

Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi

M. Onursal CİN 

Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Anabilim Dalı, onursalcin1@gmail.com (Yazar / Corresponding Author)

Tuba GÜNBEY 

Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Lisans Öğrencisi, h.tubagunbey@gmail.com.

Makale Bilgileri	ÖZ
Makale Geçmişi Geliş: 11.05.2021 Kabul: 12.06.2021 Yayın: 12.06.2021	Son yıllarda çalışma hayatı içerisinde adı sıklıkla duyulan Mobbing kavramı, iş yeri barışı ve istihdam edilenlerin adil şartlarda huzurla çalışmalarına yönelik en büyük sorundur. Her ne kadar konu İş Hukuku'nun ilgi alanı içerisinde görünse de mobbing mağduruna karşı ika edilen fiiller Ceza Hukuku açısından da haksızlık teşkil etmektedir. Bu sebeple Türk Ceza Kanunu içinde mobbing oluşturan sistematik davranışlara yönelik pek çok suç tipi bulunmaktadır. Bununla beraber Fransa hariç Kıta Avrupası Hukuk Sistemine dahil olan ülkelerin Ceza Hukuku mevzuatlarında bağımsız bir mobbing suçu düzenlenmemektedir. Türk Ceza Hukuku doktrini de buradan hareketle, kanunda ayrıca bir düzenleme yapma gereğine inanmamaktadır. Oysa söz konusu ülkelerde yargı uygulamacıları mobbing oluşturan davranışlara karşı bilinçli ve hassas olduklarından bu tip fiilleri Federal Ceza Kanunlarındaki ilgili hükümlerle cezalandırmaktadırlar. Oysa ülkemizdeki mahkeme uygulamalarında failin fiilinin mobbing oluşturduğuna dair bir gerekçeli karara rastlanmamaktadır. Her ne kadar bazı Yargıtay kararlarında azınlık görüşü olarak göze çarpsa da bu durum hızla değişmelidir. Çalışma Bakanlığının verilerine göre ülkemizde istihdam edilenlerin yaklaşık yüzde kırkının mobbinge maruz kaldığı gerçeği karşısında, Ceza Mahkemelerinin bu konuda bilinçlenmeleri büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmamızda yargı uygulamamızın en az mobbing kavramı kadar kendini yabancı hissettiği ve az baş vurduğu, TCK nun 96.maddesinde düzenlenen Eziyet suçu çerçevesinde mobbing kavramına büyüteç tutulmuştur. Çalışmanın sonunda da önerildiği üzere, Ceza Kanununda bağımsız bir mobbing düzenlemesi yapılması pek çok sorunu çözecektir kanaatindeyiz.
Anahtar Kelimeler: Mobbing, Eziyet, Çalışma Hayatı, Süreklilik, Psikolojik Taciz.	

Evaluation of Mobbing Behaviors in Terms of Torment Crime

Article Info	ABSTRACT
Article History Received: 11.05.2021 Accepted: 12.06.2021 Published: 12.06.2021	The concept of mobbing, which is frequently heard in business life in recent years, is the biggest problem for workplace peace and the peaceful work of the employed under fair conditions. Although the issue seems to be within the scope of Labor Law, the acts committed against the victim of mobbing constitute unfairness in terms of Criminal Law. For this reason, there are many types of crimes in the Turkish Penal Code for systematic behaviors that constitute mobbing. However, an independent mobbing crime is not regulated in the Criminal Law legislation of the countries included in the Continental European Legal System, except for France. Based on this, the Turkish Criminal Law doctrine does not believe in the need to make a separate regulation in the law. In fact, since the judicial practitioners in these countries are conscious and sensitive to behaviors that constitute mobbing, they punish such acts with the relevant provisions in the Federal Criminal Laws. Besides that, in court practices in our country, there is no reasoned decision stating that the act of the perpetrator constitutes mobbing. Although it stands out as a minority opinion in some Supreme Court decisions, this situation should change rapidly. According to the data of the Ministry of Labor, it is of great importance for the Criminal Courts to be aware of the fact that about forty percent of those who are employed in our country are exposed to mobbing. In this study, the concept of mobbing has been magnified within the framework of torment crime regulated in Article 96 of the Turkish Penal Code, which our judicial practice feels as alien as the concept of mobbing and applied less frequently. As suggested at the end of the study, we believe that making an independent mobbing regulation in the Criminal Code will solve many problems.
Keywords: Mobbing, Torment, Perception, Business Life, Continuity, Psychological Harassment	

Atıf/Citation: Cin, M.O. Günbey, T. (2021), Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(1), s.147-169.

Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. // This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.



"This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). (CC BY-NC 4.0)"

GİRİŞ

Günümüzdeki çalışma hayatında, iş gücünü oluşturmak ve oluşturulan iş gücünden verim sağlamak amacıyla sürdürülen ilişkiler, hiyerarşik bir şekilde yapılandırılmış kurum ortamında, giderek karmaşık güç ağlarının içinde görünüm bulmaktadır. Söz konusu ilişkiler çerçevesinde çalışanların işyerindeki güç dengelerini algılamaları önemli bir mesele haline gelmiştir. Bu çerçevede çalışanlar güç dengelerine göre pozisyon almakta ve iş hayatlarına bu pozisyonu koruma gayreti içerisinde devam etmektedirler.

Keza 21.yüzyılda iş ilişkilerinin giderek karmaşıklaşan ekonmik yapı ve büyüyen iş kolları nedeni ile çok daha yoğun ve karmaşık hale geldiği de ifade edilmelidir. Bu yoğun ve karmaşık yapının zaman içerisinde başkaca sorunlar doğurabileceği ortadadır.

Kişinin çalışma hayatına adım atması ile birlikte çatışma ve rekabetin oluşmaya başlaması normaldir. Çalışma hayatında rekabet ve çatışma olmazsa iş hayatında güdülen amaçlara ulaşmak; güdülen amaçların gerçekleşmesiyle birlikte ise bu amaçların hayatın bütün yönlerine katkısından bahsetmek ihtimal dâhilinde olmayacaktır. Çalışma hayatında bazen bireyler sahip oldukları işi kaybetmemek, yeni gelen rakipleri saf dışı bırakmak için birbirlerine etik dışı davranışlar sergilerken anormal bir durumun var olduğunu görmemezlikten gelebilmektedirler. İnsanların birbirine uyguladıkları manevi şiddetin genel bir hal alması bunun neticesinde mağdurların psikolojik veya bedensel rahatsızlıklar yaşamaları, sosyal alanda itibar kaybı, işten ayrılmak zorunda kalan kişinin maddi sıkıntıları ve tedavi masrafı gibi mağdur açısından ekonomik zararlar da ortaya çıkarabilmektedir¹. Kısaca iş yaşamında bu rekabet veya çatışma olgularında sınırın aşılması durumunda ortaya çıkan davranışların mobbinge vücut verip vermeyeceği; vermesi halinde ortaya çıkan sonuçların hukuk nezdinde telafisi önem arz etmektedir.

Her mobbing vakasının kendine özgü nitelikleri bulunmaktadır. Birbirine benzeyen mobbing vakaları arasında bile karakteristik farklılıklar vardır. Mağdur bireyin özellikleri (işyerindeki pozisyonu, sosyal çevresi, kişilik gelişimi gibi) mobbinge karşı verilecek mücadelenin şeklini belirleyebilmektedir. Örneğin, aynı eğitim seviyesinde olan ve aynı iş tecrübesine sahip benzer pozisyonadaki iki birey arasında mobbingin algılanması, yorumlanması, yaşamdaki etkilerini ayırt edilmesi ve eldeki verilerin değerlendirilmesi suretiyle bir yol haritası çizilmesi becerisi birbirinden farklılık gösterebilir².

Esasen mobbing davranışlarının amacı hedef alınan kişi ya da kişileri zayıflatmak, duygusal açıdan yıpratmak ve yıldırmaktır³. Bunun yanısıra mobbing işçilerin işten ayrılmaya zorlanması ve bu çerçevede işçilere tazminat ödeme yükümlülüğünden kurtulma gibi özel amaçlarla da icra edilebilmektedir.

Mobbingin, işyerlerinde fiziksel ve cinsel tacize göre daha sıklıkla karşılaşılan bir vaka olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle mobbingin fiziksel ve cinsel tacize nazaran çalışanları

¹ Kuzgun, İmge. (2014), *Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 419171, s.1.

² Çabuk, Çağlar, “Mağdurun Mobbinge Mücadelesi ve Çözüm Üretme Süreci”, *Ceza Hukuku Dergisi*, C.4, S. 11, Y.2009, s.79.

³ Ermumcu, Senem. (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz*, Doktora Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 292990, s.2.

psikolojik olarak da fazla yıpratıldığı da söylenebilir. Gerçekten Mobbingin sistematik olması ve belirli bir süre devam etmesi mağdur üzerinde fiziksel ve psikolojik açıdan ciddi etkiler bırakmaktadır. Bu etkilere verilen hukuki tepkilere bakmak gerekirse öncelikle Amerika’da ve Avrupa’da 1990’lı yılların başında mobbing, hukuk literatürüne girmiş ve mobbing mağdurların korunması amacıyla gerekli yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Türkiye’de ise mobbing olgusu 2006 yılından bu yana tanımlanmaya ve özellikle hukuksal açıdan değerlendirilmeye çalışılmaktadır⁴.

Mobbing olgusunu tanımlamak her zaman kolay olmayabilir. Zira bazen tek başına şiddet veya psikolojik taciz olarak kabul edilemeyecek davranışlar sistematik bir şekilde uygulandığında bu sonucu doğurabilir⁵. Bazen de mobbing süreci içerisinde örnek verilen davranışlar sistematik olarak uygulanmadığı için failin eylemleri mobbing sayılmayabilir. Mobbingi oluşturan davranışların bir kısmının Türk Ceza Kanunu açısından suç teşkil ettiği de bir gerçektir⁶. Mobbingin iki önemli özelliği bulunmaktadır. Birinci olarak mobbingi oluşturan davranışlar sistematiktir ve süreklilik arz eder. İkinci olarak ise söz konusu davranışlar nihayetinde bir insan davranışı olarak karşımıza çıkar. Bahsettiğimiz üzere bu bireysel davranışların aynı davranış yahut farklı davranışların silsile şeklinde bir araya gelmesi sonucu çoğu zaman mobbing olgusu açığa çıkmaktadır. Oysa ceza hukuku, belirli bir süreç içerisinde gerçekleştirilen farklı davranışları bir bütün olarak ele almamakta, her davranışı kendi içerisinde ayrı ayrı değerlendirmektedir. Mobbingin ceza hukukunda tanımlanmasındaki sorun, mobbingi oluşturan davranışların ayrı ayrı değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Aşağıda da ele alacağımız üzere, mobbingi oluşturan davranışların birbirinden bağımsız olarak ele alınması, birçok davranışın ceza hukuku bakış açısıyla kavranması da imkansız kılmaktadır. Bu çalışmanın amacı da Türk Ceza Hukuku mevzuatında yer alan düzenlemeler çerçevesinde mobbing teşkil eden davranışların değerlendirilmesidir. Bu çerçevede çalışmada mobbingi oluşturan davranışlar Türk Ceza Kanunu’nun 96.maddesinde yer alan eziyet suçu çerçevesinde değerlendirilecektir.

