



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU PROGRAMI**

**İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TÜRK CEZA
HUKUKUNDAKİ YERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FADİM TUĞBA UYSAL

İSTANBUL, 2023



FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU PROGRAMI

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TÜRK CEZA
HUKUKUNDAKİ YERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FADİM TUĞBA UYSAL
(200151001)

Danışman
(Prof. Dr. Murat Balcı)

DÜZELTİLMİŞ TEZ

İSTANBUL, 2023



FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
TEZ ONAY FORMU

14/11/2023

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Kamu Hukuku Anabilim Dalı Kamu Hukuku tezli yüksek lisans programı öğrencisi 200151001 numaralı **Fadim Tuğba UYSAL** 'ın, hazırladığı "*İşyerinde Psikolojik Tacizin Türk Ceza Hukukunda Yeri*" konulu tezi ile ilgili Tez Savunma Sınavı, 14.11.2023 Salı günü saat 09:00'da yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **Kabulüne Oy Birliği** ile karar verilmiştir.

Tez adı değişikliği yapılması halinde: Tez adının
.....
şeklinde değiştirilmesi uygundur.

Jüri Üyesi	Karar
1. Prof. Dr. Murat BALCI (Danışman)	KABUL
2. Doç. Dr. Hüseyin AYDIN	KABUL
3. Doç. Dr. Kerim ÇAKIR	KABUL
4.
5.
6. (İkinci Danışman)*.....

*2. Danışman varsa doldurulması gerekmektedir.

ETİK BİLDİRİM

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağılı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Fadim Tuğba Uysal

DÜZELTME METNİ

- 1) Terim birliğinin sağlanması
- 2) İçindekiler kısmının başlıklar ile uyumlu hale getirilmesi
- 3) Sonuç kısmının düzenlenmesi
- 4) İncelenen suç tiplerinin genişletilmesi, tekrar eden kısımların çıkarılması
- 5) Kaynakça kısmının düzenlenmesi

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TÜRK CEZA HUKUKUNDAKİ YERİ

Fadim Tuğba Uysal

ÖZET

Çalışanlar üzerinde belirli bir süre devam ederek çalışanları yıldıran, işyerinden uzaklaştıran işyerinde psikolojik taciz davranışları Türk Ceza Kanunu bakımından bu tezin konusunu oluşturmaktadır.

Tez üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işyerinde psikolojik tacizin tanımı, tarihsel gelişimi, sebepleri ve sonuçları incelenmektedir. İkinci bölümde uluslararası hukukta işyerinde psikolojik tacizle mücadele kapsamında yapılan yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Son bölümde ise işyerinde psikolojik taciz fiilleri yürürlükte bulunan Türk Ceza Kanunu'nda bulunan benzer suç tipleri kapsamında incelenmektedir. Böylelikle yeni yasal bir düzenlemeye ihtiyaç olup olmadığı görüşlerimiz ile irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler; Mobbbing, İşyerinde Şiddet, İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma, Zorbalık.

**THE PLACE OF PSYCHOLOGICAL HARASSMENT at
WORK' in TURKISH CRIMINAL LAW**

Fadim Tuğba Uysal

ABSTRACT

Psychological harassment behaviors in the workplace, which continue for a certain period of time, intimidate employees and drive them away from the workplace, constitute the subject of this thesis in terms of the Turkish Criminal Code.

The thesis consists of three main chapters. The first chapter examines the definition, historical development, causes and consequences of psychological harassment at the workplace. In the second part, the legal regulations in international law within the scope of combating psychological harassment in the workplace are given. In the last part, the acts of psychological harassment in the workplace are examined within the scope of similar types of crimes in the Turkish Criminal Code in force. Thus, whether there is a need for a new legal regulation is examined with our opinions.

Keywords; Mobbing, Workplace Violence, Psychological Harassment at Workplace, Intimidation, Bullying.

ÖNSÖZ

Günümüzde çalışanlar zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Öyle ki sabah erken saatlerde başlayan iş saatleri kimi iş organizasyonlarında gece geç saatlere kadar sürebilmektedir. Modern yaşam bireyleri ev ve işyeri arasında geçen bir yaşam çemberinin içerisinde, işyerlerinde psikolojik ihtiyaçlarına da yer açma mecburiyetine itmektedir. İlk defa Oldenburg'un tanımladığı, bireylerin kolaylıkla ulaşabildiği, sohbet temeline dayanarak diğer insanlarla paylaşımda bulunduğu, ev ve iş dışında kalan üçüncü yerlere ulaşmak artık eskisi kadar kolay görünmemektedir. Bireylerin yalnız başına dahi gitse bir tanıdığa rastlayabileceği, ulaşımı kolay ve ucuz kahvehane gibi bu yerlerin sosyal hayatlarımızdan gün geçtikçe çıkması ve artan iş saatleri nedeniyle çalışanlar, işyerlerinde iş arkadaşları ile sosyalleşme ihtiyaçlarını giderme yoluna gitmektedirler. Ne var ki işyerlerinde küreselleşmenin de etkisiyle işyeri rekabeti artmış, çalışanlar arasında mobbing davranışları yaygınlaşmıştır.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları bozulmakta, işyeri motivasyonu ve performansı düşmektedir. İşyerinde psikolojik taciz neticesinde mağdur üzerinde ve işyerlerinde oluşan olumsuz etkilerin yanında mağdurun toplumsal rollerinin de ikincil olarak bozulması sebebiyle toplumsal yaşam da kötü etkilenmektedir. Ayrıca iş yaşamında gerçekleşen tüm bu olumsuzluklar işten ayrılmalara, iş gücü kaybına dolayısıyla toplumsal ekonomik kayıplara da sebebiyet vermektedir.

Tüm bu nedenlerle bu çalışmada işyerinde psikolojik tacizin cezai boyutları incelenmiş, gizil yollarla devam eden yıldırıcı davranış örüntülerinin görünür hale gelmesinin ve cezalandırılabilmesinin mümkün olup olmadığı irdelenmiştir.

Lisans ve lisansüstü eğitim dönemim boyunca değerli katkıları, tecrübeleri ve yardımları ile bana yol gösteren, kıymetli hocam, Sayın Prof. Dr. Murat Balcı'ya, maddi ve manevi desteklerini her zaman yanımda hissettiğim aileme teşekkürlerimi sunuyorum.

Kasım, 2023

Fadim Tuğba Uysal

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1. PSİKOLOJİK TACİZİN TARİHSEL GELİŞİMİ, KAVRAM, NEDENLERİ VE SONUÇLARI	3
1.1. PSİKOLOJİK TACİZİN TARİHSEL GELİŞİMİ	3
1.2. KAVRAM	4
1.2.1. Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlardan Farkı	7
1.2.1.1. İşyeri Stresi.....	7
1.2.1.2. Bullying (Zorbalık)	9
1.2.1.3. Keyfi Ayrım Yasağı	9
1.2.1.4. İşyerinde Çatışma	12
1.2.2. Psikolojik Tacizin Unsurları.....	13
1.2.2.1. İşyeri Unsuru.....	13
1.2.2.2. Düşmanca ve Ahlak Dışı Davranışlar	14
1.2.2.3. Süreklilik Unsuru.....	15
1.2.2.4. Kast Unsuru.....	16
1.2.3. İşyerinde Psikolojik Tacizin Süjeleri	17
1.2.3.1. Failler (Psikolojik Taciz Uygulayanlar).....	17
1.2.3.2. Mağdurlar (Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar).....	19
1.2.3.3. Psikolojik İzleyiciler	21
1.3. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ	22
1.3.1. Genel Olarak	22
1.3.2. Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler	23
1.3.3. Failden Kaynaklanan Nedenler	23
1.3.4. İşyerinden Kaynaklanan Nedenler.....	25
1.4. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİSİ VE SONUÇLARI	27

1.4.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerindeki Etkisi Ve Sonuçları	27
1.4.1.1. Birinci Derecede Psikolojik Taciz	28
1.4.1.2. İkinci Derecede Psikolojik Taciz	28
1.4.1.3. Üçüncü Derecede Psikolojik Taciz	28
1.4.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin İşyeri ve Toplum Üzerinde Etkisi Ve Sonuçları.....	29
İKİNCİ BÖLÜM	32
2. ULUSLARARASI HUKUKTA, KARA AVRUPASI VE ANGLOSAKSON HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ	32
2.1. AVRUPA KONSEYİ VE AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ	32
2.1.1. Avrupa Konseyi Hukukunda İşyerinde Psikolojik tacize İlişkin Düzenlemeler	32
2.1.1.1. Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	32
2.1.1.2. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi.....	34
2.1.2. Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler	35
2.1.2.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	35
2.1.2.2. Avrupa Birliği'nin 89/391/EC Sayılı Yönergesi	37
2.1.2.3. Avrupa Birliği'nin 2000/43/EC ve 2002/73/EC Sayılı Yönergeleri .	38
2.1.2.4. Avrupa Birliği'nin 2000/78/EC Sayılı Yönergesi	39
2.1.2.5. 2001/2339 (INI) Sayılı “İşyerinde Taciz” Başlıklı Parlamento Tavsiye Kararı.....	40
2.1.2.6. Psikolojik Tacize Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor	41
2.1.2.7. İşyerinde Şiddetin Önlenmesi Başlıklı Rapor	42
2.1.2.8. Avrupa Parlamentosu Ve Avrupa Birliği'nin 2006/54/CE Sayılı Direktifi.....	42
2.2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) SÖZLEŞMELERİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ ÇALIŞMALARI	43
2.3. KARA AVRUPASI VE ANGLO SAKSON HUKUKU	46
2.3.1. Kıta Avrupası Ülkelerindeki Düzenlemeler	47
2.3.1.1. Fransa	47

