMESİ MESELESİ VE ÖNERİLER

Mobbingin bağımsız bir suç olarak düzenlenip düzenlenmemesi gerektiği, öğretide oldukça tartışmalı bir konu olarak değerlendirilmektedir. Her iki taraf bakımından bırakılan argümanlar bulunsa da mobbingin mağdurlar için ehemmiyeti büyük ve uzun süreli sonuçlar doğurabilecek ciddi bir sorun teşkil ettiği açıktır. Bu durum, mobbing sorununun ele alınması için etkili yasal korumalara ve çözüm yollarına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, öğretide mobbingin bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmesini savunan yazarlar, mevcut yasal çerçevenin mağdur haklarını koruma ve caydırıcılığı sağlama bakımından yetersiz kaldığını belirtmektedir. Mobbingin bağımsız bir suç olarak tanımlanması, hem mağdurların haklarını koruma altına almak hem de bu tür davranışların önlenmesine yönelik daha etkili bir hukuki araç sunmak açısından önem arz etmektedir.

Bu anlamda öğretide bağımsız bir suç olarak düzenlenmesini savunan yazarların ve sahip oldukları görüşlerinin detaylı şekilde incelenmesini anlamlı buluyoruz:

Gedikkaya, psikolojik tacizin bağımsız bir suç olarak düzenlenmediği takdirde ancak davranışın cezalandırıldığını, mobbingin bütünsel bir yerden cezaya tabi tutulmadığını ve bu nedenle önlenmesi noktasında verilen mücadele içerisinde mutlaka mobbingi yasaklayan ve yaptırıma bağlayan bağımsız bir suç olarak düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir[203]. Yine 2019 yılında yayımlamış olduğu bir başka makalesinde ise aynı görüşü korumakla birlikte, tacizin belirlenmesi ve yarattığı olumsuzluklar ile mücadele edilmesinin işlevselliği bakımından mutlaka ayrıca yaptırıma bağlanması gerektiğini belirtmiş ve bu anlamda da İsveç'in örnek teşkil eden mobbinge özel mevzuatını referans olarak kullanmıştır[204].

[203] Gedikkaya, "Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz", s.58.

[204] Gedikkaya, "Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz", s.66.

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

Taşkın ise, mobbing faillerinin çoğu zaman icra ettikleri fiillerin Türk Ceza Kanunu kapsamında herhangi bir suç tipine girmediğinden, failin amacına suç işlemeden, rahatlıkla varabileceği tehlikesini vurgulayarak ayrı bir suç olarak düzenlenmesi gerektiğini ve bu şekilde mobbing mağdurlarının da cezai yaptırımlar aracılığıyla korunabileceğini ifade etmektedir[205].

Cin ve Günbey ise genel anlamda çalışma barışının ve özel anlamda çalışanın iyilik halinin gözetilmesi adına Fransız Ceza Kanunu'nda olduğu gibi mobbingin bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmesi gerektiğini ve bu düzenleme sayesinde ceza hukukunda kabul edilen belirlilik ilkesi ile de bağdaşır bir niteliğe kavuşacağını savunmaktadır[206].

Ulusoy ise çeşitli boyutları olan mobbing ile mücadelede geliştirilebilecek politika ve farkındalık çalışmalarının yanında mobbingin sonuçlarının yarattığı vahametin giderilmesi için özel bir suç olarak düzenlenerek cezai yaptırıma tabi olması gerektiğini belirtmiş ve Türk Ceza Kanunu'na eklenebilecek bir mobbing suçu denemesi yaparak analizlerini sunmuştur[207]. Kuzgun ise Ulusoy'un görüşüne ve yapmış olduğu denemeye katılmakla birlikte, fiziksel saldırıların da mobbing kapsamına dâhil edilmesi gerektiğini ve işyerinde olmasının yanında iş ile bağlantılı başka bir yerde gerçekleşen davranışların da suç kapsamına alınmasının zorunlu olduğunu ifade etmiş ve kendi denemesini de bizatihi sunmuştur[208].