I. Tanım ve Kavram

Öğretide mobbingin hukuksa bir kavram olmadığı belirtilmektedir⁷. Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “mob” sözcüğü, İngilizce “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” veya “çete” anlamına gelmektedir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise; “*psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme*” anlamına gelmektedir⁸. Mobbing kelimesinin karşılığı olarak Türkçe’de

⁴ Arslan Ertürk, Arzu. “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Dünyadan Örnekler”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Özel Sayı) (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan)*, C.20, S.1, Y.2014, s.286.

⁵ Doğancı, Doğa Ekrem/ Çakrak, Recep. “Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz(Mobbing) ve İspat Yüğü”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, S.6, Y.2016, s.78-79.

⁶ Taşkın, Ahmet. “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, S.44, C.1, Y.2015, s.221.

⁷ Ünver, Yener. “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, *Ceza Hukuku Dergisi*, C.4, S.11, Y.2009, s.101.

⁸ Tmaz, Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri”, *Ceza Hukuku Dergisi*, C.4, S. 11, Y.2009, s.11; SAVAŞ, Fatma Burcu: *İşyerinde Manevi Taciz*, Beta Yayınları, İstanbul, 2007, s.5; Lokmanoğlu, Salim Yunus: *İşyerinde Psikolojik Taciz-Mobbing-*, Seçkin Yayıncılık, 2. Bası, Ankara, 2019, s. 20; Tutar, Hasan/ Uslu Ferhat, *Mobbing Hukuku(Mobbing, Hukuksal Sonuçları ve Mobbing ile İlgili Yargı*

işyerinde psikolojik taciz ifadesi kullanılabilir⁹. Mobbing tüm iş sektörlerinde, çalışanların birbirleri arasında veya çalışanlarla üst konumda bulunanlar ve işverenler arasında gerçekleşen hukuka aykırı, kaba ve etik olmayan davranışların sergilendiği bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁰.

Mobbing ilk olarak hayvanlar dünyası için kullanılmış bir kavramdır¹¹. Bilahare bu kavram okul yaşamında çocukların zorbalıkları ve tacizleri için kullanıldığı ifade edilmektedir¹². 1976’ da Carroll Brodsky, “The Harassed Worker”(Tacize Uğrayan İşçi) adlı kitabında ”harassment”(taciz) sözcüğünü kullanmış ve bu sözcüğü “*bir birey tarafından işyerindeki bir başka bireye karşı, onun canını sıkmak, umutsuzluğa düşürmek, bezdirmek, gözünü korkutmak amacıyla yapılan kalıcı ve tekrarlanan bir davranış tarzı*” olarak tanımlamıştır¹³. İşyerinde mobbing, kavram olarak ilk kez 1984’te İsveç’te “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu rapor kapsamında Heinz Leymann tarafından ortaya atılmıştır. Leymann mobbingi “bir veya birkaç kişi tarafından genellikle bir kişiye karşı sistematik bir biçimde uygulanan, onu çaresiz ve savunmasız konuma iten, düşmanca ve etik olmayan bir iletişim biçimi” olarak tanımlamıştır¹⁴. Leymann, iş yerinde mobbing davranışlarını örneklemekle kalmamış, davranışın özel niteliklerine, ortaya çıkış şekline, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişilere, doğabilecek sonuçlara da rapor da yer vermiştir¹⁵. 1993 yılında İsveç’te çıkarılan “İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi” adlı kanunla mobbing ilk kez yasal olarak düzenlenmiştir. 1998 yılında, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) “Violence at Work (İş Yerinde Şiddet)” adlı kapsamlı bir rapor yayınlarken, mobbing olgusuna dikkat çekmiştir¹⁶.

Türkiye’de mobbing tanımını ilk defa 2008 yılında Ankara 8. İş Mahkemesi’nin Yargıtay tarafından da onanan kararında görmekteyiz. Bu tanıma göre mobbing, “İşçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işverenden veya işveren vekilleri tarafından gerçekleştirilmesidir.” şeklinde tarif edilmiştir¹⁷. Yine bir Yargıtay kararında¹⁸ “anlılık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışların psikolojik taciz olarak nitelendirilmeyeceğini” belirtilmiştir. Bir davranışın psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması ayrıca

Kararları), Adalet Yayınevi, 1. Bası, 2018, s.21; Palabıyık, Burak Buğra, *Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı*, Seçkin Yayıncılık, 2. Bası, 2019, s.19.

⁹ TBMM Mobbing Alt Komisyonu Raporu, Nisan 2011, s.6; Kantarcı, Nihan Gizem (2016), *Türk İş Hukukunda Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 428465, s.4.

¹⁰ Ulusoy, Zeynep Duygu. “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.105, Y.2013, s.130.

¹¹ Ermumcu, s.5.

¹² Çakır, Gamze (2015), *İş Sağlığı Güvenliğinde Psiko-Sosyal Faktör Olarak Mobbing: Ofis Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 426640, s.31.

¹³ Tınaz, s.12.

¹⁴ Sağun, Aslıhan (2015), *İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri Ve Sonuçları*, Ulusal Tez Merkezi, 405543, s.10; Arslan Ertürk, s.290; TBMM Mobbing Alt Komisyonu Raporu, Nisan 2011, s.5; Demir Şamil, “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.2, Y.2009, s.140.

¹⁵ TBMM Mobbing Alt Komisyonu Raporu, Nisan 2011, s.5.

¹⁶ Kaya, Ahmet. (2013), *Yargı Teşkilatında Mobbing Algısı, Tutumu Ve Deneyimi*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 331988, s.12.

¹⁷ Y.8.HD E.2008/3122 K.2008/4922 aktaran: Dabakoğlu, Abdul Vahap. (2019), *Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 585089, s.4.

¹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2016/17859 K. 2016/17644 T. 11.10.2016, (<https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2016-17859-k-2016-17644-t-11-10-2016/2636058/12.04.2020>).

hareketin amacının da doğru tespit edilmesi gerektiği dile getirilmiştir¹⁹. Çünkü psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunan kişiden kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır.

Mobbing kavramının ILO'daki tanımında ise; “zalimce, kötü niyetli ve aşağılayıcı girişimler yoluyla bir bireye veya bir gruba zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışları” psikolojik taciz olarak nitelendirmektedir²⁰. ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 numaralı Sözleşmesinde sağlığın tanımında, “sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil aynı zamanda, sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar” denilmek suretiyle, kişinin Anayasa'nın 17/1 maddesi kapsamında korunan “manevi bütünlüğü”nü iş alanında korunması amaçlanmıştır. Mobbingin 2011'de Başbakanlık tarafından yayınlanmış²¹ genelgedeki tanımında ise; “*olgunun kasıtlı ve sistematik bir surette belli bir zaman dilimi boyunca süregelen, çalışanın; aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması vb. şekillerde ortaya çıkan davranışlar*”, mobbing olarak nitelendirilmektedir²². Ayrıca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2. maddesinin (g) bendinde, işyerinde mobbing, “*bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*” şeklinde ifade edilmiştir²³.

Anlık gerçekleştirilen davranışların işyerinde mobbingi oluşturmayacağı kabul edilmektedir. Bu çerçevede mobbing ancak sistematik davranışlardan oluşan bir süreçtir²⁴ ve bu süreç, kişiye yönelik mobbingi oluşturan hareketlerin gerçekleştirilmesi ile başlamaktadır. Mobbing amcaları ve ortaya çıkma nedenleri bakımından öğretide şu hususlar sayılmaktadır: “*Bireyi grup kuralını kabul etmeye zorlama, düşmanlıktan zevk alma, can sıkıntısı, ön yargıları pekiştirme, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma, sahip olmadıklarının acısını çıkarma, bencillik, işçi için çalışma ortamını katlanılmaz bir duruma getirme, yıldırma ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlama*”. Mobbing, içerisinde birçok davranışı barındırmaktadır. Bu çerçevede mobbingin mağdurun kendisini bilinçli ve sistematik olarak dışandığını hissetmesine neden olan davranışları içeren bir üst kavramdır²⁵.

Taşkın'a göre mobbingin söz konusu olabilmesi için:

“-Fail, aynı işyerinde işveren veya çalışan olmalıdır,

-Fail, bir veya birden fazla gerçek kişidir,

¹⁹ Hüseyinli, Namık/ Aslanatabay, Hatice. “Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.8, S.2, Y.2017, s.611.

²⁰ Arslan Ertürk, s.290.

²¹ 19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi.

²² Özer, Ömür. İşyerinde Gerçekleşen Psikolojik Tacizin İş Hukukuna Bakan Yönü İle Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana 2017 Ulusal Tez Merkezi, s.8; Özen, Kasım Samet. (2019), *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Mobbing Faktörü Ve Çalışma Hayatına Etkisi: Ostim Sanayi Bölgesi Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 601113, s.25.

²³ Özer, s.9; Dabakoğlu, Abdul Vahap. (2019), *Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, s.3 Ulusal Tez Merkezi, 585089.

²⁴ Yuvalı, Ertuğrul. “Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Özel Sayı)*, C.2, Y.2015, s.728

²⁵ Erdem, Mustafa Ruhan/ Parlak Benay. “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.88, Y.2010, s.264-265.

- Eylemler sık, sürekli ve sistematik olmalıdır,
- Mobbingi oluşturan söz ve hareketler belli bir amaç dâhilinde yapılmalıdır,
- Eylem veya davranışlar zarar verici nitelikte olmalıdır,
- Eylemler haksız olmalıdır,
- Güçler arası denge olmamalıdır”²⁶.

İşyerlerinde mobbing kavramı içerisinde ele alınabilecek bazı davranışları ifade etmek için mobbing deyimi yanında kullanılan *bullying*, *bossing*, *stalking*, *staffing*, *straining* ve *psikolojik baskı* kavramlarının de açığa kavuşturulması gerekmektedir. *Bullying*'de fiziksel saldırı ve tehdit gibi eylemler önplanda iken; mobbing'de psikolojik nitelikte bir saldırılar önplandadır²⁷. İskandinav ülkelerinde *mobbing* ifadesi kullanılırken Amerika, Kanada ve İngiltere'de *bullying* deyiminin kullanılması yeğlenmiştir²⁸.

Bossing ise işyerinde üst konumundaki kişi tarafından asta karşı yapılan²⁹; *staffing* ise çalışanlar tarafından işveren ve amire yönelik yapılan psikolojik taciz için kullanılan bir kavramdır³⁰. Buna karşılık *stalking*, “bir insanı kötü niyetli ve planlı olarak ısrarcı ve birçok defa tekrarlanan davranışlarla taciz ve tedirgin etmek” anlamında iken³¹; Herald Ege tarafından literatüre kazandırılan *straining*, “mağdurun işyerinden izole edilmesinin bir türü olup kıymetsiz işler verilerek, bilgisayar, telefon gibi imkânları alınarak işe katılımı engellenerek mağdurun kendisini cezalandırılmış hissetmesine yol açılmasıdır”. Mobbing olgusunda birden fazla *straining* bulunabilir ve *straining* genellikle mobbingden hemen önce gerçekleşir³².