2.3.1.2. İsveç.....	48
2.3.1.3. Almanya.....	49
2.3.1.4. Belçika.....	50
2.3.2. Anglosakson Hukuk Sistemindeki Düzenlemeler	52
2.3.2.1. Birleşik Krallıktaki Düzenlemeler	52
2.3.2.2. Amerika Birleşik Devletlerindeki Düzenlemeler	53
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	56
3. TÜRK CEZA HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ.....	56
3.1. TÜRK CEZA KANUNUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE VÜCUT VEREN SUÇ TIPLERİ İLE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN KİYASLANMASI.....	56
3.1.1. Genel Olarak	56
3.1.1.1. Kasten Yaralama Suçu	56
3.1.1.1.1. Korunan Hukuksal Yarar.....	57
3.1.1.1.2. Maddi Unsur	57
3.1.1.1.2.1. Fail.....	57
3.1.1.1.2.2. Mağdur	57
3.1.1.1.2.3. Eylem.....	58
3.1.1.1.3. Manevi Unsur	59
3.1.1.1.4. Hukuka Aykırılık Unsuru	59
3.1.1.1.5. Suçun Nitelikli Halleri	60
3.1.1.1.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri	60
3.1.1.1.6.1. Teşebbüs	60
3.1.1.1.6.2. İçtima	61
3.1.1.1.6.3. İştirak.....	61
3.1.1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Kasten Yaralama Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi.....	61
3.1.1.3. Eziyet Suçu	63
3.1.1.3.1. Korunan Hukuksal Yarar.....	63
3.1.1.3.2. Maddi Unsur	63
3.1.1.3.2.1. Fail.....	63
3.1.1.3.2.2. Mağdur	64

3.1.1.3.2.3. Eylem.....	64
3.1.1.3.3. Manevi Unsur	65
3.1.1.3.4. Hukuka Aykırılık Unsuru	65
3.1.1.3.5. Suçun Nitelikli Halleri.....	65
3.1.1.3.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri	65
3.1.1.3.6.1. Teşebbüs	65
3.1.1.3.6.2. İçtima	66
3.1.1.3.6.3. İştirak.....	66
3.1.1.4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Eziyet Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi.....	67
3.1.1.5. Kişilerin Huzurunu ve Sükununu Bozma Suçu	69
3.1.1.5.1. Korunan Hukuksal Yarar.....	69
3.1.1.5.2. Maddi Unsur	69
3.1.1.5.2.1. Fail.....	69
3.1.1.5.2.2. Mağdur	69
3.1.1.5.2.3. Eylem.....	69
3.1.1.5.3. Manevi Unsur	71
3.1.1.5.4. Hukuka Aykırılık Unsuru	71
3.1.1.5.5. Suçun Nitelikli Halleri.....	72
3.1.1.5.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri	72
3.1.1.5.6.1. Teşebbüs	72
3.1.1.5.6.2. İçtima	72
3.1.1.5.6.3. İştirak.....	73
3.1.1.6. İşyerinde Psikolojik Tacizin Huzur Ve Sükunu Bozma Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi	73
3.1.1.7. Hakaret Suçu.....	74
3.1.1.7.1. Korunan Hukuksal Yarar.....	75
3.1.1.7.2. Maddi Unsur	75
3.1.1.7.2.1. Fail.....	75
3.1.1.7.2.2. Mağdur	75
3.1.1.7.2.3. Eylem.....	76
3.1.1.7.3. Manevi Unsur	78

3.1.1.7.4. Hukuka Aykırılık Unsuru	78
3.1.1.7.5. Suçun Nitelikli Halleri	80
3.1.1.7.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri	80
3.1.1.7.6.1. Teşebbüs	80
3.1.1.7.6.2. İçtima	80
3.1.1.7.6.3. İştirak.....	81
3.1.1.8. İşyerinde Psikolojik Tacizin Hakaret Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi	81
3.1.1.9. Tehdit Suçu.....	84
3.1.1.9.1. Korunan Hukuksal Yarar.....	84
3.1.1.9.2. Maddi Unsur	84
3.1.1.9.2.1. Fail.....	84
3.1.1.9.2.2. Mağdur	84
3.1.1.9.2.3. Eylem.....	85
3.1.1.9.3. Manevi Unsur	87
3.1.1.9.4. Hukuka Aykırılık Unsuru	88
3.1.1.9.5. Suçun Nitelikli Halleri	89
3.1.1.9.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri	90
3.1.1.9.6.1. Teşebbüs	90
3.1.1.9.6.2. İçtima	91
3.1.1.9.6.3. İştirak.....	92
3.1.1.10. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tehdit Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi	92
3.1.1.11. Cinsel Saldırı Suçu.....	94
3.1.1.11.1. Korunan Hukuksal Yarar.....	94
3.1.1.11.2. Maddi Unsur	95
3.1.1.11.2.1. Fail.....	95
3.1.1.11.2.2. Mağdur	95
3.1.1.11.2.3. Eylem.....	96
3.1.1.11.3. Manevi Unsur	97
3.1.1.11.4. Hukuka Aykırılık Unsuru	98
3.1.1.11.5. Suçun Nitelikli Halleri	100

3.1.1.11.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri	101
3.1.1.11.6.1. Teşebbüs	101
3.1.1.11.6.2. İçtima	102
3.1.1.11.6.3. İştirak.....	103
3.1.1.12. İşyerinde Psikolojik Tacizin Cinsel Saldırı Bağlamında Değerlendirilmesi	103
3.1.1.13. Cinsel Taciz Suçu	105
3.1.1.13.1. Korunan Hukuksal Yarar	105
3.1.1.13.2. Maddi Unsur	105
3.1.1.13.2.1. Fail.....	105
3.1.1.13.2.2. Mağdur	106
3.1.1.13.2.3. Eylem.....	106
3.1.1.13.3. Manevi Unsur	106
3.1.1.13.4. Hukuka Aykırılık Unsuru	107
3.1.1.13.5. Suçun Nitelikli Halleri	107
3.1.1.13.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri	109
3.1.1.13.6.1. Teşebbüs	109
3.1.1.13.6.2. İçtima	109
3.1.1.13.6.3. İştirak.....	109
3.1.1.14. İşyerinde Psikolojik Tacizin Cinsel Taciz Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi	109
3.1.1.15. İş Ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu	112
3.1.1.15.1. Korunan Hukuksal Yarar	112
3.1.1.15.2. Maddi Unsur	112
3.1.1.15.2.1. Fail.....	112
3.1.1.15.2.2. Mağdur	113
3.1.1.15.2.3. Eylem.....	113
3.1.1.15.3. Manevi Unsur	114
3.1.1.15.4. Hukuka Aykırılık Unsuru	114
3.1.1.15.5. Suçun Nitelikli Halleri	115
3.1.1.15.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri	115
3.1.1.15.6.1. Teşebbüs	115

3.1.1.15.6.2. İçtima	116
3.1.1.15.6.3. İştirak.....	116
3.1.1.16. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının İş Ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Bağlamında Değerlendirilmesi	116
3.2. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Suç Tipi Denemesi	119
3.2.1. Genel Olarak	119
3.2.2. Suçla İlgili Değerlendirmeler	122
SONUÇ.....	129
KAYNAKÇA	132

KISALTMALAR

a.e.	Aynı eser/yer
a.g.e.	Adı geçen eser
a.g.m	Adı geçen makale
a.g.t	Adı geçen tez
a.y.	Yazara ait son zikredilen yer
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AY	Anayasa
b.	Baskı
b.a.	Eserin bütününe atıf
bkz.	Bakınız
bkz.: aş.	Eserin kendi içinde aşağıya atıf
bkz.:yuk.	Eserin kendi içinde yukarıya atıf.
C.	Cilt
çev.	Çeviren
E.	Esas
E. T.	Erişim tarihi
ed. veya haz.	Editör/yayına hazırlayan
HD.	Hukuk Dairesi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İÜHFM	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	Karar
k.g.	Karşı görüş
karş.	Karşılaştırınız
No	Sayı
s.	Sayfa/sayfalar

t.y.	Basım tarihi yok
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
Vd	Ve devamı
v.d.	Çok yazarlı eserlerde ilk yazardan sonrakiler
y.y.	Basım yeri yok
Yarg	Yargıtay

GİRİŞ

Sosyal bir varlık olan insan, topluluk içerisinde yaşamaya, diğer insanlarla iletişim ve etkileşim halinde olmaya, hem yardımlaşmaya hem de paylaşmaya muhtaçtır. İnsan fiziksel olarak ihtiyaçlarını karşılamada kendi başına yetersiz olduğu gibi manevi olarak da varlığını hissedebilmesi için diğer insanların varlığına ihtiyaç duyar. Birliktelik gerek iş yaşamında gerek sosyal yaşamında birey için psikolojik ve fiziksel bütünlüğünü korumak ve sağlıklı gelişerek bir hayat sürdürmek için önemlidir. Yaşamın devamlılığı için temelde güven duygusuna ihtiyacımız vardır. Bireylerin güvende ve korunaklı hissetmeleri belirli bir topluluğa aidiyet ile sağlanmaktadır. Kendini bir topluluğa ait hissedebilmek için birey toplumun kendisinden beklentilerini karşılamakta, onay ve kabul görme güdüsü ile uyum sağlamaktadır. Bununla birlikte aynı topluluk içerisinde yine sağlıklı yaşamını devam ettirebilmesi için diğerlerinden ayırıcı olan bireysel özelliklerini koruyarak denge kurmalıdır. Çünkü her birey biricik ve özeldir.

Birbirinden farklı kişilik yapılanmaları ve geçmiş yaşam deneyimleri ile her biri diğerinden daha farklı renkte, kendine özgü karaktere sahip olan insanlar işyerlerinde bir araya gelmekte, uzun saatler boyunca birlikte çalışmaktadır. Tüm farklılıklarına rağmen çalışanlar bir organizasyonun içerisinde uyum içerisinde çalışmak mecburiyetindedirler. Ancak bu farklılıkların birbiriyle sürtüşmesi sebebiyle işyerlerinde gerilimlerin yaşanması, işyeri stresinin oluşması ve çatışmaların görülmesi muhtemeldir.

Çalışanların bireysel farklılıklarından doğan çatışmaların yanında günümüz dünyasında artan rekabet, iş veriminden beklentinin iş örgütlerinde çalışanların potansiyellerinin önüne geçmesi de işyerlerinde gerilimi artırmaktadır. İşlerini kaybetmekten korkan çalışanlar işyerinde psikolojik taciz uygulayarak ya da var olan psikolojik tacize sessiz kalarak bu sağlıksız rekabet ortamında tutunmaya çalışmaktadır. Ancak işyerinde psikolojik tacizin kendisi işyerlerinde performansı ve

motivasyonu düşüren, mağdur üzerinde ağır zararları olmakla birlikte iş örgütlerine de zarar veren, toplumları hem maddi hem manevi zayıflatan bir olgudur.