Öğretide bu yönde görüş belirten başkaca yazarlar da bulunmaktadır[209]. Diğer yandan, mobbing için bağımsız bir suç tipine ihtiyaç olmadığı yönünde görüşler de söz konusudur:

Erdem ve Parlak, mobbingi daha ziyade özel hukuk içerisinde değerlendirerek uygulamada karşılaşılan bir olgu olduğundan bahisle ceza hukuku içerisinde ayrıca yaptırıma tabi tutulmasına ihtiyaç olmadığını,

[205] Taşkın, *op.cit.*, s.249-50.

[206] Cin ve Günbey, *op.cit.*, s.165- 66.

[207] Ulusoy, *op.cit.*, s.167.

[208] Kuzgun, *op.cit.*, s.185.

[209] Selin Türkoğlu, *Türk Ceza Hukuku Açısından Israrlı Takip* (Yüksek Lisans Tezi), Galatasaray Üniversitesi, 2019, s.19-20.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

hâlihazırda kanunda yer alan suç tiplerinin mobbing teşkil eden davranışların cezalandırılması noktasında yeterli olduğunu ifade etmişlerdir[210].

Cengiz, Ersoy ve Küçükay ise mobbing olgusunu insanlar arası ilişkilere dair belirsiz bir olgu olarak gören Petri'nin görüşüne katılmaktadırlar[211]. Gerçekten de ceza hukukunun araçlarına ihtiyaç duyulacak nitelikte bir haksızlık oluşturmadığından bahisle, mobbingin özel bir suç tipi olarak düzenlenmesinin gerekmediğini, düzenlendiği takdirde ise esasında belirlilik ilkesine aykırılık teşkil edeceğini düşünmektedirler[212].

Bozbel ve Palaz ise her ne kadar ülkemizde yeterince çalışma yapılmadığını ve mobbing kavramının aktörleri tarafından yeterince kavranmadığını düşünse de Türkiye'de mobbinge karşı sahip olunan hukuk mekanizmalarının yeterli olduğunu savunmaktadır[213].

Türkoğlu ise ceza hukukunun son çare olma özelliğine vurgu yaparak kişilerin çalışma hayatındaki esenliğinin özel hukukun konusu olduğunu, bu yüzden de gereken korunmanın İş Kanunu mevzuatı aracılığıyla sağlanması gerektiğini savunmaktadır[214].

Her ne kadar birtakım cezai yaptırımlar içermesi sebebiyle ceza hukuku araçları genellikle son çare olarak başvurulan bir önlem olarak kabul edilse de bu durum ceza hukukuna ihtiyaç duyulmayacağı ve her şeyin iş hukuku mekanizmaları ile çözülebileceği anlamına gelmemektedir. Nitekim diğer yasal araçların belirli davranışların neden olduğu zararı gidermekte yetersiz kaldığı durumlarda, ceza hukukuna başvurulması gerekli ve etkili bir yöntem olarak kabul edilecektir. Bu anlamda, iş hukuku kapsamında var olan mekanizmalar mobbingin bazı yönlerini ele alabilse de kişilerin mobbing sonucunda uğradıkları zararlardan tam anlamıyla korunması için yeterli olmadığını söylemek yerinde olacaktır.

Geri çekildi/Retraction

HAKEMLİ

[210] Erdem ve Parlak, *op.cit.*, s.286.

[211] Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *op.cit.*, s.79.

[212] Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *op.cit.*, s.81.

[213] Savaş Bozbel ve Serap Palaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları", *TİSK Akademi*, Cilt 2, Sayı 3, 2007, s.79.

[214] Türkoğlu, *op.cit.*, s.16.