Mobbing ile psikolojik baskı kavramlar birbirleri ile yakın ilişki içerisinde dirler. Psikolojik baskı, insanın iradesi, düşünceleri veya duyguları üzerinde yapılan zorlayıcı eylemlerden oluşur. Psikolojik baskı tek başına mobbing oluşturmaz. Psikolojik baskı niteliğindeki hareketler mobbingi oluşturan hareketler olabilir. Buna karşılık psikolojik baskı niteliğindeki hareketler sistematik ve süreklilik arz eden bir hale gelmediği müddetçe mobbing olarak nitelendirilmemektedir³³.

Önemle belirtilmelidir ki mobbing yalnızca işveren tarafından işçiye veya amir tarafından memura karşı gerçekleştirilen bir eylem değildir. Aynı derecede bulunan kişilerin birbirlerine karşı veya astın üste karşı da mobbing teşkil eden davranışlarda bulunabilmesi mümkündür³⁴. Ekseriyetle çalışma yaşamında mobbing davranışları dikey, düşey ve yatay mobbing olmak üzere

²⁶ Taşkin, Ahmet. “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, s.226 vd.

²⁷ Tınaz, s.12.

²⁸ Çopur, Fatma. (2017), *Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 469812, s.10; Vatanoglu, Elif. “İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing) ile İlgili Araştırma Perspektifleri”, *Ceza Hukuku Dergisi*, C.4, S.11, Y.2009, s.86-87.

²⁹ Ergin, Hediye. “İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları- Türk Hukuku, Alman Hukuku ve Yargı Kararları Işığında Bir İnceleme-“, *Ceza Hukuku Dergisi*, C.4, S.11, Y.2009,s.161; Yardımcıoğlu, Didem, “Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yapıtlar”, *International Journal of Social and Humanities Sciences*, C.2, S.2, Y.2018, s.151.

³⁰ Erdem/ Parlak, s.265.

³¹ Çopur, s.10; Erdem/ Parlak, s.265; Çakır, s.30; Ünver, s.109.

³² Dabakoğlu, s.12.

³³ Taşkin, “Mobbing Davalarında İspat Sorunu”, s.403-404.

³⁴ Erdem/ Parlak, s.265; Ergin, s.161.

üç şekilde görülmektedir. Üst konumda yer alanların astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri davranışlar, düşey mobbing; aynı konumda çalışan kişilerin birbirlerine uyguladıkları davranışlar, yatay mobbing; aralarında ast-üst ilişkisi bulunan çalışanların üstlerine uyguladıkları mobbing davranışları ise dikey mobbing olarak nitelendirilmektedir³⁵.

II. Mobbing Oluşturan Davranışlar

Mobbing modern bir savaştır. Fail, yaptığı hareket ve haksızlıkların gizli kalması ve dikkat çekmemesi için çaba harcar. Fail mobbing davranışlarını uygularken, bir yandan mağdura hedef olduğunu ve mağdurun işyerinde istenmediğini düşündürürken diğer yandan da bu davranışların haksızlığının diğer kimselerce öğrenilmemesi için özen gösterir. Mağdur ve bunun bir şekilde farkında olan diğer kişiler sessiz ve tepkisiz kaldıkça, fail uyguladığı davranışların şiddetini ve yoğunluğunu daha da artırır³⁶.

Mobbing, kısır bir döngüdür ve bu döngüyü belirleyebilmek için etkenlerin bütünü ile bunlar arasındaki ilişki tespit edilmelidir. Bu hususta farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Sistem yaklaşımı bütün ve parçalar arasındaki ilişkiyi inceler. Bireyler çevrenin bir parçasıdır ve çevre ile ilişki içerisindedir. Bir sorunun varlığı halinde sistemin bütün parçalarının bu duruma katkısı bulunduğu kabul edilir. *Sistem yaklaşımında*, insan davranışlarının nedenleri değil, bütünü meydana getiren parçalarla olan ilişkileri kavramaya çalışılır. Kısaca sistem, tek tek parçalar yerine bütünle ve bütün içindeki ilişkilerle ilgilenir³⁷. Mobbing sürecinin kavranabilmesi için bu süreci oluşturan ve bu sürece şeklini veren davranışlar bilinmelidir³⁸.

Aşağıdaki davranışlar mobbinge örnek olarak gösterilmektedir:

-*Çalışanların kendilerini ifade etmesini önlemeye yönelik saldırılar* (“kendisini ifade etmeyi sınırlama, sürekli sözünün kesilmesi, bağırarak ve yüksek sesle sövmek, işyerinde ve özel yaşamında sürekli eleştiri, telefon terörü, sözlü ve yazılı tehdit, doğrudan muhatap almamak suretiyle ve aşağılayıcı bakış ve mimikler ile iletişimi engelleme.”)

-*Çalışanların sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar* (“konuşmama, konuşmasına izin vermeme, diğer çalışma arkadaşlarından uzak bir büroda çalıştırma, çalışma arkadaşlarıyla ve ilgiliyle konuşmayı yasaklama, yokmuş gibi davranma”)

Çalışanların sosyal itibarına yönelik saldırılar (“arkadan konuşma, asılsız söylenti, gülünç duruma düşürme, akıl hastası olduğunu isnat etme, psikiyatrik muayeneye zorlama, bedensel ve manevi zayıflıklarıyla alay etme, sesini, konuşmasını, yürüyüşünü taklit etme, siyasi görüşüne ve dini inancına saldırı niteliğinde ağır eleştirilerde bulunma, özel hayatı ve milliyeti ile alay etme, çalışma yaşamındaki saygınlığını zedeleyecek işleri yapmak zorunda bırakma, yaptığı işleri, haksız ve art niyetli bir şekilde ve ağır bir dille eleştirme, aldığı kararlara şüphe ile yaklaşma veya kararlarına sürekli itiraz etme, küfür ve hakaret etme, cinsel tacizde bulunma.”)

³⁵ TBMM Mobbing Alt Komisyonu Raporu, Nisan 2011, s.10.

³⁶ Kuzgun, s.26.

³⁷ Gümüş, Özgen Tuğçe. (2015) *Psikolojik Taciz (Mobbing): İnsan Hakları İhlallerinin Yeni Bir Biçimi*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 405544, s.28.

³⁸ Karakuş, Hatice. “Bir İçerik Analizi Örneği: Çalışma Hayatında Mobbing Olduğuna Kanaat Getiren Yargıtay Kararları” *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.6, S.28, Y.2013, s.183; Savaş, s.20; Erdem/Parlak, s.266.

Çalışanların yaşamına ve mesleki kariyerine yönelik saldırılar (görev vermeme veya görev almasını engelleme, yeteneğinin çok altında veya gücünün çok üzerinde ve gereksiz veya anlamsız işler verme veya aşağılayıcı işler verme, sürekli yeni görevler verme.)

Çalışanların sağlığına yönelik saldırılar (“sağlık açısından zararlı işlerde çalışmaya zorlama, fiziksel şiddet, mağdura zarar vermek için emeğini kullanma ve masraf yaptırma, evine ve işyerine zarar verecek şeyler yapma, cinsel saldırıda bulunma.”)

Söz konusu davranışlardan sadece birisi veya birden fazlası bir araya gelerek mobbingi oluşturabilir. Ancak bunun için söz konusu hareketler sistemli olarak tekrar edilmesi gerektiği belirtilmelidir. Keza söz konusu hareketlerin mobbing olarak kabul edilebilmesi için bu davranışlara maruz kalan kişinin bu davranışlar nedeniyle rahatsız olması da gerekmektedir. Yukarıda sayılan davranışlar bireyin yapısı nedeniyle bireyi rahatsız etmeyebilir. Söz konusu davranışların mobbing olarak kabul edilmesi için bireyi iş^{39,40}.

III. Hukuki Düzenlemeler

Mobbing çalışma hayatının başlangıcından bu yana varlığını sürdürmüş bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu olgu gerek uluslararası gerekse ulusal çapta hukuki açıdan öneme ve düzenlemelere son dönemde kavuşmuştur.

Uluslararası bir kaynak olarak Avrupa Konseyi tarafından 1996’da yürürlüğe konan “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” Türkiye tarafından 2007 yılında mobbingle ilişkili “onurlu çalışma hakkı”nı düzenleyen maddeye çekince konmadan onaylanmıştır. “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın” 26.maddesinin birinci fıkrasında cinsel tacize ilişkin düzenleme yapılmıştır. Bununla birlikte ikinci fıkrada ise cinsel tacizin kapsamı içinde olmayan sözlü taciz ve kasıtlı yıldırma hareketleri düzenlemeye tabi tutulmuştur. İkinci fıkrada açık şekilde mobbingden bahsedilmese de mobbing insan onuruyla bağdaşmayan bir kavram olarak nitelenmekte ve hükme bağlanmaktadır⁴¹.

İç hukukumuza etki eden bir diğer uluslararası kaynak da Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi’nin 5 Temmuz 2006 tarihli “İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler

³⁹ Yenerer Çakmut, Özlem. “Cinsel Taciz Suçu ve Ceza Muhakemesi Kanunu’na Göre Bilirkişilik Kurumu”, *Ceza Hukuku Dergisi*, C.4, S.11, Y.2009, s.130; Tınaz, s.18.

⁴⁰ Öğretide mobbing süreci aşamalara ayrılmaktadır Buna göre :

“1. Aşama çatışmadır. Çalışma hayatında çatışmaların varlığı aslında doğaldır. Dolayısıyla çatışma ancak mobbing sürecinin tetikleyicisi olarak dikkate alınır. Çatışma sonrasında gösterilecek aşırı tepkiler nedeni ile mobbing süreci başlayabilir.

2. aşama ise psikolojik saldırıların başlamasıdır. Bu evrede iş hayatında doğal olarak var olan çatışmalar artık bir tarafın diğer taraf üzerinde psikolojik tacizine dönüşerek süreklilik arz etmeye başlar.

3.aşamada yönetimin devreye girebileceği kabul edilir. Ancak bu noktada yönetimin negatif veya pozitif bir tavır takınabilmesi mümkündür.

4. aşamada ise mağdurun yaşadığı ızdıraplara yeni bir tanesi daha eklenir. Mağdur işyerinde damgalanır. Böylelikle hem önceki çektiği sıkıntıları paylaşacak ve kendisine destek olacak bir kişiyi bulamaz hem de yalnız bırakılmanın ve kötü anılmanın oluşturacağı yeni bir travma ile karşılaşır.

Son aşama olan 5.aşamada ise mağdur işten kovulur veya istifa eder. Bu da daha önce çektiği elemelerin üzerine yeni bir psikolojik travma yaşatacaktır., Dalgaldere, Ayşegül (2019), *Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz(Mobbing)*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, s.29-30; Kaya, s.60-61.

⁴¹Usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası anlaşmaların kanun hükmünde olmasının dayanağı AY m.90/5 gereğince 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı iç hukukumuza dâhil olmuş ve bağlayıcılık kazanmıştır.

Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi” başlıklı yönergesidir. Yönergede taciz ve cinsel tacize ilişkin ayrı tanımlamalar yapılmış ve üye devletlere eşit davranma ilkesinin uygulanmasının herkesi kapsayacak şekilde yasal altyapı oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir.