Kişiyi intihara dahi sürükleyebilecek güçte olan işyerinde psikolojik tacizin Türk Ceza Kanunu'nda ayrı bir suç olarak düzenlenmesi gerektiğini savunduğumuz bu tez kapsamında mobbing, ilk bölümde tarihsel gelişimi, unsurları ve sebepleri ile birlikte incelenecektir. Böylelikle işyerinde psikolojik tacizin ne olduğuna dair literatürde de var olan karışıklığın öncelikle giderilmesi amaçlanmıştır. İşyerinde psikolojik tacizin tanınması, neden kaynaklandığının öncelikle anlaşılması ve daha sonra psikolojik taciz davranışlarının nelere yol açtığının, etkilerinin neler olduğunun tespit edilmesi, Türk Ceza Kanunu'nda halihazırda var olan suç tiplerinin yeterli olup olmadığının ortaya konulması gereklidir.

Günümüz dünyasında artan ekonomik rekabet ile birlikte ancak görünür hale gelen işyerinde psikolojik taciz, Türkiye'de olduğu gibi diğer devletlerin de yakın zamanda dikkatlerini çekmeye başlamıştır ve birçok devlet henüz yeni yasal düzenleme yoluna gitmektedir. Bu çalışmamızın ikinci bölümünde uluslararası yasal düzenlemelere yer verilerek diğer devletlerin işyerinde psikolojik tacizi önlemek için kendi sosyal yapılarına uygun geliştirdikleri yasal yollar incelenmektedir.

Son bölümde mağdurlara, iş organizasyonlarına, topluma telafisi güç zararları olan işyerinde psikolojik taciz, yürürlükteki Türk Ceza Kanunu kapsamında ele alınıp, yıldırıcı davranışların içerdiği haksızlığın mevcut suç tiplerince karşılanıp karşılanamayacağı incelenmiştir. Bu bölümde işyerinde psikolojik tacizin mahkemesel bir olgu olmaktan öte yasal bir düzenlemeye ihtiyaç duyan ayrı bir suç tipi olduğu savunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. PSİKOLOJİK TACİZİN TARİHSEL GELİŞİMİ, KAVRAM, NEDENLERİ VE SONUÇLARI

1.1. PSİKOLOJİK TACİZİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle işyeri rekabeti hızla artmaktadır. Artan rekabet ortamında çalışanların maruz kaldıkları meslek hastalıkları ve iş kazalarının yanı sıra işyerinde psikolojik tacizin de maliyetlere olan etkisi fark edilmiş, görünür hale gelmiştir. İşyerinde etkili ve verimli çalışmayı olumsuz etkileyen faktörleri kaldırmak veya minimize etmek için pek çok araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmalar hem bilim insanları hem örgüt yöneticileri tarafından yürütülerek uzun yıllardır var olan ancak günümüz rekabet ortamında fark edilir hale gelen mobbing üzerinde de yoğunlaştırılmıştır.¹

1960'lı yıllarda Avusturya'lı bilim insanı Konrad Lorenz hayvanların kendi aralarında baskı ve yıldırma yoluyla sergilediği sürtüşme davranışlarını tanımlamak için ilk kez psikolojik taciz (mobbing) kavramını kullanmıştır.²

1972 yılında İsveçli bilim insanı Paul Heinemann çocuk davranışlarını incelemiş ve hayvanlar arasındaki bu sürtüşme davranışlarının, okul dönemi çocuk davranışlarında da kurbanı soyutlayarak yıldırma şeklinde var olduğunu gözlemlemiştir. Heinemann, kurbanı ciddi zararları olan bu davranış örüntülerini mobbing olarak kavramsallaştırmıştır.³

¹ Fatih Yıldırım, Oğuzhan Ekinci, **Mobbing, Nedenleri, Aktörleri ve Etkileri**, Ankara, Gazi Kitabevi 2019, s. 1.

² Salim Yunus Lokmanoğlu, **İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing**, 3 b., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 23.

³ Mehmed Zahid Çögenli , Tuncer Asunakutlu, "Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği", **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ERZSOSDE)**, C: IX, No: 1, 2016, s.18.

İşyerinde psikolojik taciz olgusu ilk kez 1976 yılında Amerikalı psikiyatrist Carroll M. Brodsky'nin "Taciz Edilen İşçi" kitabında yer almıştır.⁴ Ancak işyerinde psikolojik tacizi ayrıntılı olarak ilk kez Heinz Leymann incelemiştir.

1980'li yıllarda Heinz Leymann, yaptığı araştırmalar sonucunda çocuklar arasındaki bu yıldırıcı, saldırgan davranışların işyerlerinde çalışanlar arasında da olabileceğini keşfetmiştir. Leymann, çocukların birbirlerine karşı gerçekleştirdiği rahatsız edici ve sistematik fiillerin işyeri çalışanlarında da olduğunu gözlemlemiş ve bu fiillerin 'mobbing' terimleriyle ifade edilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁵ Endüstriyel psikoloji alanında çalışan Leymann, 1986 yılında "Mobbing Psychological Violence at Work" adlı ilk kitabını yayınlamış, o yıllara kadar kapsamlı bir şekilde açıklanamayan işyerinde psikolojik taciz kavramını baskı ve yıldırma davranışlarını ifade etmek için kullanmıştır. Aynı yıllarda işyerinde psikolojik taciz üzerine yapılan akademik çalışmalarda hızlı bir artış görülmüş, 1990'lı yıllarda konuyla ilgili yasal düzenlemeler pek çok ülkede yapılmaya başlanmıştır.⁶ Günümüzde de kurbanını intihara dahi sürükleyebilen işyerinde psikolojik taciz, akademik çalışma konusu olarak ilgi görmektedir.

1.2. KAVRAM

Şiddet, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından bireyin psikolojik ve fiziksel gücünü bir başkasına ya da bir gruba kasıtlı bir tehdit veya gerçeklik biçiminde yöneltmesi sonucunda yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara yol açması ya da açma olasılığının bulunması şeklinde ifade edilmektedir.⁷ Temelde şiddetin fiziksel şiddet, cinsel şiddet ve duygusal şiddet olmak üzere üç çeşidi bulunmaktadır. Kanıtlanması en zor olan duygusal şiddet, fiziksel ve cinsel şiddet kadar görünür olmasa da kurbanda

⁴ Salim Yunus Lokmanoğlu, "İşyerinde Psikolojik Taciz", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, C: VII, No: 30, 2017, s. 379.

⁵ Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, C: V, No: 2, 1996, s. 165-184, (Çevrimiçi), <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>, E. T.: 06.06.2023

⁶ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 24; Lokmanoğlu, a.g.m., s. 379.

⁷ Serdar Körük, Nilüfer Koçtürk, Nilüfer Ş. Özabacı, **Çağımızın Çözüm Arayan Sorunu Şiddet**, 2. b., Ankara, Pegem Akademi Yayınevi, 2021, s.2; Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi and Rafael Lozano, "World Report On Violence And Health", World Health Organization, Geneva, 2002, s.5, (Çevrimiçi), https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf, E. T.: 02.06.2023

fiziksel ve cinsel şiddetten daha fazla hasara yol açmaktadır ve her fiziksel, cinsel şiddetin içerisinde duygusal şiddet de bulunmaktadır.⁸ Psikolojik şiddet, duygusal şiddeti de kapsayan bir üst kavramdır. Belirtmek gerekir ki, doktrinde, işyerinde psikolojik şiddeti ifade eden mobbing terimi üzerinde bir görüş birliği yoktur. Türkiye’de mobbing kavramını karşılayacak şekilde, işyerinde psikolojik şiddet, yıldırma, işyerinde psikolojik terör⁹, yıldırkaçır¹⁰ gibi terimler birbiri yerine kullanılmaktadır. Biz bu incelememizde işyerinde psikolojik taciz terimini mobbing teriminin eş anlamlısı olarak kullanmayı uygun görmekteyiz.

Latince kararsız kalabalık anlamına gelen “mobile vugus” kelimesinden türeyen mob kelimesi isim olarak insan kalabalığı, fiil olarak ise kitle olarak saldırmak, sıkıntı vermek¹¹ birinin başına yığılmak anlamlarına gelmektedir.¹² 1960’lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz psikolojik taciz (mobbing) kavramını küçük hayvan gruplarının (kuşlar gibi) daha güçlü ve yalnız bir hayvanı (tilki gibi) birlikte hareket ederek saldırması sonucu uzaklaştırması olarak tanımlamıştır.¹³ Çocuklarda olduğu gibi işyerlerinde de mobbingin varlığını fark eden Heinz Leymann işyerinde psikolojik tacizi, bireyin bir ya da birden fazla kişi tarafından, en az haftada bir kere olacak şekilde, asgari altı ay süren uzun bir dönemde, düşmanca, etik dışı iletişime ve davranışlara maruz kalması sonucunda, kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesi olarak açıklamıştır.¹⁴ Leymann mobbingi, bir psiko-şiddet biçimi olarak görmüş, mobbingin bir kimseyi gözdağı verme, yıldırma ve sindirme davranışlarıyla psikolojik olarak tüketmek anlamına geldiğini belirtmiştir. Ayrıca Leymann, mobbing olarak değerlendirilen bu davranışları fikir ve inanç farklılığı, kıskançlık ve cinsiyet ayrımcılığı gibi birçok nedenden etkilenerek ortaya çıkan bir

⁸ Oğuz Polat, “Şiddet”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C: XXII, No: 1, 2016, s. 17.

⁹ Heinz Leymann, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, C.: V., No:5, 1990, s.120, (Çevrimiçi), <http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990%282%29.pdf> , E.T.: 03.06.2023

¹⁰ Pınar Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 3.b., İstanbul, Beta Yayınevi, 2011, s. 20.

¹¹ Fatma Burcu Savaş, **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2007, s. 5.

¹² Gül Gün, Burcu Gün Evin, “Mobbingin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, **International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries (Journal EMI) Dergisi**, C: III, No: 4, 2019, s. 96.

¹³ Lokmanoğlu, a.g.e., s.24-25.

¹⁴ Güldane Karslıoğlu, “İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ankara, 2011, s. 9.