Mobbingin Türk Ceza Kanunu'nda ayrı bir suç olarak düzenlenmesini çevreleyen söylemi incelerken, mevcut yasal çerçevede hali hazırda birtakım suçlar kapsamında cezai işlem yapılması mümkünse de mobbingin karmaşık ve çatı bir kavram oluşu düşünüldüğünde bir boşluk kaldığını kabul etmek gerekmektedir. Bu belirsizlik, yargı sistemi içerisinde yorumsal zorluklara yol açmakta ve nihayetinde adalet arayanların karşısına önemli engeller çıkarabilmektedir. Sunulan bağlam ışığında, Türk Ceza Kanunu'ndaki boşluklarla birleştiğinde, mobbingin ayrı bir suç olarak açık ve ayrı bir şekilde düzenlenmesi için zorlayıcı bir gerekliliğin altını çizmektedir.

Ceza hukuku içerisinde ayrıca ve açıkça bir suç olarak düzenlenmemiş olan mobbing davranışlarının ancak kanunda tanımlanan herhangi bir suç kapsamına girmesi durumunda cezalandırılabilmesi söz konusudur. Bu anlamda bakıldığında suçların içtimaı konusu, önem arz eden bir diğer mesele olarak karşımıza çıkmaktadır[215]. Mobbing davranışlarının aynı zamanda suç teşkil ettiği durumlarda, birden fazla eylem de söz konusuysa -şartları gerçekleştiği takdirde- zincirleme suç hükümlerinin uygulanması ve böylece TCK m. 43 uyarınca verilen cezanın ağırlaştırılması gündeme gelebilmektedir[216]. Bu şekilde mobbing teşkil eden suç fiillerinin farklı zamanlarda tekerrür ederek işlenmesi durumunda zincirleme suç hükümlerine başvurulabilecektir. Ancak mobbing ceza hukuku bağlamında bağımsız bir suç olarak düzenlenmediğinden zincirleme suçun oluşmasında aranan suç işleme kararının gerçekleşmesi; -mobbinge konu olan davranışların aynı zamanda mutlaka kanunda düzenlenen bir suç tipine girmesi koşuluna bağlıdır[217].

Tüm bunlarla birlikte, mobbing için ayrı bir yasal muameleyi haklı çıkaran zorlayıcı argümanlar çok sayıda ve çok yönlüdür:

İlk olarak, ceza hukukunun temel taşını oluşturan kanunilik ilkesi, kanun tarafından açık ve net bir şekilde tanımlanmadıkça ne suç ne de ceza olamayacağını emretmektedir. Bu hukuki ilke göz önünde bulundurulduğunda, Türk Ceza Kanunu'nda mobbingi ele alan kesin bir hükmün bulunmaması, yargı sisteminin bu ağır suçun faillerine karşı

[215] Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *op.cit.*, s.82.

[216] Palabıyık, *op.cit.*, s.94

[217] Cengiz, Ersoy ve Küçükay, *op.cit.*, s.84.

HAKEMLİ

Geri Çekildi/Retraction

uygun cezai tedbirleri uygulama kabiliyetini engellemektedir. Bu mevzuat boşluğu, istemeden de olsa bu tür zararlı davranışların devam etmesi için elverişli bir ortam yaratmakta ve yasal yaptırımların olmaması nedeniyle önüne geçilemediğinde işyerlerinde böyle davranışların normalleşmesini dolaylı olarak körüklemektedir[218].

İkinci olarak, diğer olaya özgü suçların aksine, belirli bir süre ve yoğunluğa ulaşan ve sistematik bir şekilde tekrarlanan davranış örüntüleri bağlamında mobbingin kendine has doğası ve bir kişinin zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerindeki yıpratıcı etkileri, yasalar kapsamında tanınmasını ve açıkça cezalandırılmasını gerektirmektedir. Oysa mevcut durumda hukuk, bu suçu daha geniş kapsamlı suçlar altında sadece bir alt kategori olarak görmezden gelerek, etkisini önemsizleştirme, dolayısıyla mağdurlara kötülük yapma ve hakkaniyetli adalet sağlama görevini yerine getirmeme riskini taşımaktadır.