İç hukukumuzdaki gelişmelere baktığımızda ilk olarak 19 Mart 2011’de 27879 sayılı Resmi Gazete ‘de “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Önlenmesi” başlıklı Başbakanlık Genelgesi yayınlanmıştır. Genelge, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde meydana gelen mobbing ve önlenmesine yönelik tedbirler üzerinde durmaktadır.

Yine 2011 yılında TBMM bünyesinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri” adıyla bir komisyon raporu yayınlanmıştır.

Mevzuatımızda 2012 yılına kadar mobbinge ilişkin açık bir düzenleme yer almamaktadır. 6098 sayılı 2012 yılında yürürlüğe giren Yeni Borçlar Kanununun 417. Maddesi Türk Hukukunda mobbinge ilgili ilk yasal düzenlemedir.

Bu düzenlemenin yanında 2016’da yürürlüğe giren “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu” da mobbinge ilişkin düzenlemelere yer vermektedir.

Bahsi geçen düzenlemelerin yanında mevzuatımızda mobbinge ilişkin açık ve doğrudan düzenlemelerin yeterince bulunmaması söz konusu olmakla birlikte mobbinge yönelik koruma ve yaptırım sağlayan hukuki dayanakların mevcut olduğu görülmektedir⁴². Mobbingi oluşturan davranışlar aynı zamanda temel hak ve hürriyetlerin ihlali anlamına da gelmektedir. Bu itibarla mobbingi oluşturan davranışlar, Anayasa ile güvence altına alınan kişinin maddi ve manevi varlığının korunması ile 10, 12, 17, 18, 20, 24/3 ve 25inci maddelerinde düzenlenen hakların ihlal etmektedir

Bunun yanı sıra mobbingi oluşturan davranışlar bir sosyal hak olarak düzenlenen çalışma hürriyetini (AY m.49) de ihlal etmektedir⁴³.

Mobbing davranışı mağdurun kişilik haklarını da ihlal ettiğinden TMK’ da uygulama alanı bulacaktır. TMK mobbingi açık şekilde hüküm altına almamakla birlikte mobbing oluşturan davranışların kişilik haklarına saldırı olarak değerlendirilebileceğinden bu kanun kapsamında da koruma sağlanabilecektir⁴⁴.

Mobbing 4875 sayılı İş Kanununda tanımlanmış ve yasal düzenlemeye bağlanmış bir kavram değildir. Buna karşılık mobbingi oluşturan davranışların İş Kanununda mutalaka bir karşılığı bulunmaktadır. Özellikle İş Kanununun eşit davranma ilkesini düzenleyen 5.maddesinin esasında mobbing teşkil eden bütün davranışları yasakladığı kabul edilebilir⁴⁵.

IV. TCK çerçevesinde Mobbing

Mobbing sürecindeki davranışlar farklı şekillerde meydana gelmektedir. Bu davranışlar bir bütün olarak mobbing sürecini ifade eder. Ceza hukuku açısından süreç içerisinde gerçekleşen

⁴² Ürgenç, Candan(2018), *İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ulusal Tez Merkezi, Ulusal Tez Merkezi 517809, s.45 vd.

⁴³ Erdem/Parlak, s.268.

⁴⁴ Ürgenç, s.54.

⁴⁵ Erdem/Parlak, s.268.

bu davranışlar bir bütün olarak değil bireysel olarak göz önünde bulundurulmaktadır. Bu bakımdan iş yaşamının bir parçası niteliğindeki olağan çatışma ortamının getirdiği ve mobbing sürecinin başlangıcına zemin hazırlayan hatta ilk aşamalarında varlık gösteren birtakım davranışlar ceza hukuku açısından önem arz etmemektedir. Süreci oluşturan davranışların ceza hukuku kapsamında değerlendirilebilmesi bir ceza normunu ihlal edecek ağırlık taşıması, ceza kanunları tarafından söz konusu davranışın suç olarak düzenlenmesi ve suçun unsurlarının ve cezalandırılabilirliğin şartlarının gerçekleşmesi halinde mümkün olacaktır. Ceza hukukunun amaçlarından birisi de cezalandırılabilir davranışları yaptırıma bağlamaktır. Bu durum mobbing için genellikle sürecin ilerleyen aşamalarında yani çatışmanın bağımsız bir nitelik kazanmasıyla meydana gelmektedir.

Mobbingin oluşabilmesi için de ahlak dışı bir yıldırı davranışı, bu davranışın sistematik olması, sürekliliği ve kast unsurlarının bulunması gerekir. Davranış unsurunun çeşitliliği, Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenmiş suç tiplerinden birinin kapsamına girmesi sonucunu doğurabilmektedir⁴⁶.

Mobbing sürecinde gerçekleştirilen davranışlar, farklı suç tiplerinin oluşmasına neden olabilir: “İntihara Yönlendirme” (TCK m.84), “Kasten Yaralama” (TCK m.86), “İşkence” (TCK m.94), “Eziyet” (TCK m.96), “Cinsel Saldırı” (TCK m.102), “Cinsel Taciz” (TCK m.105), “Cebir” (TCK m.108), “Nefret ve Ayırmacılık” (TCK m.122), “Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma” (TCK m.123), “Hakaret” (TCK m.125), “Haberleşmenin Gizliliğini İhlal” (TCK m.132), “Kişiler Arasındaki Konuşmaların Dinlenilmesi ve Kayda Alınması” (TCK m.133), “Özel Hayatın Gizliliğini İhlal” (TCK m.134), “Kişisel Verilerin Kaydedilmesi”, “Hukuka Aykırı Biçimde Ele Geçirme veya Yok Etme” (TCK m.135-140), “Teşhirilik” (TCK m.225), Müstehcenlik(TCK m.226), “Kötü Muamele” (TCK m.232), “Bilişim Alanındaki Suçlar” (TCK m.243-246).⁴⁷

VI. Mobbing Oluşturan Davranışların Eziyet Suçu(TCK/m.96) Çerçevesinde Değerlendirilmesi

5237 sayılı TCK'da mobbingi karşılayan bir suç tipi düzenlenmemektedir. Bununla birlikte sürecin içinde gerçekleştirilen bazı eylemler bağımsız şekilde kişilik haklarının ihlal edebilir. Mobbing oluşturan davranışların kişilik haklarını ihlali etmesi durumunda TCK m.96'da düzenlenen “Eziyet Suçu” da mobbing davranışı sonucu oluşan suçlar arasında değerlendirilmektedir⁴⁸. Bir kimsenin kişiliğine, onuruna veya fiziki ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren her davranışın mobbing olarak nitelendirilemeyeceği aşıkardır. Kanaatimizce, mobbingi oluşturan davranışlar “bir bütün olarak” ele alınmalıdır. Küçük birer çatışma olarak başlayan eylemler, mobbing süreci ilerledikçe –eylemler sürekli olunca ve sistematiklik kazanınca- bağımsız birer nitelik kazanabilmekte; eziyet suçuna ve diğer ilgili suç tiplerine vücut

⁴⁶ Ürgenç, s.59; Erdem/Parlak, s.270.

⁴⁷ Çelebiyüksel Tuğba. (2018), *ABD, İngiltere ve Fransa'da Mobbinge Yönelik Hukusal Düzenlemelerin Türkiye Ölçeğinde Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 542107, s.29; Erdem/Parlak, s.271-272; Ünver, s.104-108.

⁴⁸ Göztepeçelebi, Ece. “Anayasa Mahkemesi'nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Anayasa Yargısı*, C.31, S.1, Y.2015, s.333.

verebilmektedir⁴⁹. Eylemlerin, *ceza normunu ihlal edecek haksızlık içeriğini barındırması*⁵⁰, kanununda düzenlenen bir suç tipine uygun olması ve suçun unsurlarının ve diğer cezalandırılabilirlik şartlarının gerçekleşmesi halinde cezalandırılabilir. ⁵¹. Bu anlamda öncelikle eziyet suçuna daha yakından bakmak ve unsurlarından kısaca bahsetmek gerekir.

Bu suç, AY/m.17/3'deki, “ Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz” hükmündeki “eziyet” yasağının TCK daki görünümüdür. TCK'nın 96.maddesinde eziyet fiilin tanımlanmadığı görülmektedir. Ancak madde gerekçesinde eziyet teşkil eden eylemlerin işkence suçunda düzenlenen eylemler olduğuna işaret edilmiştir. Gerekçedeki belirleme çerçevesinde eziyet suçunun işkence suçunun kamu görevlisi olmayan bir kişi tarafından işlenmesi halinde oluşacağı belirtilmelidir⁵². Eziyet fiilinin 96.maddede tanımlanmaması kanunilik ilkesi ile bağdaşmayan bir durum olmakla birlikte mevcut düzenleme itibarıyla eziyet fiili ancak işkence fiiline ilişkin tanım sayesinde belirlenebilecektir. TCK m. 96'nın gerekçesinde bir fiilin eziyet olarak nitelendirilebilmesi için davranışın, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açması gerektiği belirtilmiştir; bu fiillerin aslında kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği taşıyabileceğinden bahsedilmiştir. Eziyet suçu da işkence suçunda olduğu gibi ancak *sistematik* bir şekilde ve belli bir süreç içinde işlenmektedirler. Böylelikle eziyet işkence suçunda olduğu gibi kişinin fiziki olarak etkilenmesinin yanı sıra psikolojik veya ruhsal yönden de etkilendiği bir fiil olarak karşımıza çıkmaktadır⁵³. Bu etkilerin uzun süre devam etmesi eziyet fiilinin kasten yaralama suçuna nazaran daha ağır bir ceza yaptırımına altına alınmasını gerektirmektedir⁵⁴.

Suçla korunan hukuki yarar, kişinin onuru ile maddi ve manevi bütünlüğüdür⁵⁵. Aynı şekilde, eziyet suçunun koruduğu *hukuki yararın*, insan onuru ve kişinin vücut dokunulmazlığı olduğunu; kişinin, onurunu kırarak eziyet çekmesini doğuran davranışlara muhatap olmamayı istemeye hakkı olması⁵⁶ şeklinde de ifade edilmektedir.

Bizim de katıldığımız şekilde, kişinin şeref ve iç huzurunu da korunan yararlar arasında gören yazarlar mevcuttur⁵⁷ Mobbing davranışlarının ihlal ettiği *hukuki yarar* aslında karma niteliktedir. Mobbing sürecini oluşturan eylemler, bu eylemlere maruz kalan kişilerin vücut dokunulmazlığına, onur ve saygınlığına özetle kişilik haklarına saldırı niteliğindedir ve yapılan

⁴⁹GÜN, Gül/ GÜNEVİN, Burcu. “ Mobbingin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, *Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi*, C.3, S.4, Y.2019, s.101.

⁵⁰ Ürgenç, s.59.

⁵¹ Göztepe Çelebi, s.334; Çağlar, Bilgi. (2016), *Kamuda Mobbing*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 445678, s.76; Gedikkaya, Muhammed Tolga. (2013), *Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 332429, s.57.

⁵² Demirbaş, Timur. *İşkence Suçu*, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.73; Tezcan, Durmuş / Erdem, Mustafa Ruhan/ Önok Murat. *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*, 17. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019 s.309.