çeşit psikolojik terör¹⁵ olarak da tanımlamıştır.¹⁶ İsveç ve Almanya'da çok sayıda araştırmalar yapmış olan Leymann, işyerinde mobbing kelimesini ilk kullanan kişi olmasının yanı sıra bu konu üzerine yapılan çalışmaların öncüsü olarak da kabul edilmektedir. Leymann'ın araştırmaları iş dünyasında taciz ve yıldırma eylemlerinin geniş boyutta yer aldığını ortaya koymuştur. Bu araştırmaların devamında Leymann, işyerindeki duygusal taciz ve saldırıları da kapsayacak şekilde psikolojik yıldırma kavramını yeniden tanımlandığı bir rapor yayınlamıştır. Yayımlanan bu rapor Finlandiya, Norveç, İsviçre, İngiltere, İtalya, Avusturya, İrlanda, Güney Afrika, Macaristan, Avustralya, Fransa, Yeni Zelanda ve Japonya gibi birçok ülkede araştırmacıları konu üzerine çalışmaya itmiştir ve böylece azımsanmayacak oranda çeşitli araştırmaların başlamasına öncülük etmiştir.¹⁷

Wilson, işyeri travması olarak isimlendirdiği mobbingi kişiliğin parçalanması olarak değerlendirerek bir çalışanın, işverenin ya da yöneticisinin, görünen ya da gizli, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğin bütünlüğünün kaybedildiğini belirtmiştir.¹⁸

Hoel ve Cooper 2000'li mobbingi bir ya da birden fazla bireyin, belirli bir süre içinde devamlı olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılması şeklinde tanımlamış ve işyeri zorbalığı olarak adlandırmıştır. Aynı yıllarda Namie de mobbing kavramını işyeri zorbalığı olarak değerlendirmiştir ve bir çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılması olarak tanımlamıştır.¹⁹

Davenport, Schwartz ve Elliott ise mobbingi işyerinde psikolojik taciz/duygusal taciz olarak adlandırmış, bir kişinin, diğer insanları kendi serbest iradeleri ile ya da rızaları dışında başka bir kişiye karşı birlik oluşturması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal saygınlığını düşürme

¹⁵ Hüseyin Gürbüz, Halime Arslan Gürdal, **Çalışanlarda Mobbinge Maruz Kalma**, Ankara, İksad Yayınevi, 2019, s. 9.

¹⁶ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 25.

¹⁷ Gürbüz, Gürdal, a.g.e., s.13.

¹⁸ Karslıoğlu, a.g.t., s. 9.

¹⁹ Karslıoğlu, a.g.t., s. 9.

gibi yollarla saldırgan bir ortam oluşturarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır şeklinde tanımlamışlardır.²⁰

Mobbing ILO tarafından,” *İntikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış*” şeklinde tanımlanmaktadır. ILO diğer bir tanımlamasında da mobbing uygulayıcısının olumsuz duygularının etkisine vurgu yaparak “bir grup çalışanını ya da bir kişiyi kindarca, acımasızca ve kötünietli olarak küçük düşürmeye ve utandırmaya yönelik saldırgan davranışlara teşebbüs etmeyi işyerinde psikolojik taciz şeklinde değerlendirir.²¹

Pek çok bilim insanı işyerinde psikolojik tacizi (mobbing) birbirinden farklı şekillerde isimlendirip, tanımlamışlardır. Yapılan bu çok sayıdaki farklı tanımların ortak yanı işyerinde psikolojik taciz olgusunun varlığından bahsedebilmek için küçük düşürücü, saldırgan bir davranışın varlığı ve bu davranışın sürekliliğidir. Yani saldırgan davranışın bir defa gerçekleşmesi ile işyerinde psikolojik taciz gerçekleşmez, saldırgan davranış belli bir kurbanıya yönelik olarak sürekli ve belirli bir sıklıkta meydana gelmelidir.

1.2.1. Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlardan Farkı

1.2.1.1. İşyeri Stresi

Stres kavramını ilk kez ortaya atan Hans Selye organizmadaki her türlü değişime verilen yaygın tepki olarak stresi değerlendirmekle birlikte zihinsel durumların fizyolojik tepkiye neden olacağını ancak kendilerinin tek başına stres olarak tanımlanamayacağını belirtmiştir.²² Stres kavramını temelde iki unsur üzerinden incelemek gerekmektedir; uyarıcı ve tepki. Bireyde fiziksel bir duyu olan gerilimi ortaya çıkaran güç ya da uyarıcı, strestir. Bununla birlikte bireyin dışsal etkenlerden kaynaklanan istenmeyen durumlara ya da olaylara karşı verdiği fizyolojik tepki de stres olarak tanımlanmaktadır. Stresin uyarıcı etkenine bağlı yapılan tanımları

²⁰ Karslıoğlu, a.g.t., s. 10.

²¹ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 25.

²² İneyet Aydın, **İş Yaşamında Stres**, 5. b., Ankara, Pegem Akademi Yayınevi, 2020, s. 38.

bir dış olayken tepki etkeni ele alınarak yapılan tanımı içseldir. Her iki tanımın da ortak noktası stresin etkilerinin bireysel olduğu ve kişiden kişiye değiştiğidir.²³

İşyerlerinde stresin yıkıcı etkileri sebebiyle zihinde ve bedende oluşan yıpranma psikolojik taciz ile karıştırılabilmektedir. Bu nedenle öncelikle işyeri stresini açıklamakta fayda görmekteyiz.

İşyeri stresi, bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik ve fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur.²⁴ Belirli düzeyde stres bireyin öğrenmesi, hareket etmesi ve gelişimi için gereklidir. Odaklanmanın sağlanmasında ve örgüt içerisinde çalışmanın devamlılığında stres önemli bir rol oynar. Stresin hiç mevcut olmadığı bir sistemde çalışan hareket edemez. Başka bir deyişle çalışana hareket etmeye iten sağlıklı kabul edilebilecek ölçüde, bir miktar işyeri stresinin varlığıdır. Yüksek işyeri stresi ise çalışan üzerinde yıkıcı etkilere sahiptir. Bu etkilerin psikolojik taciz ile karıştırılması muhtemeldir. Ancak işyeri stresi kişisel faktörlere bağlı olmasına rağmen psikolojik taciz tamamen dışsal faktörlere bağlıdır.²⁵ Güdüleyici stres işle ilgili beklenti sonucunda bireyde ortaya çıkan bireysel bir enerjidir.

Psikolojik taciz bireylerin kasıtlı yıldırılmasına yönelik örseleyici davranışları kapsarken işyeri stresi yalnızca bireylerde olumsuz deneyimler ile meydana gelmez. Bireyler üzerinde terfi etmek gibi olumlu iş gelişmeleri de stres tepkisine neden olur. Kişiyi bilinmez gelen, yeni sorumluluklar getiren her türlü değişim strese sebebiyet vermektedir.

İki kavramın karıştırılmasını kolaylaştıran diğer bir etmen ise işyeri stresi ve psikolojik tacizin birbirlerini beslemesidir. Şöyle ki işyeri stresinin fazla olduğu bir iş yerinde psikolojik tacize uğrama riski artar. Ayrıca psikolojik tacizin mağdur çalışan ile bunu izleyenler üzerinde oluşturacağı temel etki strestir.²⁶ İşyerlerinde mevcut

²³ Fazıl Çöllü, Erhan Summak, **Örgütsel Davranış ve Tüketici Davranışları Ders Notları**, S.Ü. Teknik Bilimler Basım Yayın Atölyesi, 2012, s. 256.

²⁴ Arzu Arslan Ertürk, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C: XX, No: 1, 2014, s. 295.

²⁵ Yeliz Yücel, "İşyeri Stresi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C: III, No: 74, 2022, s. 13.

²⁶ Ertürk, a.g.m., s. 295.

bulunan stres hayatın doğal akışı içerisinde, iş hayatında olması gereken psikolojik bir durumdur. Psikolojik taciz ise hukuka aykırı bir eylem olmakla beraber çalışma hayatında istenmeyen bir durumdur. Bu nedenlerle kasıt unsuru öncelikle tespit edilmeli, daha sonra fiil psikolojik taciz olarak nitelendirilmelidir.

1.2.1.2. Bullying (Zorbalık)

Mobbing kavramı ile bullying kavramı birbiri yerine kullanılan ve sıklıkla karıştırılan iki kavramdır. Her iki kavramın da yıkıcı ve travmatik etkileri bulunmakla birlikte; Bullying fiziksel saldırı ve tehdit anlamlarına gelen, güçlü bir kimsenin daha güçsüz bir kimse üzerinde uyguladığı saldırgan davranışlardır. Bullying genellikle okullarda görülür ve bir kişi tarafından uygulanır ancak mobbing uygulayıcısı yaygın olarak bir grup insandır.²⁷

Ayrıca bullying fiziksel şiddeti yoğun olarak içerirken psikolojik taciz teması gerektirmeyen yoğun olarak yıldırmanın gözlemlendiği hukuka aykırı davranışlardır.²⁸

Leymann bullying kavramını okul çağındaki çocukların birbirlerine olan saldırgan davranışları için kullanmıştır. Psikoloji literatüründe bullying akran zorbalığı olarak işyerinde psikolojik tacizden ayrılır ve işyerinde çalışanlara uygulanan düşmanca davranışlardan ayırt edilmesi gerekmektedir.

1.2.1.3. Keyfi Ayrım Yasağı

Psikoloji bilimi kişiliği pek çok açıdan incelemiş farklı ekollerde çalışan psikologlar farklı bakış açıları ile kişiliği tanımlamıştır. Kişilik üzerine yapılan tanımlamaların ortak özelliği her bireyin biricik ve özel olduğu noktasındadır. Nasıl ki parmak izi her insan için farklı ve bireyselse beyin ve dolayısıyla kişilik yapılanmalarımız da bizlere özgüdür, bir başka örneği yoktur. Toplum içerisinde bireyde ortaya çıkan bireyi diğerlerinden ayıran farklılıklar, sağlıklı kimlik ve kişilik yapılanmasının doğal sonucudur. Bununla birlikte toplumsal yaşam deneyimleri ile de bu farklılıklar şekillenmektedir. Tüm bu sebeplerle bireyin diğerlerinden farklı

²⁷ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 36.