Üçüncü olarak, mobbingin bağımsız bir şekilde düzenlenmesi gerektiği yönündeki önemli bir argüman, gebeler, mülteciler ya da cinsiyet, ırk veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa maruz kalan kişilerin sıklıkla bu tür davranışların hedefi haline gelmesinden kaynaklanmaktadır. Bu mağdurlar genellikle birden fazla ayrımcılık biçiminin bir araya geldiği, kesişimsellik olarak adlandırılan bir durumla karşı karşıya kalmaktadır. Kesişimsellik, bir bireyin birden fazla sosyal kimliğe (örneğin, kadın, mülteci, LGBTQ+ birey) sahip olması nedeniyle ayrımcılığa uğrama riskinin artmasını ifade eder. Bu nedenle, toplumsal önyargılar ve yapısal güç dengesizliklerinden kaynaklanan çoklu ayrımcılık biçimlerinin mağdurları, mobbingin etkilerine karşı daha savunmasızdır. Bu durum, mobbingin daha kapsamlı bir yasal düzenleme ile ele alınmasının önemini göstermektedir.

Dördüncü olarak, mobbingin sistemik ve -siber zorbalık vakıalarındaki- genellikle gizli doğası göz önüne alındığında, geleneksel soruşturma yaklaşımları somut kanıtların toplanmasında yetersiz kalabilmekteyken; ayrı bir yasal hüküm, delil toplanması için özel mekanizmaların geliştirilmesinin önünü açabilmekte ve böylece mobbing soruşturmalarının etkinliğini artırabilmektedir.

Sonuç olarak, fiziksel ve ruhsal açıdan çoğu zaman giderilmesi neredeyse imkânsız sonuçlar doğurabilecek kadar ciddi sonuçları olan mobbing

[218] Bilge, *op.cit.*, s.1258.

Geri çekildi/Retraction

olgusunun suç sayılması, bu tür davranışların kabul edilemez olduğuna dair kuvvetli bir mesaj vererek caydırıcılık ve çözüm sağlayacaktır.

Beşinci olarak, mobbing için ayrı bir yasal hükmün bulunmaması, diğer yasaların potansiyel olarak kötüye kullanılmasına yol açma ve haksız mahkûmiyetlerle de sonuçlanma riski taşımaktadır. Örneğin, adalet arayışında olan mağdurlar, failler açısından hakaret gibi gevşek bağlantılı suçlar kapsamında yargılama mekanizmalarını çalıştırma yoluna gidebilmektedir. Bu geçici bir çözüm olarak görülebilse de mobbingin sistemik doğasını göz ardı etmekte ve kanunun yanlış uygulanmasına yol açabilmektedir.

Özetle, mobbingin Türk Ceza Kanunu›nda ayrı ve açık bir şekilde suç olarak düzenlenmesinin gerekliliği mobbinge karşı çalışma hayatında sıfır tolerans kültürünün oluşturulması adına hem acil hem de temel bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Böyle bir adım, yasal açıklık ve kesinlik ilkelerine hitap edecek, mobbingin kendine özgü doğasını karşılayacak, savunmasız gruplara yeterli koruma sağlayacak ve özel soruşturma mekanizmalarının önünü açacaktır.

HAKEMLİ

Daha da önemlisi, mobbing olaylarını ele almak için mevcut yasaların potansiyel olarak kötüye kullanılmasını önleyerek mobbinge maruz kalanları güçlendirmekle kalmayacak, aynı zamanda devletin işyerinde insan onurunu ve temel hakları koruma kararlılığının da altını çizerek daha güvenli ve insan onuruyla bağdaşan bir çalışma ortamına katkıda bulunacak ve mobbing mağdurlarının özel ihtiyaçlarına daha duyarlı bir hukuk sisteminin oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, uluslararası hukuktan örneklere baktığımızda mobbingin ayrı bir suç olarak düzenlendiği senaryolarda adalet sistemine aşırı yük getirmeden etkili bir koruma sağladığı gerçeği de ortadadır.