⁵³ Çetin, Cemile/ Bağcıokurt, Nurgül.” Mobbing ve Sonuçlarından Biri: Psikomatik Belirtiler”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.18, S.2, Y.2016, s.32.

⁵⁴ Artuk, M. Emin/ GÖKCEN, Ahmet/ Alşahin, M. Emin/ Çakır, Kerim, *Gerekçeli Ceza Kanunları*, 19. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s.129.

⁵⁵ Tezcan, / Erdem, / Önok, s.308

⁵⁶ Hafizoğulları, Zeki/ Özen Muharrem. *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Kişilere Karşı Suçlar*, 5.Baskı, Us-A Yayıncılık, Ankara, 2016, s.127.

⁵⁷Yokuş Sevtük, Handan “5327 sayılı Türk Ceza Kanununda Eziyet Suçu” Sokullu Akıncı'ya armağan İÜHFMD Cilt LXXI İstanbul 2013, s.1274.

araştırmalar neticesinde davranışa maruz kalanların beden ve ruh sağlığını bozmaktadır⁵⁸. Aynı zamanda mobbing mağdurları beden ve ruh sağlığının bozulması sonucu işyerindeki huzuru bozulmakta, mağdur eziyete son vermek için işinden ayrılmakta veya ayrılmaya zorlanmakta ve bu durum doğal olarak mağdurun ailesine yansımaktadır. Ailesinin mağduru desteklememesi sonucu “çift taraflı mobbing”⁵⁹ kavramı açığa çıkabilmekte, bu durum sonucu mağdur intihara kadar sürüklenebilmektedir⁶⁰. Mağdurun mobbing davranışları sonucu işten ayrılması veya ayrılmaya zorlanması aynı zamanda iş ve çalışma hürriyetini de ihlal emektedir.

Kısacası, ihlal edilen hukuki değer, kişilerin beden ve ruh sağlığı, her türlü cebir ve şiddetten uzak olarak çalışabilmesinin, çalışma hürriyetinin ve iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıyla aynı zamanda ülke ekonomisinin zarara uğratılmasının önlenmesidir.⁶¹

A. Tipikliğin Maddi Unsurları

1. Fail ve Mağdur

Mobbing, 21. yüzyılda cinsiyet, statü, kültür vs. farkı aramaksızın, işyerlerinde icra edilen bir olgu olması sebebiyle kamu veya özel teşebbüslerde çalışan herkes bu olgunun *faili* ve *mağduru* olabilecektir⁶². Mobbingin oluşabilmesi için fail ile mağdur *aynı* organizasyon, örgüt veya işletme bünyesinde bulunmalıdır⁶³. Yapılan davranışların işyerinde icra edilmiş olması zorunlu değildir, failin bazı davranışları işyeri dışında da icra edilebilir⁶⁴.

Öte yandan eziyet suçu, işkence suçunun kamu görevlisi olmayan veya kamu görevlisi olmakla beraber kamu hizmetini yerine getirmediği sırada işlenen hali olarak nitelenebilir. Suçun *faili* ve *mağduru* herhangi bir kimse olabilir⁶⁵. Faile mahsus şartlar öngörülmediğinden suç, *özgü suç* değildir. Bununla birlikte, suçun belirli kişilere karşı işlenmesi durumunda *suçun nitelikli hali* oluşacaktır.

2. Fiil

Suçun fiil unsuru eziyet etmekten ibarettir⁶⁶. Gereğe göre eziyet, “*bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlarda bulunmaktır*”⁶⁷. Bu davranışların sistematikliğinden kasıt ise belirli bir süre içerisinde tekrarlanan harekettir. *Sistematik olmadan* söz edebilmek için fiillerin resmi veya özel kişilerin bir politikası ya da planı çerçevesinde işlenmesi gerekmez. Aksi takdirde, bu suç ancak tasarlanarak ve hatta örgütlü olarak işlenebilecektir. Buna karşılık eziyet suçunda mağdura

⁵⁸ Ulusoy, s.151.

⁵⁹ Aile bireylerinin, mağdurun yanında yer almak ve onu savunmak yerine, duruma yanlış teşhis koyarak mağduru suçlamaları çift taraflı mobbingi oluşturur. Bu durumda, mağdur ikili bir baskı ve kışkırtıcı tehdidi altında daha büyük bir tehlikeye karşı karşıya kalmaktadır, bkz. Keskinioğlu, Benay (2015), *Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 391620, s.13; Dangaç, Gönül, “Akademik, Hukuksal, Tıbbi Açıdan Mobbing”, *Ceza Hukuku Dergisi*, C.4, S.11, Y.2009, s.29.

⁶⁰ Keskinioğlu, s.26.

⁶¹ Ulusoy, s.152.

⁶² Ulusoy, s.152.

⁶³ bkz. Taşkın, “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımında Değerlendirilmesi”, s.226.

⁶⁴ Taşkın, “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, s.226.

⁶⁵ Soyaslan, Doğan. *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s.217.

⁶⁶ Koca, Mahmut/ Üzülmüş, İlhan, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s.302.

⁶⁷ Artuk/Gökçen/Alşahin/Çakır, s.129.

karşı gerçekleştirilen hareketlerin sistematik olması çoğu kez bu hareketlerin bir plan içerisinde gerçekleştirilmesini gerektirebilir. Suçun oluşması bakımından önemli olan gerçekleştirilen hareketlerin bütün halinde “insan onuruyla bağdaşmayan” ve “bedensel veya ruhsal yönden acı veren, aşağılayan” nitelik taşımasıdır⁶⁸. Nitekim Yargıtay da eziyet suçu ile ilgili olarak, “süreklilik gösteren hareketlerin bir bütün halinde” değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir⁶⁹.

Doktrinde eziyet suçunun bir zarar suçu olduğuna ilişkin görüş hâkim görüştür.⁷⁰ Ancak aksi yönde görüşler de vardır. Ancak suçun tehlike suçu olduğunu kabul eden görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşe göre eziyet suçunun oluşabilmesi için mağdurun eziyet teşkil eden fiiller nedeniyle bir zarar görmüş olması gerekli değildir. Suçun oluşması için söz konusu davranışların objektif olarak mağdurun fiziki bütünlüğüne, onuruna veya psikolojisine etki edebilecek nitelikte olması yeterlidir.⁷¹

Bu çerçevede eziyet suçunun gerekçesinde bahsi geçen sistematik olarak işlenen fiilin “insan onuru” ile bağdaşmayan nitelikte olmasından hareketle “insan onuru” kavramına da değinmek gerekir. İnsanın, diğer canlılardan farklı olarak, kendine özgü bir takım aklî ve ahlâkî yetileri bulunmaktadır. Bu yetiler aynı zamanda insan haklarının kutsallığını da sağlamaktadır⁷². Anayasa Mahkemesi de verdiği bir kararında insan onurunu, “*İnsanın ne durumda ve hangi koşullar altında olursa olsun, salt insan olmasının kazandırdığı değerinin tanınmasını ve sayılmasını ifade etmektedir...*” şeklinde tanımlamaktadır. İnsan onuru, insanın sadece insan olması sebebiyle değerli ve saygıya layık bir varlık olmasını içerir⁷³. İnsanın insan olması sebebiyle sahip olduğu ve devletten önce de geçerli hakların hiçe sayılması ve insanın obje seviyesine düşürülmesi insan onuruna aykırıdır⁷⁴. Özetle, insan onuru; kişinin bilinçli olması, kendi kaderini kendisinin tayin edebilmesi, kişiliksizliğinin ortadan kaldırılması, kişiye çevresini şekillendirebilme yeteneği veren manevi güç olarak tanımlanabilir.

TCK, eziyet çekme sonucunu doğuran davranışların ika edilmesini suç saymıştır. Yani, kanun koyucu, suçu neticesine göre tanımlamıştır; suç, “bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranış” ile kural olarak *icrai* surette işlenir, ihmali surette işlenebileceği ise tartışmalıdır⁷⁵.

Eziyet suçu serbest hareketli bir suçtur; mağdurun maddî ya da manevî bütünlüğünü bozabilecek ve insan onuruna aykırı her hareketle bu suç işlenebilir. Suç tipi, kişiyi küçük

⁶⁸ Erdem/Önok, s.295.

⁶⁹ Bayraktar ve diğerleri, s.376.

⁷⁰ Koca/Üzülmez, s.303

⁷¹ Bayraktar, Köksal/Erman, Barış/Keskinkızıroğlu, Serap/Yıldız, Ali Kemal/Sinar, Hasan/Altunç, Sinan/Kurt, Gülşah/Bostancibozbayındır, Gülşah/Memişkartal, Pınar/Eroğluerman, Fulya. *Özel Ceza Hukuku Cilt II Kişilere Karşı Suçlar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s.378.

⁷² Arslan, Kahan Onur. “İnsan Onuru Kavramı Ve Koruma Tedbirleri Bağlamında Temel Bir İlke Olarak İnsan Onurunun Korunması”, *TBB Dergisi*, S.120, Y.2015, s.156-157.

⁷³ KURU, Gonca. “Tarihsel Süreçte İnsan Onuruna Kısa Bir Bakış”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.1, Y.2017, s.180.

⁷⁴ Özbek Veli Özer/ Doğan Koray/ Bacaksız Pınar/ Tepe İlker. *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.277.

⁷⁵ Eziyet suçunun ihmali surette işlenebileceği görüşü için bkz. Hafizoğulları/ Özen, s.127-128; Eziyet suçunun ihmali surette işlenemeyeceği görüşü için bkz. Erdem/Önok, s.294.

düşüren, saygınlığını zedeleyen, mağduru bir nesne gibi kullanıp araç haline getirerek manevi bütünlüğünü zedeleyen tüm davranışları kapsamaktadır⁷⁶. Serbest hareketler sonucu kişinin ruhsal veya bedensel acı çekmesi, algılama veya irade yeteneğinin bozulması “ex post”⁷⁷ değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Gereğe göre, eziyet teşkil eden davranışların; “ani olarak değil sistematik bir şekilde” işlenmesinden söz edildiğine göre, kasten yaralama ile eziyet suçunu ayırt eden unsur, davranışların gerçekleşmesindeki sistematiklik unsurudur. Vücut dokunulmazlığını ihlal eden hareketlerin ani nitelik taşıması halinde artık yaralama söz konusudur⁷⁸. Buradaki süreklilik yani hareket ve neticenin bir süre devam etmesi nedeniyle eziyet suçu bir fikre göre aynı zamanda mütemadi suçtur⁷⁹.