²⁸ Lütfiye Kaya Cicereli, Ensari Cicereli, **Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing (İşyerinde Psikolojik Yıldırma)**, Ankara, İleri Akademi, 2014, s. 12.

muameleye tabi tutulması eşitlik ilkesinin ihlalini oluşturur ve adalet duygusuna zarar verir.²⁹

Eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağı arasında doğal bir bağ bulunmaktadır belki de bu nedendir ki çoğu zaman iki kavram birbiri ile karıştırılmakta ve birbiri yerine kullanılabilir. Birçok uluslararası belgede de eşitlik ilkesinin ardından ayrımcılık yasağı düzenlenmektedir.³⁰ İnsanlar arasında ulaşılmaya çalışılan bir hedef olan adalet düşüncesine ancak eşitliğin sağlanması ile erişilebilir. Eşitlik ilkesi kendisi bizatihi temel haklardan olduğu gibi diğer temel hakların sağlanması için de temel unsurdur. Diğer temel hakların da garantisi olan eşitlik ilkesinin sağlanması için ayırım yasakları gereklidir. Eşitlik ilkesinin iş hukukundaki görünümü işverenin eşit davranma borcudur. İşverenin eşit davranma borcunun pozitif dayanakları Anayasanın 10. Maddesine dayanmaktadır. Bu hükme göre “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar*”. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı Anayasada genel esaslar bölümünde düzenlenmiştir ve anayasal bir buyruktur. “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür*” fıkrası maddeye 2004 yılında eklenerek kadınların ve erkeklerin eşitliğinin sağlanması anayasal güvence altına alınmış ve böylelikle devlete aktif görev yüklenmiştir. İnsan onurunu korumayı ve kişiliğini geliştirmeyi temelde amaçlayan eşitlik hakkı sosyal adaletin sağlanması için elzemdir. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesinde kanunkoyucu “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*”

²⁹ **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş., 2006, Ankara, s. 643.

³⁰ Deniz Ugan Çatalkaya, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayırım Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C: II, No: 69, 2021, s. 860.

şeklinde getirdiği düzenleme ile eşit davranma ilkesinin iş yaşamında sağlanmasını amaçlamıştır ve işçinin onurunun dolayısıyla kişiliğinin korunmasına yönelik yasal güvence oluşturmuştur. Maddenin ilk fıkrası mutlak ayrımcılık yasağını düzenlemektedir ve genel niteliktedir. Madde metninde “*ve benzeri sebepler*” ifadesine yer verilmesi kişinin temel hak ve özgürlüklerini ilgilendiren mutlak ayrımcılık yasağının tüketici olarak sıralanmasını engellemiştir. Tüm bunlarla birlikte işverenin bütün işçilerine aynı davranma borcunun bulunmadığını da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Nispi ayırım yasaklarının uygulanabilmesi için karşılaştırılabilir bir çevrenin bulunması gerekmektedir. İşveren iş sözleşmesinin türü, mesleğin niteliği gibi sebeplerle işçilerine farklı muamelede bulunmamakla yükümlüdür. Ancak farklı davranmayı gerektiren durumların mevcudiyeti halinde orantılı olmak kaydıyla farklı muamelede bulunabilmektedir.³¹ Bazen aynı durumda olanlara farklı davranılması da eşitlik ilkesinin yerine getirilmesi için zorunlu olabilmektedir. Bu gerekliliğin tespiti için Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi “farklı bir muamelenin meşru bir amacı yoksa ve izlenen amaç ile kullanılan araç arasında makul bir ölçülülük ilişkisi bulunmuyorsa, bu durumda ayrımcılık yapılmış olur. “diyerek ölçüt getirmiştir. İşverenin farklı davranmasının işçi üzerindeki olumsuz etkisi zarar verme şeklinde ortaya çıkabileceği gibi işçiyi kayırma şeklinde de varlık sahası bulabilmektedir. Bu durumlarda AİHM’nin belirlediği ölçülülük ilkesinden bağımsız olarak artık ayrımcılık oluşmuştur.³²

Bu doğrultuda ayrımcılık, bireyin değiştiremeyeceği ya da kendisinden değiştirmesinin beklenemeyeceği bir özelliği nedeniyle diğerlerinden farklı davranışlara maruz kalmasını ifade eder.³³ Bu noktada işçinin itibarını, saygınlığını ve onurunu zedelediği için psikolojik taciz ile benzer görünümüdür. Ne var ki ayrımcılığın faili yalnızca işverenken psikolojik tacizde fail işveren olabileceği gibi diğer işçiler de olabilir. Ayrıca psikolojik taciz işçinin işten ayrılmasının sağlanmasıyla sistematik davranışları gerektirir ancak ayrımcılık yalnızca işçinin diğer işçilerden ayrılan kişisel özellikleri sebebiyle farklı muameleyle maruz kalmasıdır ve

³¹ Savaş, a.g.e., s. 30.

³² **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş, 2006, Ankara, s. 650.

³³ Çatalkaya, a.g.m., s. 861.

farklı işlem işçiye bir kez yapılabileceği gibi tekrar da edebilir. Ayrımcılığın meydana gelmesi halinde işverenin eşit davranma yükümlülüğünün ihlali söz konusu olacak, ayrımcılık mağduru eşit işlem borcuna ilişkin düzenlemelerden yararlanacaktır. Ancak psikolojik taciz mağduru, psikolojik taciz ayrımcılığın aracı olarak kullanılmadığı sürece eşit işlem borcuna ilişkin düzenlemelerden yararlanamayacaktır. Bu nedenlerle daha üst bir kavram olan psikolojik taciz için pozitif hukukta özel bir düzenlemeye ihtiyaç vardır.³⁴

1.2.1.4. İşyerinde Çatışma

İşyerinde verimliliği artıran en önemli unsurlardan biri de rekabettir. Sağlıklı bir rekabette çatışma psikolojik taciz nitelendirmesine yol açacak boyutlara ulaşmadığı sürece istenen bir durumdur.³⁵ Çatışmanın psikolojik taciz boyutuna ulaşip ulaşmadığı, çatışma konusunun örgüt içindeki olaylara ve konulara yönelik olmayıp kişisel değerlere yönelmiş olmasıyla ölçülebilir. İşyerinde yaşanan her çatışma psikolojik taciz olarak tanımlanamasa da psikolojik tacizin çatışma sonrasında doğduğu kabul edilmektedir. Çatışma sonrası psikolojik tacizin doğumu iki şekilde gerçekleşir; bunlardan ilkinde çatışma neticesinde işyerinde oluşan stres, çalışan üzerinde agresyona sebep olur, bu agresyonun dışa vurumuyla psikolojik taciz görünür hale gelir. Diğer ise örgüt içerisinde uzun süredir var olan ancak çözülmemiş çatışmaların birikmesi sonucunda ortaya çıkar. Psikolojik taciz örgütlerde büyütülmüş çatışma olarak görülse de aslında çatışmanın yumuşatılmasına hizmet eder. Çünkü psikolojik tacizde saldırı çatışma kadar açık ve çıplak değildir. İşyerindeki gerginliğin sebebi çatışmaya nispeten daha görünmezdir.³⁶

İki kavramı birbirinden ayırt etmek için olumsuz davranışların neden kaynaklandığı, nasıl sergilendiğine bakılmaksızın sıklığına ve yöneltme süresine dikkat edilmelidir. Bu iki etken psikolojik taciz için belirleyicidir. Çatışma için

³⁴ Savaş, a.g.e., s. 34.

³⁵ Selver Yıldız Bozboğan, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Sıfır Tolerans, Bursa, Dora Yayın, 2018, s. 24.

³⁶ Asiye Toker Gökçe, Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği, Ankara, Pegem Akademi, 2008, s. 55.

olumsuz davranışın yöneltirme süresi ölçüt değildir. Çatışma kısa sürebileceği gibi uzun da olabilir.³⁷

Son olarak işyerinde psikolojik taciz mağdur ve çevresi için çatışmadan daha yıkıcı etkilere sahip olacağı için birbirinden ayırt edilmeleri önemlidir.

1.2.2. Psikolojik Tacizin Unsurları

1.2.2.1. İşyeri Unsuru

İşyerinde psikolojik tacizin temel unsurlarından biri işyeri unsurudur. Psikolojik taciz davranışlarının tespit edilebilmesi için öncelikle bu davranışların işyerinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İş hukukuna göre nerelerin işyeri kabul edileceği bu doğrultuda dikkat edilmesi gereken hususlardandır. İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri "*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*" şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca aynı maddenin devamında "*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.*" şeklindeki düzenlemeye yer verilmiştir. Son olarak yine aynı maddenin 3. fıkrasında kanun koyucu, işyerinin işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğunu düzenlemiştir. Dolayısıyla işçiye yönelik gerçekleşen sistematik, yıldırıcı davranışların kanunda belirtilen şartlara uygun işyerinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Ancak bu işyerinden yalnızca fail ile mağdurun içerisinde bulunduğu aynı işyeri çatısı anlaşılmalı, aynı iş ilişkisi çatısında bulunmalarının yani aynı iş organizasyonlarında olmalarının yeterli olduğu gözden kaçırılmamalıdır.³⁸ Fail ile mağdur aynı işyeri çatısı altında veya aynı iş organizasyonunun farklı işyerlerinde olmaları dahi bazı durumlarda işyeri dışında gerçekleşen psikolojik taciz davranışlarında işyeri unsuru gerçekleşmiş kabul edilir.³⁹

³⁷ Işıl Karatuna, Pınar Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ankara, Ziraat Grup Matbaacılık, 2010, s. 18-19.

³⁸ Buğra Palabıyık, **Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı**, 3.b, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2021, s. 26.

³⁹ Ayşegül Dalgaldere, **Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Ankara, Seçkin Hukuk, 2021, s. 48.

İşçinin işyeri dışında da işverenin talimatlarına uyma borcunun bulunduğu veya işyeri içerisinde başlayıp tacizin etkisinin işyeri dışında da devam ettiği temadi durumlarda işyeri unsuru gerçekleşmiştir.⁴⁰

Tüm bu nedenlerle işyerinin geniş yorumlanması, fiziki işyeri sınırları ile çalışma saatlerinin dışında da bu temel unsurun somut durum ve olaylara bağlı olarak gerçekleşebileceğinin göz ardı edilmemesi gerektiği kanaatindeyiz.

1.2.2.2. Düşmanca ve Ahlak Dışı Davranışlar

Psikolojik taciz davranışlarını nitelendirebilmek için işveren ya da diğer işçiler tarafından belirli bir işçiye yönelik psikolojik baskı oluşturabilecek düşmanca davranışların varlığı gereklidir.