SONUÇ

Bu çalışma açısından kritik önem taşıyan husus, mobbingin Türk Ceza Kanunu'nda ayrı bir suç olarak açıkça ve ayrı bir şekilde düzenlenmesine yönelik acil ihtiyacın altını çizmesidir. Mobbing şu anda Türkiye'deki yasal boşluklar nedeniyle yeterince ele alınmamakta; çeşitli şekillerde devam ederken, sinsi ve tehlikeli taktikler, çalışanları korumayı amaçlayan çalışma mevzuatındaki zayıf noktalardan yararlanarak mağdurları çaresiz, failleri ise cezasız bırakmaktadır.

Geri çekildi/Retraction

Mobbingin Türk ceza hukuku sistemi içerisinde bağımsız bir suç olarak tanınması birçok nedenden ötürü hayati önem taşımaktadır. İlk olarak, mobbinge karşı açık bir caydırıcılık sunarak, hukukun ve toplumun gözünde cezalandırılabilir bir suç olarak yerini sağlamlaştırmaktadır. Mobbingin tanımını ve sonuçlarını yasal çerçevede belirginleştirerek potansiyel faillerin cesaretini kırmaktadır. İkinci olarak, mağdurlar için adaleti sağlayarak, işyerlerinde kendilerine uygulanan psikolojik şiddete karşı yasal yollara başvurmalarını mümkün kılmaktadır. Üçüncü olarak, failler için hukuki sonuçları açıklığa kavuşturarak hesap verebilirliği güçlendirmekte ve bu yaygın sorunu engellemektedir.

Mobbingin açık, doğrudan ve ayrı bir şekilde düzenlenmesi yalnızca yasal bir gereklilik değil, aynı zamanda etik ve sosyal bir zorunluluktur. Her ilerici toplumun temelini oluşturan insan onuru ve saygı kavramlarıyla iç içe geçmektedir ve hukuk, mobbing gibi adaletsizliklere göz yumarak bu tür eylemlere dolaylı olarak göz yuman bir ortamı teşvik ettiğinde, işte bu değerler tehlikeye atılmış olacaktır. Ayrıca, adil bir hukuk düzeninin korunmasının temel taşı olan ceza hukuku, çalışanların refahını ve mesleki performansını tehlikeye atan bir olgu olan mobbingin ele alınmasında çok önemli bir role sahiptir. Mobbingin ayrı bir suç olarak tanınması, hesap verebilirliği ve adaleti teşvik eden ceza hukukunun temel ilkeleriyle uyumludur. Ancak, Türk ceza hukuku sisteminin mobbingi ayrı bir suç olarak kapsayacak şekilde geliştirilmesi dikkatli bir planlama ve sofistike bir uygulama gerektirmektedir. İstemeden de olsa bir istismar aracına dönüşmesini önlemek için, uygulamada sağlam, yaklaşımda dengeli ve işyerinin karmaşık dinamiklerine özenli olması gerekmektedir.

Genel hukuk kuralları ile düzenlenen ülkelere benzer şekilde Türkiye'deki düzenlemeler de mobbing kavramını tam olarak kapsamamaktadır. Örneğin, her ne kadar mobbing teşkil edebilecek bazı davranışlar Türk Ceza Kanunu›nda ve Alman Şiddetten Korunma Kanunu›nun ilgili hükümlerinde kötü muamele suçunun ihlali olarak kabul edilse de bu davranışlar öncelikle evli olsun ya da olmasın aynı çatı altında birlikte yaşayanlar arasında meydana gelen bir şiddet biçimi olarak ele alınmakta; işyerinde mobbinge uygulanmamaktadır[219]. Öte yandan kimi ülkeler mobbinge karşı yeterli korumanın dikkate değer örneklerini sunmakta ve

[219] Kuzgun, *op.cit.*, s.140-141.