Mobbing için çalışanın maddi ve manevi varlığına yönelmiş bir *hareket* bulunmalıdır. Maddi ve manevi varlık, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığıdır; bunlar dışında onur, haysiyet gibi kişilik hakları da maddi ve manevi varlığın parçasıdır. Mobbing sürecinde icra edilen fiil sürekli ve sistematik olmalıdır; tek seferlik gerginliklerin göz önüne alınması söz konusu değildir fakat süreklilik ve sistematiklik açısından uzun bir süre belirlemek, mobbing mağdurunu tekrar mağdur etmektir. Mobbing eylemlerine karşı her mağdurun gösterdiği tepki aynı değildir. Mobbing eylemlerinin yoğun ve şiddetli olduğu durumlar da dikkate alınmalı, mağdurun özellikleri de dikkate alınarak süre kısaltılmalıdır fakat bu durum mobbing mağdurlarının kişisel yapıları dikkate alındığında objektiflik ihlal edilebilecek, bu durumda da başka hak ihlalleri ortaya çıkabilecektir⁸⁰ dolayısıyla sistematik ve sürekli olan fiil ve belirlenen süre “ex-post” değerlendirmeye tabi olacaktır⁸¹.

Mobbingi oluşturan hareket çeşitliliği failin hayal gücüne ve kötülük yapma eşğine bağlıdır; mağdura yöneltilen mobbing eylemleri, mağdur hakkında dedikodu yayılmasından, saldırgan ve düşmanca söz ve davranışlara kadar uzanabilmektedir. Mobbing davranışları, bir grup araştırmacıya göre “yapma”(cinsel taciz, hakaret, yaralama...) eyleminden ziyade “yapmama”(tepkinsiz kalarak tepki gösterme, bilgi vermeme, toplantılardan haberdar etmeme...) eylemleridir. Sonuç olarak mobbing davranışları, işyerinde gerçekleşen, hedef seçilen çalışan mağduru sindirme ve yıldırmaya yönelik bir süreci oluşturan her türlü davranıştır⁸².

Mobbing süreci içerisinde icra edilen davranışların doğrudan fail tarafından gerçekleştirilmesi her zaman zorunlu değildir, bu durumda hareket, icrai olabileceği gibi ihmali de olabilir. Mobbing teşkil eden davranışlara göz yuman işçinin bu davranışlar nedeniyle sorumlu

⁷⁶ Erdem/Önok, s.294.

⁷⁷ Kişinin acı/acı eşığı, ruhsal durumundaki karmaşaya göre değil, yapılan bu hareketlerin normal bir insana acı vermeye elverişli olup olmadığı, onun bedensel veya ruhsal olarak ya da algılama ve irade yeteneğini etkilemeye müsait olup olmadığı noktasında “ex-post” bir değerlendirme yapılmalı ve buna göre fiilin eziyet teşkil edip etmediği ortaya çıkarılmalıdır.

⁷⁸ Erdem/Önok, s.295.

⁷⁹ Demirbaş, s.73-74.

⁸⁰ “Uygulamada en sık karşılaşılan sorunlardan birisi süreklilik göstermeyen haksız, kaba ve hukuk dışı eylemlerin mobbing olarak nitelendirilmesidir. Bir eylem süreklilik göstermediği sürece, haksız, etik ve hukuk dışı olsa da ve mağdura ağır zarar verse de mobbing olarak nitelendirilmeyecektir”, bkz.Taşkın, “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, s.229.

⁸¹ Taşkın, s.227-228.

⁸² Ulusoy, s.154-155.

olarak kabul edileceğine ilişkin görüşler bulunmaktadır⁸³. Ancak bunun için işverenin garantör sıfatını taşıması gerekmektedir. Kanun koyucu işkence suçunun ihmali hareketle işlenebileceğini kabul etmiştir. Aynı kabul eziyet suçu bakımından da geçerlidir. Bu çerçevede eziyet teşkil eden fiillere bilerek engel olmayan işverenin eziyet suçunun faili olarak cezalandırılması gerektiği kanaatindeyiz. Zira işveren hem işçi ile arasındaki sözleşme gereğince hem de mevzuatta kendisine yüklenen yükümlülükler çerçevesinde kanun nedeniyle garantör konumundadır. Buna karşılık öğretide haklı olarak aynı işyerinde çalışan işçilerin mobbing eylemleri konusunda garantör olarak kabul edilemeyeceği ifade edilmektedir⁸⁴.

Garantör olmak ortaya çıkan netice bakımından failin sorumlu tutabilmek için tek balına yeterli değildir. Ortaya çıkan neticeden garantörü sorumlu tutabilmek için aynı zamanda somut olayda kişinin bu neticeyi önlemeye yönelik davranışta bulunma hususunda imkân ve iktidara sahip olması gerekir yoksa kişi meydana gelen neticeden sorumlu tutulamaz⁸⁵. İşveren veya amir, çoğu kez iş hukukunun ve diğer çalışma mevzuatının kendisine verdiği yetkiler çerçevesinde böyle bir imkan ve yetki ile donatılmıştır⁸⁶. Böylelikle işveren veya amirin genellikle mobbing oluşturan eylemleri bilerek önlemediği hallerde sorumluluğuna başvurmak mümkün olacaktır. Buna karşılık elbette ortaya çıkan neticenin garantör olan işveren veya amire objektif olarak isnat edilebilmesi gerekmektedir.

Mobbing insan hakkı ihlaline neden olan bir tür şiddettir ve zararları toplumsal alanda da görülür. Fakat onu klasik ve genel anlamda şiddetten ayıran psikolojik, ruhsal ve duygusal temelde işlenmesidir. Bilindiği üzere mobbing, 5237 sayılı TCK'da veya diğer özel ceza kanunlarında doğrudan suç olarak düzenlenmiş bir eylem değildir. Dolayısıyla ceza kanunları kapsamında kalan şiddet ile mobbing kapsamında gerçekleşen psikolojik ve duygusal şiddet birbirini örtüşmez. Öte yandan, mobbingi oluşturan davranışlar her zaman kasten yaralama ve hakaret gibi suçların oluşmasına neden olmaz. Bu sebeple mobbingi oluşturan eylemler süreklilik arz eder şekilde işlense bile bazı hallerde herhangi bir suçun oluşumuna sebebiyet vermeyeceği kabul edilebilir⁸⁷. Keza mobbing teşkil eden eylemlerin fiilin sosyal uygunluğu teorisi çerçevesinde cezalandırılmaması gerektiği de düşünülebilir. Ancak söz konusu fiillerin bir hukuka uygun olmadığı, hukuka uygun olmayan fiillerin sosyal olarak da uygun görülemeyeceği ifade edilmelidir⁸⁸. Bu çerçevede mobbingi oluşturan eylemlerin insan onuruyla bağdaşmaması, ruhsal yönden acı çekmesine neden olması ve sistematik bir şekilde icra edilmesi nedeniyle eziyet suçu çerçevesinde cezalandırılması gerektiği kanaatindeyiz. Ancak bunun için aşağıda da ifade edileceği üzere eziyet suçuna ilişkin neticelerin gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Aksi takdirde eziyet suçu bakımından tipik bir eylemin olmadığı kabul edilecektir.

⁸³ Özdemir, Damla. (2015), *İşçini Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme*, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 379474, s.39; Erdem/Parlak, s.280.

⁸⁴ Erdem/Parlak, s.281-282.

⁸⁵ Özgenç, İzzet. *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 14. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018. s.233.

⁸⁶ Erdem/Parlak, s.282-283; Taşkın, s.230.

⁸⁷ Taşkın, "s.240.

⁸⁸ Erdem/Parlak, s.286.

3. Netice

Oluşumu bakımından, insan onuruyla bağdaşmayacak suretteki bedensel veya ruhsal yönden acı çekilmesine ya da aşağılanmasına yol açan davranışların sistematik bir şekilde uygulanması gerektiğinden eziyet mahiyeti itibariyle *neticeli* bir suçtur⁸⁹. Zira zarar suçu nitelendirilmesi ancak neticenin arandığı suçlar bakımından yapılabilir bu çerçevede eziyet suçu da *kanaatimizce* zarar suçu olarak nitelendirilebileceği için neticesi aranan bir suçtur⁹⁰.

Mobbingi oluşabilmesi bakımından da mağdurun belirli bir zarar görmesi aranmaktadır. Ancak buradaki zarar eziyet suçun aranan zarar kadar ağır olmayabilir. Mobbingin oluşabilmesi için mağdur üzerinde gerçekleştirilen davranışların mağduru rahatsız etmesi veya üzmesi yeterli görülebilir. Bu çerçevede mobbing teşkil eden eylemlerin eziyet suçunu oluşturan neticelere neden olmadıkları müddetçe eziyet suçundan ötürü cezalandırmanın gerçekleşmeyeceği kabul edilmelidir. Mobbing ile eziyet suçu arasındaki en önemli ayrımı netice oluşturmaktadır.

4. İliyet Bağı ve Objektif İsnadiyet

Eziyetten dolayı sorumluluğun söz konusu olabilmesi için, fail tarafından gerçekleştirilip sistematik uygulama halini almış insan onuruyla bağdaşmayacak davranışlarla mağdurun bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesi veya aşağılanması arasında nedensellik bağının kurulabilmesi gerekir. Objektif isnadiyet bakımından ise genel kurallar geçerlidir⁹¹.

B. Manevi Unsur

Eziyet kasten işlenebilen bir suçtur; Taksirli hali kanunda düzenlenmiş değildir. Ayrıca bu suç için saik aranmaz. Bir başka ifadeyle, failin belirli saikler ile hareket etmesi, suçun oluşması bakımından önem arz etmez⁹². Kast açısından failin icra ettiği davranışları insan onurunu rencide edici fiziksel veya ruhsal yönden acı verici olduğunu bilmesi gerek ve yeter şarttır⁹³.

Mobbingi oluşturan eylemler, belirli bir kişiye karşı kasten yöneltilmiş olmalıdır. Bu durum, hareket, söz, tutum ve davranışların *bilerek* ve *istenerek* yapılmasını gerektirir.⁹⁴ Öte yandan, suç teşkil eden eylemlerin ayrıca mobbing olarak değerlendirilebilmesi için amaç ve süreç unsuru önemli bir etkidir. Mobbing faili genellikle bir saik çerçevesinde hareket eder. Fail mağdurun işten çıkartılması, yer değiştirmesi veya pozisyonunu kaybetmesi ya da terfi etmemesi amacıyla belli bir süre sistematik olarak eylemlerini sürdürmüş olabilir. Mobbingde fail belli bir amaca yönelmiştir ve icra ettiği davranışlar mağdur üzerinde gizlice neticeler doğurur⁹⁵. Fail mağdurun özgüvenine ve ösuygısına saldırıda bulunmak, sindirme, yıldırma, üzerinde baskı kurmak amacıyla hareket edebilir⁹⁶. Mobbing süreci, failin düşmanlıktan zevk

⁸⁹ Koca/Üzülmez, s.303.

⁹⁰ Özgenç, s.215.

⁹¹ Koca/Üzülmez, s.302.

⁹² Yokuş Sevük, Handan. “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Eziyet Suçu”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*(İUHFM) (Prof. Dr. Füsün Sokullu-Akıncı’ya Armağan), C.LXXI, S.1, Y.2013, s.1278.

⁹³ Hafizoğulları/Özen, s.129; Koca/Üzülmez, s.302.

⁹⁴ Taşkın, (*İş Hukuku*), s.530.

⁹⁵ Kuzgun, s.64.

⁹⁶ Ulusoy, s.163.

alması, can sıkıntısı, önyargılarını pekiştirmek algısı amacıyla ya da işyerinde pozisyon gereği ego tatmini veya aşağılık kompleksi ve diğer birçok nedene bağlı olarak oluşabilmektedir⁹⁷.