ILO psikolojik tacizi, “bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” olarak tanımlamıştır. ILO’nun tanımında yer alan davranışların sürekli ve tekrar eden kasıtlı davranışlar olması elzemdir. Davranışların psikolojik taciz niteliğine ulaşacak ölçütlere sahip olup olmadığı işçide meydana gelen duygusal zarar ile ölçülemez. Her ne kadar davranışların düşmanca ve eziyet verici olması gerekmekte ise de davranışların algılanışlarının her birey için değişiklik göstermesinden dolayı bireysel farklılıklar göz önünde bulundurulmalıdır. Bireylerin kişilik yapıları, güdülenmeleri, daha önce gelişen yaşam olaylarının etkisi ve çevresel faktörler, olay ve durumların algılanışına etki etmektedir. Psikolojik baskı oluşturma yetisinde olmayan bir davranışın, bireysel farklılığından dolayı işçi üzerinde örseleyici etkiler bırakması muhtemeldir.⁴¹ Psikolojik tacizde amaç mağduru yıldırarak ondan kurtulmaktır. Ökseleyici davranışlarda bulunan kimselerin kişiliğinden dolayı meydana gelen kaba davranışları psikolojik taciz olarak değerlendirmek yerinde değildir. Yargıtay kararlarında da süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranışın mobbing olarak nitelendirilemeyeceği açıkça belirtilmiştir.⁴² Bunlarla birlikte işçi işyerinde hak ettiği

⁴⁰ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 54.

⁴¹ Dalgaldere, a.g.e, s. 48-49.

⁴² Yarg. 22. HD., 27.02.2014, 2014/3426E, 014/4165K.

değeri görmediğine inandığında ya da terfi etmesi gerektiğine inandığı halde edemediğinde işveren ve diğer işçilerin davranışlarını psikolojik taciz olarak değerlendirme motivasyonuna sahiptir. Dikkat edilmesi gereken diğer bir husus işverenin çalışanları disipline etmek için sergilediği davranışlar ile yine çalışanları motive etmek amacıyla ortaya koyduğu zorlayıcı hedefler psikolojik taciz olarak değerlendirmemelidir.⁴³

1.2.2.3. Süreklilik Unsuru

İşyerinde psikolojik tacizin işyerinde stres, kaba davranış, işyerinde çatışma, zorbalık gibi birbirine benzer pek çok kavramdan ayıran özelliği sürekli ve sistematik oluşudur. Yargıtay birçok emsal kararında da sürekli olmayan münferit davranışların mobbing oluşturmayacağına hükmetmiştir.⁴⁴ Doktrinde ise sürekliliğin sağlanması için yıldırıcı davranışların ne kadar süre devam etmesi gerektiği hususu tartışmalıdır. Leymann bir olgunun psikolojik taciz kabul edilebilmesi için en az 6 ay devam etmesi ve haftada bir sıklıkla tekrar etmesi gerektiği görüşündedir. Yapılan araştırmalar sonucunda ortalama 22 ay süren işyerinde psikolojik tacizin etkilerinin, 29-46 aylık bir dönem içerisinde ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Literatürde 3 aylık bir sürede ortaya çıkan, hızlı mobbing şeklinde adlandırılan psikolojik taciz de yer almaktadır.⁴⁵ Ege, psikolojik tacizin oluşması için bezdirici davranışların ayda en az birkaç kez tekrarlanmasını yeterli görmüş, sürenin belirlenmesinde mağdurun psikolojik durumunun, yıldırıcı davranışların şiddetinin, uygulayıcı sayısının da göz önünde bulundurulması gerektiğini savunmuştur.⁴⁶

Literatürde iş hukukunda bir işçinin işyerinde deneme süresinin en fazla 2 ay olması bahsiyle ceza hukuku bakımından sorumluluğun doğabilmesi için psikolojik taciz davranışlarının da en az 2 ay sürmesi gerektiğini savunan yazarlar bulunmaktadır.⁴⁷ Biz mağdur üzerinde psikolojik taciz etkisi oluşturacak davranışların süresinin deneme süresinden bağımsız olduğu, ancak deneme süresi içerisinde bulunan bir işçiye işten çıkarma amacı ile psikolojik taciz uygulanıp uygulanmayacağı

⁴³ Palabıyık, a.g.e, s. 28.

⁴⁴ Palabıyık, a.g.e, s. 29.

⁴⁵ Dalgaldere, a.g.e, s. 51.

⁴⁶ Palabıyık, a.g.e, s. 30.

⁴⁷ İmge Kuzgun, **Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing**, Ankara, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 51.

konusunun ise tartışmalı olduğu, bu nedenle bu süre zarfının ayrıca değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Etik dışı, haksızlık duygusuna ve ruhsal acıya sebebiyet veren, anlık kaba, davranışların psikolojik taciz kabul edilmemesi gerektiği muhakkaktır ancak sürenin uzunluğu ve davranışın yoğunluğu konusunda kesin bir ölçü olamayacağı, her somut olayın kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

1.2.2.4. Kast Unsuru

İşyerinde psikolojik tacizi oluşturan davranışların bütününe kaynağında yer alan, uygulayıcısının ulaşmak istediği amaç, hedef alınan işçinin bezdirilmesi, diğer işçilerden dışlanarak izole edilmesi yoluyla işi bırakmasının sağlanmasıdır. Hangi davranışların psikolojik taciz olarak değerlendirileceğinin belirlenmesinde bu nedenle kast unsuru önemlidir.

Tınav kast unsurunu zalimce niyet olarak isimlendirmektedir. Bu niyet neticesinde fail mağdurun davranışlarını ya da olaylara karşı olan tutumlarını hedefleyip, cezalandırmamaktadır. Bizzat hedef mağdurun kendisidir ve düşmanca davranışlarla mağdura zarar vermek amaçtır. Doktrinde bizim de katıldığımız bir görüşe göre, psikolojik taciz uygulayıcısının kast unsurunun gerçekleşmesi için mağdurun işten uzaklaştırılması hedeflenirse dahi işyerinde daha düşük konuma gelmesinin istenmesi de yeterlidir.⁴⁸

Doktrinde bazı yazarlar işyerinden uzaklaştırmak amacı taşımasa da psikolojik taciz uygulayıcısının kendi egosunu tatmin etme, işyerindeki hakimiyetini kanıtlama⁴⁹ ve mağduru küçük düşürmekten zevk alma⁵⁰ gibi sebeplerle uyguladığı sistematik davranışlarının da mobbing olarak değerlendirilmesini savunmuştur. Biz işyerinde psikolojik tacizin işçinin işyerinden uzaklaştırılmasını hedefleyen kendisine özgü özel bir amacı olduğu görüşündeyiz. Leymann'ın mobbing için belirlediği beş aşamanın

⁴⁸ Dalgaldere, a.g.e, s. 55.

⁴⁹ Dalgaldere, a.g.e, s. 55.

⁵⁰ Abbas Bilgili, **İş Hukukunda Mobbing (Psikolojik Taciz)**, 3. b., Adana, Karahan Kitabevi, 2015, s. 7.

son adımının işçinin işten çıkarılması⁵¹ olduğu da göz önünde bulundurulduğunda bu özel amacın gerçekleşmesi psikolojik tacizin varlığı için şarttır.

Her ne kadar literatürdeki bir görüş⁵², failin kastının hangi sonuca yönelik olduğunun bir önemi olmadığını, mağdurun istifa etmesi, dışlanması, izole olması gibi özel bir amacın aranması gerekmediğini, yalnızca zarar verme kastının yeterli olduğunu savunsa da kanaatimiz aksi yöndedir. Yalnızca mağdurun zarar görmesini hedefleyen özel bir amaca hizmet etmeksizin yapılan eylemler de mağdurda psikolojik bozukluklara sebep olabilir hatta mağdur bu psikolojik gördüğü manevi zarar nedeniyle işyerinden uzak da kalabilir. Buna rağmen bu durumlarda işyerinde psikolojik tacizden, kast unsuru gerçekleşmediği için bahsetmek mümkün değildir.

1.2.3. İşyerinde Psikolojik Tacizin Süjeleri

1.2.3.1. Failler (Psikolojik Taciz Uygulayanlar)

Genellikle tek bir kişi olarak karşılaşılan psikolojik taciz uygulayıcısı, psikososyal ekonomik herhangi bir ayırım gözetmeksizin işveren ya da diğer işçiler arasından birisi veya birileridir. Özel bir kişilik yapılanmasına gerek olmadan işyerinde bulunan herkes psikolojik taciz uygulayıcısı olma potansiyeline sahiptir.⁵³ Ne var ki psikolojik taciz uygulayıcılarının çoğunda gözlenen benzer özellikler de vardır. Psikolojik taciz uygulayıcıları genellikle empati yeteneği az, rekabetçi, bencil özellikleri ile diğerlerinden ayrılan, buldukları ortamda hakimiyet kurma isteği olan ve ilgi çekmeyi seven kimselerdir. Genellikle suçluluk duygusu hissetmeyen, hatayı başkalarında arayan, hatalarını çevresel etkenlere bağlayıp dışsallaştırma yolu ile savunma mekanizması geliştiren kimselerdir.⁵⁴

Öğretideki bir görüşe⁵⁵ göre psikolojik taciz uygulayıcılarında narsistik kişilik bozukluğu, paranoid kişilik bozukluğu, antisosyal kişilik bozukluğu, obsesif kompulsif kişilik bozukluğu, sadistik kişilik bozukluğu, sınır kişilik bozukluğu,

⁵¹ Hafize İnan, " İş Yerinde Psikolojik Taciz/Mobbing: Gemlik İlçesindeki Küçük Ve Orta Büyüklükteki Zeytin İmalat İş Yerlerinde Çalışan Kadınlar Üzerine Araştırma", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Ankara, 2020, s. 43.

⁵² Dalgaldere, a.g.e, s. 56.

⁵³ Palabıyık, a.g.e., s. 30.

⁵⁴ Dalgaldere, a.g.e., s. 57.

⁵⁵ Karslıoğlu, a.g.t., s. 19.

bağımlı kişilik bozukluğu, şizoid kişilik bozukluğu ve çekingen kişilik bozuklukları görülebilir. Biz bu görüşe bağımlı kişilik bozukluğuna sahip bireylerin, sürekli onay almak ve kabul görmek için uyumlu, fedakâr, verici kişilik yapılanmalarına sahip olmaları nedeniyle katılmıyoruz. Bağımlı kişilik bozukluğu ve kişilik yapılanması olan kişiler eğer psikolojik tacizde bir taraf olarak bulunuyorlarsa mağdur konumunda olmaları beklenir. Bununla birlikte şizoid kişilik bozukluğuna sahip kişiler çevrelerine karşı yabancılaşmış, yabancı insanlarla iletişim kurmayı reddeden ve kendilerini dış dünyaya karşı izole eden kimselerdir.⁵⁶ Zaten sosyal yaşamdan izole olan bu kimselerin bir işçiyi hedefleyerek işyerinde dışlanmasını amaçlaması güçtür. Yine çekingen kişilik bozukluğuna sahip kişilerin de psikolojik taciz uygulayıcısı olmasını kişilik bozukluğu olmayan insanlara kıyasla daha olası görmemekteyiz. Çekingen kişilik bozukluğuna sahip bireyler sosyal yaşam içerisinde bir grubun içerisine dahil olmak isteyen ancak bunu istemesine rağmen utangaç davranışlar ile geri duran kimselerdir.⁵⁷ Tüm bunlarla birlikte kişilik bozukluğuna sahip kişiler dürtüseldir. Çevrelerine uyum sağlamak yerine çevrelerinin onlara uyum sağlamasını beklerler ve anlık davranışlar ile bunu ortaya koyarlar. İşyerinde psikolojik tacizin kast unsurunun gerçekleşip gerçekleşmediğinin ayrıca değerlendirilmesi bu noktada gereklidir.