Geri çekildi/Retraction

sahip oldukları düzenlemeler önleme, kesin tanımlar ve mağdurlar için yasal çözüm yolları üzerinde durmaktadır.

Tam da bu sebeplerle, Türkiye'nin sosyo-kültürel yapısı ve hukuk sistemi ile ilişkisini sorgulayarak farklı ülkelerdeki düzenlemelerin dikkate alınması ve uygun olanlar ile uyumlanması neticesinde mobbinge karşı etkili bir koruma sağlanacağı kanaatindeyiz. İsveç, yasal hükümler getirerek işyerinde mobbingi ele alma konusunda ön saflarda yer almıştır. "İşyerinde Mağduriyet Kararnamesi" mobbingi tanımlamakta ve ihlaller için hapis cezası da dâhil olmak üzere cezai yaptırımlar uygulamaktadır. Kurumsal çözümlere odaklanma ve mobbinge dâhil olan tüm taraflar arasında paylaşılan sorumluluk gibi eylem planlarının ülkemizde uygulanmasının mobbing vakalarını önemli ölçüde azaltacağı düşüncesindeyiz.

Yine Belçika'da olduğu gibi işverenlere önleme politikaları geliştirmek ve risk analizleri yapmak da dâhil olmak üzere mobbingi durdurma yükümlülüğü getirilmesi ve iş yerlerinde uzmanlaşmış önleme danışmanlarının bulunması etkili bir koruma sağlayacaktır. Sonuç olarak; Türk hukuk sisteminde mobbingin net bir tanımının yapılması, bu konunun ele alınması için bir temel oluşturacaktır. Mobbingin İsveç›in yaklaşımına benzer şekilde, insan onurunu zedeleyen ve düşmanca bir çalışma ortamı yaratan saldırgan, kasıtlı ve tekrarlayan davranışlar olarak tanımlanması ortak bir anlayışın yerleşmesine yardımcı olacaktır.

İşverenlerden önleme politikaları geliştirmelerini, risk analizleri yapmalarını ve Belçika›nın yaklaşımına benzer şekilde uzman önleme danışmanları atamalarını talep etmek, işyerinde mobbingin önlenmesine yönelik etkili bir yaklaşımı teşvik edecektir. Yine, Belçika'dakine benzer şekilde işyerinde arabuluculuk ve uzlaştırma prosedürlerinin oluşturulması, anlaşmazlıkların çözülmesi ve mobbing vakalarının daha etkili bir şekilde ele alınması için bir mekanizma sağlayacaktır.

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

Cezai ve hukuki yaptırımlar da dâhil olmak üzere, mobbingin ciddiyetini yansıtan yaptırımların uygulanması caydırıcılık sağlayarak mobbinge maruz kalanlar için uygun çözüm yolları oluşturabilecektir.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

Eğitim hizmeti anayasada düzenlenmiş olup gerek devletler ve gerekse de devletin denetim ve gözetimi altında başka kurumlar tarafından yerine getirilen bir kamu hizmetidir[220]. İşverenler, çalışanlar ve ilgili paydaşlar için mobbingi tanıma, önleme ve ele alma konusunda farkındalık ve eğitim programlarının teşvik edilmesi, saygı kültürüne ve sağlıklı çalışma ortamlarına hatırı sayılır derecede katkı sağlayacaktır.

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

Sonuç olarak, adalet arayışında mobbingden arındırılmış bir iş ortamı sağlama sorumluluğu kanun koyuculara, işverenlere ve toplumun geneline aittir. Bu paydaşların ortak çabalarıyla mobbingin kökleri ortadan kaldırılabilir ve daha sağlıklı bir işyeri atmosferinin yaratılması mümkündür. Zorluğuna rağmen, bir çözüm bulmanın ilk adımı mobbingi ayrı bir suç olarak tanımlamak ve sınıflandırmak, işyerinde uygun davranışın ne olduğuna dair parametreleri genişleten bir emsal oluşturmaktır. Bu çok ihtiyaç duyulan değişimin ilk ve en önemli adımının bu anlamda, Türk Ceza Kanunu'nda mobbingin ayrı bir suç olarak düzenlenmesi olabileceğini söylemek mümkündür.