Eziyet suçu açısından saik önemli olmasa da mobbing oluşturan davranışın bir saiki bulunması elbette ki fiilin suç teşkil etmesine engel olmayacaktır.

C. Hukuka Aykırılık

Eziyet teşkil eden hareketler, herhangi bir hukuka uygunluk nedeni kapsamında değerlendirilemeyecektir. Gerekçeye göre, eziyet suçuna vücut veren fiiller ani olarak değil sistematik biçimde ve belli bir süreç içinde işleneceği için uygulamada hukuka uygunluk nedenlerinin somut olayda gerçekleşebilmesi kolay değildir.⁹⁸

Haksız bir davranışı mobbing haline getiren en önemli ölçütlerden biri bu haksızlığın sürekli ve sistematik bir şekilde tekrarlanmasıdır⁹⁹. Mobbing, etik ve ahlaka, hukuka ve dürüstlüğe aykırı bir eylemdir ve bunu hukuka uygun hale getirebilecek yasal bir neden mevcut değildir. Mobbing olgusundan söz etmek için çok farklı eylemlerin bir arada bulunması veya bu eylemlerden bir ya da birkaçının suç olarak değerlendirilmesi şart değildir. Örneğin, yönetici konumundaki bir kimsenin astı durumundaki işçiye sürekli bağırması, onu diğer çalışanlar önünde azarlaması ve hakaret etmesi mobbing için yeterlidir. Ancak işçi üzerinde oluşan baskının, işin yapısından kaynaklanan olgulardan ayırt edilmesi gerekir. Bu itibarla hareketlerin yalnızca tekrarlanması yeterli değildir. Aynı zamanda icra edilen hareketlerin işin yapısı içerisinde makul sebeplerle izah edilememesi gerekir. Ancak bu ihtimalde bir mobbingin varlığı tespit edilebilecektir.

D. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

1-Teşebbüs

Fiillerin eziyet suçuna vücut verebilmesi için “*sistematiklik*” şartı arandığından açıkçası eziyet suçu *teşebbüse* elverişli değildir. Burada teşebbüsün mümkün olduğunu söyleyebilmek için tek tek icra edilen hareketlerin eziyet kastıyla yapıldığının ispatı halinde eziyete teşebbüsten bahsedebiliriz. *Bir görüşe göre bu konuda iki ihtimal vardır: fiil ya belirli süreç içinde süreklilik arz eder biçimde tekrarlanarak işlendiğinden hareketler açısından sistematik olma unsuru gerçekleştirmiştir ve bu durumda suç tamamlanmış olur ya da bu unsur gerçekleşmemiştir ve bu durumda da zaten eziyet değil yerine göre kişilere karşı işlenen diğer suçlardan biri söz konusu olur*¹⁰⁰.

Eziyet suçunun maddi unsurunu mobbing kapsamında değerlendirdiğimizde; mobbingde mağdurun maruz kaldığı davranışlar genellikle bütüncül olarak kişi üzerinde bedensel veya ruhsal neticeler doğurur. Dolayısıyla hareketler, failin saiki ve kastı mevcut olmasına karşın belli bir aşamadan sonra belirgin hale gelmeye başlar. Fakat hareketler fark edilir hale gelinceye kadar çoktan mağdur üzerinde yıldırıcı bir etki yaratmış olacaktır. Mobbingde başlangıçtaki aşamalarda

⁹⁷ Bilge, Selahattin Samet. “Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.65, S.4, Y.2016, s.1258-1259.

⁹⁸ Yokuş Sevük, s.1279.

⁹⁹ Taşkın, (İşyeri) s.228.

¹⁰⁰ Önok, R. Murat. “5237 sayılı Türk Ceza Kanununda Kasten Yaralama, Eziyet ve Kötü muamele Suçu” Ceza Hukukunda Kadının Şiddete karşı Korunması Ed.Prof.Dr.Nur Centel 12 Levha yayınları İstanbul 2013, s.204.

mağdur bedensel veya ruhsal acı çekmese de ilerleyen aşamalarda maruz kaldığı davranışlardan rahatsızlık duyacak ve sonuçta mağdur fiziksel veya psikolojik rahatsızlıklar yaşayacaktır. Ancak başlangıçtaki aşamalar eziyet suçunda ve/veya madde gerekçesinde belirtilmiş olan özellikleri taşımadığından hazırlık hareketi olarak bile değerlendirilemeyecek dolayısıyla fail hakkında teşebbüs hükümleri uygulanamayacaktır¹⁰¹.

2. İçtima

İlk bakışta özellikle yaralama suçu ile eziyet suçu arasında *içtima* sorunu oluşacağını söylemek mümkündür¹⁰². Eziyet suçunda genellikle kasten yaralama ve hakaret suçlarının sistematik şekilde işlenmesi söz konusudur. Burada bedensel veya ruhsal yönden acı veren bütün davranışlar sistematiklik şartının da sağlanması için hukuki anlamda “tek” hareket sayılır; bu bakımdan, zincirleme suç hükümleri uygulanmaz. Bu fiiller, mütemadi suç çerçevesinde hepsi tek bir amaç-eziyet etme amacı- ile yapılmaktadır. Aksi takdirde her fiil ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulacak gerçek içtima hükümleri uygulanacaktır. Örneğin eziyet fiilleri sonucu kasten yaralamanın ağır neticelerinden biri meydana gelmişse doktrindeki bir görüşe göre gerçek içtima hükümleri uygulanmalıdır¹⁰³ diğer bir görüşe ise eziyet sonucu ortaya çıkan neticeler arasında “fikri içtima” söz konusu olduğu, bu durumda da en ağır cezayı gerektiren suç ile fail cezalandırılmalıdır¹⁰⁴.

Mobbing sürecinde icra edilen davranışlar mağdurun sadece maddi manevi bütünlüğüne değil, şeref ve saygınlığına da yönelik ihlaller barındırdığından bu durumda uygulanacak cezanın düzenlendiği suç tipinin eylemdeki haksızlık içeriğini karşılaması durumunda fikri içtima uygulanması gerektiği, şayet haksızlık boyutunu karşılayamıyorsa gerçek içtima hükümlerinin uygulanması yoluna gidilebileceği yönünde de bir görüş mevcuttur.¹⁰⁵

3. İştirak

Suç *iştirak* bakımından bir özellik göstermez. Eziyet teşkil eden hareketleri bizzat icra edenler faildir. Faili eziyet teşkil eden fiilleri gerçekleştirmeye ikna edenler azmettiren, suç işleme kararı vermiş olan faile değişik şekillerde yardım edenler ise yardım eden olarak sorumlu olacaklardır¹⁰⁶.

Mobbing davranışları da eziyet suçunu oluşturduğu takdirde bu davranışları tek başına veya birlikte icra edenler ya da icra edilmesine azmettirenler ve suç işlemeye kararlı olan faile değişik şekillerde yardım edenler, kanunda iştirakin genel hükümleri çerçevesinde sorumlu tutulacaktır.

¹⁰¹ Kuzgun, s.63-64.

¹⁰² Önok, s.205

¹⁰³ bkz. Erdem/Önok, s.302.

¹⁰⁴ Esasen somut olayda eziyeti oluşturan hareketler kasten yaralama, hakaret gibi suçları oluşturacaktır. Bu itibarla eziyet suçuyla anılan suçlar arasında *fikri içtimanın* varlığını kabul etmek ve sorumluluğu buna göre belirlemek gerekir. Yapılan eziyet, kişinin ağır şekilde yaralanmasına veya ölümüne neden olmuşsa bu durumda kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlanmış hallerine göre failin ceza sorumluluğu belirlenmelidir, görüşü için bkz. Koca/Üzülmez, s.301.

¹⁰⁵ Kuzgun, s.66.

¹⁰⁶ Koca/Üzülmez, s.261; Özbek/Doğan/Bacaksız/Tepe, s.291; Soyaslan, s.217.

Sonuç ve Öneriler

İş hayatında mobbingin görülme sıklığı kültürel çeşitlilik neticesinde farklılık göstermiş; mobbing, bazı ülkelerde ayrı bir suç tipi olarak düzenlenirken bazılarında ise belirli suç tiplerinin fiillerine uygun olduğu düşünülerek o suç tipi içerisinde değerlendirilmiş, ayrıca ceza verilmesine gerek duyulmamıştır. Ülkemiz açısından bakıldığında mobbing kavramı üzerinde çalışmalar var olmakla beraber Türk Ceza Kanunu'nda mobbinge ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamakta, mevcut genel düzenlemelerle mobbing faili cezalandırılmaktadır. 2010 yılında yayınlanan TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon raporunda henüz Türk Ceza Kanunu'nda suç tipi olarak düzenlenemeyen mobbingin suç tipi olarak düzenlenmesi önerisi yer almıştır¹⁰⁷.

Mobbing süreci içerisinde icra edilen hareketlerin başlangıçta çatışma içerisinde değerlendirilmesi ve bu durumun iş hayatında normal karşılanması hangi statüde olursa olsun(işçi-işveren) mobbing davranışlarına maruz kalanları mağdur olarak nitelendirilemeyeceğini düşündürmektedir. Bahsettiğimiz gibi rekabet her ne kadar iş hayatında verimliliği artırsa da işveren veya çalışan açısından olumsuz etki oluşturması durumunda nimeti yanında külfetini de beraberinde getirecektir. Mobbing faili tarafından çatışma süreci psikolojik saldırıya dönüştüğünde artık mağdur için mobbing kaçınılmazdır. Mağdur, maruz kaldığı hareketler açısından istismar edildiğini düşündüğü an bu sürecin içerisinde yer almaktadır. Elbette bu süreç herkes açısından farklı işlemektedir sonuç olarak da bu noktada sürecin subjektif bir değerlendirmeye tabi olacağı düşünülebilir ancak subjektif bir değerlendirme sonucu sürecin kıstasları belirlenemeyeceğinden, mağdur olduğunu düşünen kişi açısından bu durum ters istikamette yani mağdur rolünü oynayan fail istikametinde ilerleyeceğinden ve sonuçta Ceza Hukuku açısından suçta ve cezada belirlilik ilkesini göz önünde bulundurduğumuzda bu sürecin objektif kıstaslara tabi olması gerektiği de gözetilerek, mağdurun özel durumu da dikkate alınarak süreç objektif olarak değerlendirilmelidir. Özetle, iskelet yapı oluşturulmalı ve bu iskelet yapı kullanılarak mağdurun özel durumu da göz önüne alınarak mobbing süreci değerlendirilmelidir.

Günümüzde mobbing davranışları artık sosyal medya üzerinden de gözlenebilmekte, “siber mobbing”¹⁰⁸ kavramının failleri gün geçtikçe artmaktadır. Bu duruma, pandemi süreci ile birlikte iş hayatında kendine yer edinen sanal toplantılar sırasında işveren veya çalışan tarafından, diğer çalışan veya işverene bezdirme vs. kasıtlı olarak yapılan davranışlar örnek verilebilir.