Literatürde mobbing uygulayıcıları farklı şekillerde sınıflandırılmıştır ve farklı isimlerle adlandırılmışlardır. Bunların içerisinde en tehlikeli olanı Tınaz'ın ikiyüzlü yılan mobbingci olarak isimlendirdiği kibar ve nezaketli davranışları ile mağdura, diğer işçilere ve işverene yaklaşan ancak bu nazik davranışların altında gizil bir biçimde, hedeflediği bir işçiye düşmanca saldıran psikolojik taciz uygulayıcılarıdır. "Dr. Jekyll ve Mr. Hide kişilik özelliği" olarak da isimlendirilen bu psikolojik taciz uygulayıcıları ile baş etmek çok güçtür. Çünkü işyerinde doğal, normal ve sevimli davranışlara sahiptirler. Pasif mobbing davranışı ismi de verilen bir davranış örüntüleri vardır. Bir taraftan herkese karşı duyarlı, iyi davranışlar sergilerken mağdura karşı da gizli, düşmanca duygularını saklayarak yaklaşırlar.⁵⁸

⁵⁶ Hasan Avcı, "Coşkuyla Ölmek: Şule Gürbüz Hikayelerinde Şizoid Görüngü", **Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi**, C: V ,No:9, 2022, s. 72.

⁵⁷ Elif Ünal, Klinik Psikolojide Seçme Konular, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Psikoloji Bölümü, s. 30. <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/elif.unal/139402/Ki%C5%9Filik%20Bozukluklar%C4%B1.pdf> (Çevrimiçi) (E.T.:02.06.2023)

⁵⁸ Karslıoğlu, a.g.t., s. 20.

İşyerinde psikolojik taciz uygulayıcıları belirli kişilik özellikleri, kişilik yapılanmaları, kişilik bozuklukları ile açıklanmaya çalışılsa da bu konu üzerine somut araştırma verilerinin olmadığı unutulmamalıdır. Psikolojik taciz uygulayıcısı bir kişi olabileceği gibi birden çok kişi de olabilir. Bir grup insanın bir işçiyi hedefleyerek psikolojik taciz uygulaması halinde de ilk davranışları genellikle bir kişi başlatmaktadır.⁵⁹

ILO yöneticinin iş arkadaşını ve hatta müşterilerin dahi işyerinde psikolojik taciz seviyesine ulaşmış yıldırıcı davranışlarını mobbing olarak kabul etmektedir.

Doktrinde ise işyerinde çalışanlar dışında kalan üçüncü kişilerin mobbing faili olup olamayacağı konusu tartışmalıdır. Geniş bir yorumla iş organizasyonuna etkisi olsa dahi doğrudan bir parçası olmayan işyeri dışından üçüncü kişilerin eylemlerini mobbing olarak kabul etmenin doğru olmadığını, bu nitelikteki eylemlerin TCK'nun esaslarına göre değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürenler bulunmaktadır.⁶⁰ Kanaatimizce de işyeri dışından üçüncü kişilerin fiillerini işyerinde psikolojik taciz olarak değerlendirmek mümkün değildir ancak bu fiiller TCK'nda düzenlenen müstakil bir suç teşkil ediyorsa bu kapsamda ele alınmalıdır.

1.2.3.2. Mağdurlar (Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar)

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan taraf mağdurdur. Kurban olarak da isimlendirilen mağdur, işyerinde herkes olabilir. Mağdurun diğerlerinden daha farklı ayırıcı bir özelliği olduğuna dair mutlak kesinlikte bir bilimsel veri olmamakla beraber bazı kimselerin kurban olmaya daha yatkın olduğuna dair araştırmalar da vardır.

Birleşik krallıkta yapılan bir araştırmada hayatın daha erken dönemlerinde, okul çağlarında zorbalığa maruz kalmış kimselerin işyerinde psikolojik tacize daha açık olduğu belirlenmiştir ve 5228 katılımcıyla yapılan başka bir araştırma ile de işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının geçmişlerinde daha önce de zorbalığa maruz kaldığı desteklenmiştir.⁶¹ Bu durum kurban psikolojisi ile bağlantılıdır. Daha önce çantasını çaldıran bir kimsenin çantasına daha sıkı sarılarak yürütmesi, çantasında

⁵⁹ Dalgaldere, a.g.e., s. 56.

⁶⁰ Recep Kocabaş, "Yüksek Yargı Kararları Işığında Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Mobbing", Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Diyarbakır 2021, s. 19.

⁶¹ Karatuna, Tınaz, a.g.e., s.26.

değerli bir eşya olduğuna dair izlenimi oluşturacağı için çantasını çaldırmayan bir kişiye göre bu kimseyi, hırsızlık suçunun mağduru olmaya daha açık hale getirir. Tıpkı çantanın çalınması örneğinde olduğu gibi daha önce psikolojik tacize uğramış bir kimsenin duygusal istismar ve psikolojik taciz mağduru olması, hiç kurban olmamış birine göre daha olasıdır.

Tınaz psikolojik taciz mağdurlarını farklı ve dikkat çeken kişiler, savunmasız, sosyalleşme konusunda başarısız ve özgüvensiz kişiler, üstün başarılı ve grup normları ile çatışan kişiler şeklinde belirli özelliklerine göre sınıflandırmıştır.⁶² Biz bu gibi sınıflandırmaların, kesin ölçütlerle yapılmaması nedeniyle ve belirli kimseleri etiketleme yolunu açma ihtimali olması sebebiyle kullanılmaması gerektiği kanaatindeyiz. Bununla birlikte insan doğası gereği bilmediğinden ve belirsizliklerden korkan bir canlıdır. İşyerinde bir işçinin diğerlerinden farklı özelliklere sahip olması diğer işçilerde ve hatta işverende olumsuz duygulara yol açma ihtimaline sahiptir. Bu farklılık işçinin yetenekli, zeki, sosyal, girişken olması gibi pozitif özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi içe kapanık, zihinsel ve ruhsal problemlili, özgüvensiz olma gibi olumsuz özellikleri sebebiyle de olabilir. Hatta işçinin cinsiyetinden dolayı dahi kaynaklanabilir. Erkeklerin yoğun olduğu bir işyerinde kadınların, kadınların daha yoğun olduğu bir işyerinde erkeklerin psikolojik tacize uğrama olasılığı daha yüksektir.⁶³

Aynı şekilde medeni hal de işyerinde farklı algılanmaya sebep olabilmektedir. Evlilerin yoğun olduğu bir işyerinde bekar olmak, bekarların yoğun olduğu bir işyerinde ise evli olmak mağdur olma olasılığını artırmaktadır.⁶⁴

Bazı durumlarda da işyerinde yeni işe başlamış olmak psikolojik tacize açık hale gelmek için yeterlidir. Aynı pozisyonda daha önceki çalışanın sevilen biri olması ya da o konuma gelememenin diğer işçilerde oluşturduğu olumsuz duygular buna sebep olabilmektedir.⁶⁵

⁶² Karatuna, Tınaz, a.g.e., s.25.

⁶³ Tınaz, a.g.m., s. 20.

⁶⁴ Lokmanoğlu, a.e.g., s. 46.

⁶⁵ Tınaz, a.g.e., s. 20.

Dürüst, hakkını aramaktan çekinen, daha fedakâr davranış örüntülerine sahip, hassas ve duyarlı kişilik yapılanmasına sahip kişilerin psikolojik taciz mağduru oldukları gözlenmekle birlikte genelleme yapılamayacağı, her çalışanın işyerinde psikolojik taciz kurbanı olma olasılığına sahip olduğu kanaatindeyiz.

1.2.3.3. Psikolojik İzleyiciler

İzleyiciler psikolojik tacizin doğrudan doğruya tarafı olmayan ancak bir şekilde psikolojik tacizden etkilenen işyerindeki mağdur ve psikolojik taciz uygulayıcısı dışındaki kişilerdir. İzleyiciler psikolojik tacizin varlığını fark etmeleri ile psikolojik taciz sürecinin bir parçası haline gelirler. Öyle ki bu andan itibaren izleyiciler eğer psikolojik tacizi sessizce izler, mağdura destek olmazsa kurbanı verilen zararın şiddetlenmesine sebep olur. İzleyicilerin sessizliği zaten dışlanması amaçlanan kurbanın yalnızlığını bir derece daha katlayıp kendini savunma gücünü düşürürken, psikolojik taciz uygulayıcısına, istediğini yapabileceğine dair güven ve cesaret vermektedir.⁶⁶

Tınav izleyicileri işyerindeki çatışmanın geriliminden rahatsız olan ve gerilimi uzlaşma yolu ile çözümlenmeye çalışan diplomatik izleyici, fail ile arasını iyi tutarak failin talimatlarına uygun davranan, faille uyumlu yordakçı izleyici, kendisinin de bir gün kurban olma ihtimalinden kaçınan ve bu ihtimali göze alamadığı için olaylara karşı sessiz ve ilgisiz kalan bir şeye karışmayan izleyici, başkalarının problemleri ile onların özel alanlarına dahi müdahale edecek derecede fazla ilgilenen bu nedenle yardımcı kurbanı dahi rahatsız eden fazla ilgili izleyici ve son olarak psikolojik tacize ilgisiz gibi görünse de psikolojik taciz uygulayıcısına gizli gizli destek veren ikiyüzlü yılan izleyici olarak sınıflandırmıştır⁶⁷.

İşyerinde psikolojik taciz izleyicileri temelde ikiye ayrılır; aktif izleyiciler ve pasif izleyiciler. Pasif izleyiciler psikolojik tacize ilgisiz ve sessiz tutumları ile gerilimden uzak duran, bu durumu genellikle ya olağan, sıradan gibi göstererek yumuşatan ya da görmezden gelen izleyicilerdir. Pasif izleyiciler bu yolla çatışma ile ilgili sorumluluk üstlenmeden psikolojik taciz uygulayıcısı ile ilişkilerini devam

⁶⁶ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 41-42.