Geri çekildi/Retraction

[220] Ergün Dilaveroğlu, "Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüleri Üzerine Bir İnceleme", *Ankara Barosu Dergisi,* Cilt 82, Sayı 4, Ekim 2024, s.4.

KAYNAKLAR

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

Altunç, Sinan, "Eziyet Suçu" in *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar*, (Ed.) Köksal Bayraktar ve Pınar Memiş Kartal, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.372-385.

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

Bilge, Selahattin Samet, "Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 65, Sayı 4, 2016, s.1246.

Bozbel, Savaş ve Palaz, Serap, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları", *Türk Akademi*, Cilt 2, Sayı 3, 2007, s.79.

Cengiz, İştar, Ersoy Uğur ve Alper Küçükay, "Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing", *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 36, 2016, s.83-84.

Centel, Nur, "5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Cinsel Saldırı Suçu ve Cinsel Suçlar Değişiklik Tasarısı'nın Değerlendirilmesi", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 99, 2012, s.273-283.

Centel, Nur, Zafer, Hamide ve Çakmut, Özlem, *Kişilere Karşı İşlenen Suçlar Cilt: I*, 4. Baskı. İstanbul, Onikilevha Yayıncılık, 2017.

Chappell, Duncan ve Vittorio Di Martino, *Violence at Work,* International Labour Organization, 2006.

Cin, Onursal ve Günbey Tuba, "Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 4 2021, s.157-158.

Çağlar, Bilgi, *Kamuda Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, 2016.

Çelik, Nuri, Caniklioğlu Nurşen ve Canbolat Talat, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2018.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

Çopur, Fatma, *Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2017.

Demir, Şamil, "Mobbing Olgusunun Hukuksal Değerlendirmesi", *Ankara Barosu Dergisi*, Cilt 67, Sayı 2, 2009, s.140.

Dilaveroğlu, Ergün, "Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüleri Üzerine Bir İnceleme", *Ankara Barosu Dergisi*, Cilt 82, Sayı 4, Ekim 2024, s.4.

Einarsen, Stale, Helge Hoel, Dieter Zapf, ve Cary L. Cooper, "The Concept of Bullying at Work: The European Tradition", in *Bullying ve Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research ve Practice*, (Ed.) Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, ve Cary L. Cooper, London: Taylor & Francis, 2003.

Elliott, Gail Pursell, Davenport Noa ve Schwartz Ruth, *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*, U.S.A., Civil Society Publishing, 1999.

Erdem, Mustafa Ruhan ve Parlak, Benay, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 88, 2010, s.262-286.

Erdoğan, Gülnur, "Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", *TBB Dergisi*, Sayı 77, 2008, s.48-49.

Ermumcu, Senem, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2014.

Ertürk Arslan, Arzu, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s.289-290.

Gedikkaya, Muhammed Tolga, *Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2013.

Gedikkaya, Muhammed Tolga, "Kamuda Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Politikasının Değerlendirilmesi: Psikolojik Taciz Genelgesi Örneği", *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 2019, s.55.

Geri çekildi/Retraction

Göymen, Yusuf ve Mesut Şöhret, "Mobbing Olgusu: Türk Hukuk Sistemi ve Dünyadaki Yeri", *International Journal of Social Science*, Cilt 3, Sayı 2, 2020, s.9-10.

Göztepe Çelebi, Ece, "Anayasa Mahkemesi'nin 'Mobbing' Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Anayasa Yargısı Dergisi*, 31, Sayı 1, 2015, s.330.

Güzel, Ali, Ertan Emre, "İşyerinde Psikolojik Tacize Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 14, 2007, s.511.