Her ne kadar doktrin ve uygulama kanunda bağımsız bir mobbing düzenlemesine ihtiyaç bulunmadığını, mevcut suç tipleri ile sorunun çözüme kavuşturulduğunu düşünse de çalışma barışını ve daha da önemlisi çalışanın iç dünyasını son derece olumsuz etkileyen fiillerin özel bir suç tipi olarak düzenlenmesinin faydalı olduğu düşüncesindeyiz. Her ne kadar kaynak kabul ettiğimiz Alman kanununda örneği olmasa da Fransız Ceza Kanunu 17.1.2002 tarihli kanunla eklenen 222-32-2. madde ile mobbing konusunda özel bir düzenleme yapmıştır. Anılan hükme

¹⁰⁷ Kuzgun, s.178.

¹⁰⁸Her 5 Gençten Biri Sanal Mobbing Kurbanı (<https://www.ntv.com.tr/galeri/teknoloji/her-5-gencten-biri-sanal-mobbing-kurbani,B5stxPwloUaC1YVPb7Hvhw/ct6PyQ6KoEO3qA1mjKhBsA> 23.07.2020); GÖKÇE TURAN Seda, “İşyerinde Siber Zorbalık Üzerine Bir İnceleme”, *Journal of Organizational Behavior Review(JOB Review)*, C.3, S.1, Y.2021, s.114.

göre; “çalışma koşullarının kötüleşmesini amaçlayan ya da bu sonucu doğuran, bir başkasının haklarını veya onurunu zedelemeye, fiziksel veya psikolojik sağlığını bozmaya veya mesleki geleceğini tehlikeye koymaya elverişli birden çok davranışla bir başkasının taciz edilmesi bir yıla kadar hapis veya 15.000 Euro para cezası ile cezalandırılır”.¹⁰⁹hükmünü amirdir.

Yapılacak düzenleme çerçevesinde failin özel bir saik ile hareket etmesi aranabilecek, mobbing teşkil eden fiiller sonucu mağdurun kayıplarının boyutları nitelikli haller olarak belirlenebilecektir. Ayrıca fiil, netice sebebi ile ağırlaşmış suç hükümlerinin de uygulanabilmesine olanaklı sonuçlar doğurabilecektir. Bu konuda özel bir düzenlemenin olması Ceza Hukukunda belirlilik ilkesinin de bir gereğidir. Böyle bir düzenlemenin gerek kamuda gerek özel sektörde çalışma barışına ve çalışanların esenliğine büyük katkılar sağlayacağı inancındayız.

KAYNAKÇA

- AKBULUT, Berrin. Ceza Hukuku Genel Hükümler, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu. “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Dünyadan Örnekler”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi(Özel Sayı)(Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan), C.20, S.1, Y.2014, s.285-339.
- ARSLAN, Kahan Onur. “İnsan Onuru Kavramı Ve Koruma Tedbirleri Bağlamında Temel Bir İlke Olarak İnsan Onurunun Korunması”, TBB Dergisi, S.120, Y.2015, s.155-172.
- ARTUK, M. Emin/ GÖKCEN, Ahmet/ ALŞAHİN, M. Emin/ ÇAKIR, Kerim. Gerekçeli Ceza Kanunları, 19. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.
- BAYRAKTAR, Köksal/ERMAN, Barış/KESKİN KIZIROĞLU, Serap/YILDIZ, Ali Kemal/SINAR, Hasan/ALTUNÇ, Sinan/KURT, Gülşah/BOSTANCI BOZBAYINDIR, Gülşah/MEMİŞ KARTAL, Pınar/EROĞLU ERMAN, Fulya. Özel Ceza Hukuku Cilt II Kişilere Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.
- BİLGE, Selahattin Samet. “Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.65, S.4, Y.2016, s.1245-1290.
- ÇABUK, Çağlar. “Mağdurun Mobbinge Mücadelesi ve Çözüm Üretme Süreci”, Ceza Hukuku Dergisi, C.4, S. 11, Y.2009, s.79-83.
- ÇAĞLAR, Bilgi. (2016), Kamuda Mobbing, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 445678.
- ÇAKIR, Gamze. (2015), İş Sağlığı Güvenliğinde Psiko-Sosyal Faktör Olarak Mobbing: Ofis Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 426640.
- ÇELEBİ YÜKSEL Tuğba. (2018), ABD, İngiltere ve Fransa’da Mobbinge Yönelik Hukuksal Düzenlemelerin Türkiye Ölçeğinde Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 542107.
- ÇETİN, Cemile/ BAĞCI KURT, Nurgül.” Mobbing ve Sonuçlarından Biri: Psikomatik Belirtiler”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.18, S.2, Y.2016, s.29-49.
- ÇOPUR, Fatma. (2017), Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 469812.

¹⁰⁹ ERDEM/PARLAK, s.271

DABAKOĞLU, Abdul Vahap. (2019), Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 585089.

DALGALIDERE, Ayşegül. (2019), Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz(Mobbing), Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 550729.

DANGAÇ, Gönül. “Akademik, Hukuksal, Tıbbi Açından Mobbing”, Ceza Hukuku Dergisi, C.4, S.11, Y.2009, s.23-31.

DEMİR Şamil. “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, Ankara Barosu Dergisi, S.2, Y.2009, s.139-145.

DEMİRBAŞ, Timur. İşkence Suçu, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

DOĞANCI, Doğa Ekrem/ ÇAKRAK, Recep. “Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz(Mobbing) ve İspat Yükü”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.6, Y.2016, s.77-106.

ERDEM, Mustafa Ruhan/ PARLAK Benay. “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.88, Y.2010, s.261-286.

ERGİN, Hediye. “İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları- Türk Hukuku, Alman Hukuku ve Yargı Kararları Işığında Bir İnceleme-“, Ceza Hukuku Dergisi, C.4, S.11, Y.2009, s.161-195.

ERMUMCU, Senem. (2011), İşyerinde Psikolojik Taciz, Doktora Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 292990.

GEDİKKAYA, Muhammed Tolga. (2013), Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 332429.

GÖKÇE TURAN Seda. “İşyerinde Siber Zorbalık Üzerine Bir İnceleme”, Journal of Organizational Behavior Review(JOB Review), C.3, S.1, Y.2021.

GÖZTEPE ÇELEBİ, Ece. “Anayasa Mahkemesi’nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Anayasa Yargısı, C.31, S.1, Y.2015, s.323-342.

GÜMÜŞ, Özgem Tuğçe. (2015) Psikolojik Taciz (Mobbing): İnsan Hakları İhlallerinin Yeni Bir Biçimi, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 405544.

GÜN, Gül/ GÜN EVİN, Burcu. “ Mobbingin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi, C.3, S.4, Y.2019, s.94-107.

HAFIZOĞULLARI, Zeki/ÖZEN Muharrem. Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Kişilere Karşı Suçlar, 5.Baskı, Us-A Yayıncılık, Ankara, 2016.

HÜSEYİNLİ, Namık/ ASLAN ATABAY, Hatice. “Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.8, S.2, Y.2017, s.603-636.

İLHAN Ümit. “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, Ege Akademik Bakış, C.10, S.4, Y.2010, s.1175-1186.

KANTARCI, Nihan Gizem. (2016), Türk İş Hukukunda Mobbing, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 428465.

KARAKUŞ, Hatice. “Bir İçerik Analizi Örneği: Çalışma Hayatında Mobbing Olduğuna Kanaat Getiren Yargıtay Kararları” Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C.6, S.28, Y.2013, s.181-199.

Kasım Samet. (2019), İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Mobbing Faktörü Ve Çalışma Hayatına Etkisi: Ostim Sanayi Bölgesi Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 601113.

KAYA, Ahmet. (2013), Yargı Teşkilatında Mobbing Algısı, Tutumu Ve Deneyimi, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 331988.

KESKİN İŞOĞLU, Benay. (2015), Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz, Ulusal Tez Merkezi, 391620.

KOCA, Mahmut/ ÜZÜLMEZ İlhan. Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018,

KURU, Gonca. “Tarihsel Süreçte İnsan Onuruna Kısa Bir Bakış”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.1,Y.2017, s.179-208.

KUZGUN, İmge. (2014)Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 419171.

LOKMANOĞLU, Salim Yunus. İşyerinde Psikolojik Taciz-Mobbing-, Seçkin Yayıncılık, 2. Bası, Ankara, 2019.

ÖZBEK Veli Özer/ DOĞAN Koray/ BACAKSIZ Pınar/ TEPE İlker. Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

ÖZDEMİR, Damla. (2015), İşçini Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme, Yüksek Lisans Tezi, Ulusal Tez Merkezi, 379474.

ÖZER, Ömür. (2017), İşyerinde Gerçekleşen Psikolojik Tacizin İş Hukukuna Bakan Yönü İle Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

ÖZGENÇ, İzzet. Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

PALABIYIK, Burak Buğra. Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı, Seçkin Yayıncılık, 2. Bası, 2019.

SAĞUN, Aslıhan. (2015), İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri Ve Sonuçları, Ulusal Tez Merkezi, 405543.

SAVAŞ, Fatma Burcu. İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınları, İstanbul, 2007.

SOYASLAN, Doğan. Ceza Hukuku Özel Hükümler,11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.

TAŞKIN, Ahmet. (2016), İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Doktora Tezi, Ulusal Tez Merkezi,422640.

TAŞKIN, Ahmet. “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.44, C.1, Y.2015, s.221-258.

TAŞKIN, Ahmet. “Mobbing Davalarında İspat Sorunu”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.20, S.2, Y.2016, s.391-437.

TEZCAN, Durmuş, ERDEM, Mustafa Ruhan/ ÖNOK Murat. Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 17. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

TINAZ, Pınar. “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri”, Ceza Hukuku Dergisi, C.4, S. 11, Y.2009, s.11-22.

TUTAR, Hasan/ USLU Ferhat. Mobbing Hukuku (Mobbing, Hukuksal Sonuçları ve Mobbing ile İlgili Yargı Kararları), Adalet Yayınevi, 1. Bası, 2018.

ULUSOY, Zeynep Duygu. “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.105, Y.2013, s.129-170.

ÜNVER, Yener. “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, Ceza Hukuku Dergisi, C.4, S.11, Y.2009, s.101-127.

ÜRGENÇ, Candan. (2018), İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing, Ulusal Tez Merkezi, 517809.

VATANOĞLU, Elif. “İşyerinde Duygusal Taciz(Mobbing) ile İlgili Araştırma Perspektifleri”, Ceza Hukuku Dergisi, C.4, S.11, Y.2009, s.85-99.

YARDIMCIOĞLU, Didem. “Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar”, International Journal of Social and Humanities Sciences, C.2, S.2, Y.2018, s.144-160.

YENERER ÇAKMUT, Özlem. “ Cinsel Taciz Suçu ve Ceza Muhakemesi Kanunu’na Göre Bilirkişilik Kurumu”, Ceza Hukuku Dergisi, C.4, S.11, Y.2009, s.129-160.

YOKUŞ SEVÜK, Handan. “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Eziyet Suçu”, İstanbul Hukuk Mecmuası(İUHFM) (Prof. Dr. Füsun Sokullu-Akıncı’ya Armağan), C.LXX1, S.1, Y.2013, s.1273-1290.

YUVALI, Ertuğrul. ”Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Özel Sayı), C.2, Y.2015, s.723-738.