Işkın, Gülay, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2010.

İlhan, Ümit, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", *Ege Akademik Bakış* 10, Sayı 4, 2010.

İşoğlu Keskin, Benay, *Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, 2015.

İşoğlu, Polat, "Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing", *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, 2016, s.628.

Kanbur, Mehmet Nihat, "Türk Ceza Kanunu'nda Mevcut Hükümler Çercevesinde İhmal Suretiyle İcra Suçlarına İlişkin Sorunlar Üzerine Değerlendirmeler", *Ceza Hukuku Dergisi*, Cilt 7, Sayı 18, 2012, s.65-66.

Kantarcı, Nihan Gizem, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Melikşah Üniversitesi, 2016.

Kara, Sümeyye, *İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2014.

Karatuna, Işıl ve Pınar Tınaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel bir Araştırma", *TÜRK-İŞ*, 2010, s.111.

Koca, Mahmut ve İlhan Üzülmez, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, Adalet Yayınevi, 2022.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

Kocabaş, Recep, "Yüksek Yargı Kararları Işığında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing", Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, 2021.

Kurt, Gülşah, "Cinsel Taciz Suçu", in *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar*, (Ed.) Köksal Bayraktar ve Pınar Memiş Kartal, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017.

Kuzgun, İmge, *Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, 2014.

Küçükkaya, Hande Gül, "Yeni Gelişmeler Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz", *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2014, s.194-195.

Leymann, Heinz, "The Content ve Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work ve Organizational Psychology*, Cilt 5, Sayı 2, 1996.

Lokmanoğlu, Salim Yunus, "İşyerinde Psikolojik Taciz", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı 30, 2017.

Margaret H. Vickers, "Introduction—Bullying, Mobbing, ve Violence in Public Service Workplaces: The Shifting Sands of 'Acceptable' Violence." *Administrative Theory & Praxis*, Cilt 32, Sayı 1, 2010, s.7-9.

Özbek, Veli Özer, Doğan, Koray ve Pınar Bacaksız, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*. Ankara, Seçkin, 2022.

Öztürk, Meral ve Ercan Şahbudak, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma", *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, 2017, s.203.

Palabıyık, Burak Buğra, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, 2018.

Pir, Erkan, *Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2019.

Sağun, Aslıhan, *İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri ve Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2014.

Geri çekildi/Retraction

Savaş, Fatma Burcu, *İşyerinde Manevi Taciz*, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, 2006.

Sevinç, Pınar, *İş Hukukunda Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, 2018.

Sınar, Hasan, "İntihara Yönlendirme Suçu", in *Özel Ceza Hukuku Cilt II: Kişilere Karşı Suçlar*, (Ed.) Köksal Bayraktar ve Pınar Memiş Kartal, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017.

Taşkın, Ahmet, "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 1, Sayı 44, 2015, s.221-258.

Tınaz, Pınar, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul, Beta Yayıncılık, 3. baskı 2011.

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

Tutar, Hasan, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2004, s.111-112.

Türay, Aras, "İhmal Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı", *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 3, 2020, s.134-135.

Türkoğlu, Selin, *Türk Ceza Hukuku Açısından Israrlı Takip*, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, 2019.

Ulusoy, Zeynep Duygu, "Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 105, 2013, s.131-154.

Ümit, İlhan, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", *Ege Akademik Bakış*, Cilt 10, Sayı 4, 2010, s.1176-1180.

Ünver, Yener, *Adliyeye Karşı Suçlar*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2011.

Ürgenç, Candan, *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, 2018.

HAKEMLİ

Geri çekildi/Retraction

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

Diğer Kaynaklar

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

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

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi* 4. baskı. Ankara, 2017.

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

Yargıtay Dördüncü Ceza Dairesi, 2010/8335 E., 2010/2791 K., 19/02/2010 T.

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

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/9-461 E., 2017/127 K., 25/01/2017 T.

Geri çekildi/Retraction