⁶⁷ Karatuna, Tınav, a.g.e., s. 31.

ettirebilmektedir. Duyarsız tutumları psikolojik gerilimin büyümesi için daha rahat bir ortam hazırlar ancak onlar, aksine psikolojik tacizin tarafları arasında arabuluculuk yaptıklarına inanırlar. Aktif izleyiciler ya psikolojik taciz uygulayıcısına sempati duyan ya da işyerindeki kişisel menfaatlerini korumak için bilinçsizce doğrudan doğruya faile destek veren izleyicilerdir. Açıkça psikolojik taciz uygulayıcısının yanında olduklarını gösterirler ve onların farkında olmadan tacizciye verdiği destek psikolojik tacizin şiddetini artırır.⁶⁸

Psikolojik tacize tanık olan izleyiciler de işyeri stresinin artması, kendilerinin de tacize uğrama ihtimallerinin varlığı sebebiyle yüksek kaygı duyabilmektedirler. Artan kaygı düzeyi izleyicilerde kişilik farklılıklarına da bağlı olarak farklı tepkilere sebep olabilmektedir. Birtakım izleyicilerde çalışma performansı düşerken kimi izleyiciler tepki olarak hastalık izinleri gibi sebeplerle işyerinden uzaklaşabilmektedir. Daha ciddi boyutta psikolojik tacizden etkilenen izleyiciler işten ayrılmaktadır. Öyle ki Birleşik Krallık'ta yapılan bir araştırmada psikolojik taciz vakasına tanık olanların %20'sinin işten ayrıldığı tespit edilmiştir.⁶⁹

Sonuç olarak işyerinde psikolojik tacize tanıklık eden izleyiciler tacizi fark ettikleri andan itibaren psikolojik tacizin bir parçası haline gelir. Süreç boyunca bir psikolojik tacizin şiddetini arttırırken diğer yandan kendileri de tanık oldukları psikolojik tacizden olumsuz etkilenirler.

1.3. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ

1.3.1. Genel Olarak

İşyerinde psikolojik tacizin haklı bir nedeni olamaz ancak psikolojik tacizin neden kaynaklandığını anlamak tacizi önlemek adına gereklidir. Bu bölümde incelenecek olan tüm nedenlerin mağdurun psikolojik tacize uğramasını meşrulaştırmayacağını önemle belirtmek gerekir. Psikolojik taciz genellikle mağdurun ve failin kişilik özellikleri ile işyeri organizasyonunun psikolojik taciz için elverişli olmasından kaynaklanmaktadır.⁷⁰ Bu nedenle psikolojik tacize neden olan unsurları

⁶⁸ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 48.

⁶⁹ Karatuna, Tınaz, a.g.e., s. 31.

⁷⁰ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 42.

mağdurdan kaynaklanan nedenler, failden kaynaklanan nedenler ve işyerinden kaynaklanan nedenler olmak üzere üç başlık altında inceleyeceğiz.

1.3.2. Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler

İşyerinde mağdurun işyerine bağlılığı, çalışkanlığı, yetenekli ve verimli olması gibi olumlu özellikleri ile ön plana çıkması onun psikolojik taciz hedefi olması için çoğu zaman yeterli olabilmektedir. Diğer çalışanlardan daha parlak, aktif ve girişken olan mağdurun, çalışanların psikolojik tacizine uğraması muhtemeldir. Bunun yanında işverenden daha yaratıcı, liderlik özellikleri gelişmiş ve başarılı olması halinde de mağdur, işveren tarafından psikolojik tacize maruz kalabilmektedir.⁷¹

Mağdurun bu olumlu özellikleri yanında daha önce de bahsedildiği üzere işyerinde diğerlerinden onu fark edilebilir yapan ayırıcı özellikleri psikolojik tacizin sebebi olabilmektedir. Örneğin mağdurun işyerindeki işçilere nispeten daha yaşlı ya da genç olması, daha güzel olması, cinsiyeti, farklı dil konuşması, etnik kökeni ve farklı dini inanışa sahip olması psikoloji taciz nedenleri arasında gösterilebilir.

Bu gibi farklılıkların dışında çalışanın kıdemi de psikolojik tacize uğraması hususunda yüksek risk faktörüdür. Kıdemi çok düşük olan işçiler ile emekliliği yaklaşmış kıdemi yüksek kişilerin psikolojik tacize uğrama olasılığı yüksektir.⁷²

Psikolojik taciz mağduru kişiler genellikle kurban psikolojisi ile hareket eder ve uğradıkları olayların nedenlerini araştırmak, karşı koymak yerine sessizce kabullenirler. Özgüvenlerinin düşük olduğunun psikolojik taciz uygulayıcısı tarafından fark edilmesi üzerine maruz kaldıkları tacizin şiddeti daha da artırılır.⁷³

Bu nedenlerle mağdurların itaatkâr, boyun eğici, uysal, uyumlu ve özsaygısı düşük tutum ve davranışlarının işyerinde psikolojik taciz için ortam hazırladığını, tacizin daha uzun ve yoğun sürmesine sebebiyet verdiğini düşünmekteyiz.

1.3.3. Failden Kaynaklanan Nedenler

⁷¹ Dalgaldere, a.g.e., s. 59-60.

⁷² Palabıyık, a.g.e., s. 47.

⁷³ Tınaz, a.g.e., s. 107.

İşyerinde psikolojik taciz vakalarında mağdurdan kaynaklanan nedenler hakkında kesin bir kaniya ulaşılamaması gibi failin de neden psikolojik taciz uyguladığı hakkında mutlak sebeplere ulaşmak mümkün değildir. Ancak olası sebeplerin ortaya konulmasının psikolojik tacizin neden kaynaklandığının anlaşılması bakımından önemli olduğu kanaatindeyiz.

İşyerinde psikolojik taciz uygulayıcılarının gerekçelerini Tınaz, bireyi grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan zevk almak, sadece zevk arayışı, can sıkıntısı, ön yargıları pekiştirmek, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak, sahip olamadıklarının acısını çıkarmak ve bencillik olarak sıralamıştır.⁷⁴

Biyopsikososyal bir canlı olan insan bir taraftan sosyal bir gruba aidiyet hissini yaşama ihtiyacına sahipken diğer yandan grup içerisinde farklılıkları ile bireyselliğini koruma mecburiyetindedir. İnsancıl psikoloji ekolünü destekleyen psikologların da vurguladığı üzere her birey biricik, özeldir ve ancak kendi sorumluluğunu üstlenebilirse tam potansiyelini gerçekleştirebilir. Kendini gerçekleştirme yolunda ilerleyen bireyin topluma ait hissederek elde ettiği koruyucu güven alanına karşılık kendi olabilme yetisinden vazgeçmemesi elzemdir.⁷⁵ Birey grup içerisinde var olabilmek için grup kurallarına sıkı sıkıya bağlı kalmayı ilk olarak ergenlik döneminde öğrenir. Arkadaş çevresinin önem kazandığı bu dönemde grup kurallarına uymayan ergenler genellikle dışlanır. İlk gençlik yıllarında grup ile hareket etme davranışının sağlıklı bir gelişim sürecinde terk edilmiş olması beklenmektedir. Ne var ki çoğu kimse hayatın belirli gelişim dönemlerinde takılı kalabilmektedir.⁷⁶ İşyerlerinde de gruplaşmaların olması ve grup düzenine uymayanların dışlanması, istifaya zorlanması bu bağlamda açıklanabilir niteliktedir.

Psikolojik taciz uygulayıcısının bencil, ön yargılı yapısı ile düşmanca davranmaktan zevk alması ya da sadece can sıkıntısından, monotonluktan kurtulmak için taciz uygulaması mümkündür. Her yaptığı işi abartan, hırslı psikolojik taciz

⁷⁴ Tınaz, a.g.e., s. 89.

⁷⁵ Jerry M. Burger, **Kişilik Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri**, İstanbul, Kaknüs Yayınevi, 2006, s. 419, 424.

⁷⁶ Richard Cloutier, Çev. Bekir Onur, "Ergenlik Psikolojisinde Kuramlar", C: XXVII, No: 2, 1994, s. 889.

uygulayıcının diğerlerinin işlerini küçümsemesi ve kendi ilerleme yolunda diğerlerinin başarılarını engel görmesi muhtemeldir.⁷⁷

Öğretideki bir görüşe göre iş yaşamının başlangıcında veya çocukluğunda psikolojik tacize uğramış kişilerin, istismara uğrayan kurban kimselerin ileride potansiyel istismarcı olması beklenir.⁷⁸ Bizce de çocukluğunda şiddete uğrayan kimselerin şiddeti hayatın erken dönemlerinde, problemlerin çözüm yöntemi olarak tanımaları ve bu sebeple yaşamları boyunca sorunlarıyla baş edebilmek için psikolojik şiddete başvurmaları mümkündür.

1.3.4. İşyerinden Kaynaklanan Nedenler

Günümüzün rekabetçi dünyasında uzun çalışma süreleri ile işyerleri çalışanların ikinci evleri haline gelmiştir. İşyerinde geçirilen sürenin uzun olması bireylerin sosyal çevrelerinin dahi iş organizasyonları içerisinde gelişmesine neden olmaktadır. İşyerlerindeki çalışma ortamı, işverenin ya da yöneticinin vasıfları, yönetim anlayışı, ekonomik koşullar ve işyeri stresi gibi faktörler çalışanların davranış ve tutumlarını etkilemektedir.

İşyerinde yoğun stres mevcut ise her düzeyde psikolojik taciz görülebilmektedir. Böyle işyerlerinde hem yöneticilerden hem de alt düzeydeki çalışanlardan beklenti yüksektir. Ancak bu beklentinin yüksek yoğunluktaki stresin, verimi düşürücü etkisi sebebiyle karşılanması zordur. Yöneticiler beklentinin karşılanmaması sebebiyle astlarına psikolojik taciz uygularken alt düzeydekiler de stresin kaynağı olduğuna inandıkları yöneticilerine psikolojik tacizde bulunur.⁷⁹

İşyerinde psikolojik tacize sebep olan diğer bir etken işyerinde gizlenmeye çalışılan ahlak dışı, etik olmayan eylemlerdir. Çalışanların bu eylemleri açığa çıkaracağından endişelenen yönetim, etik dışı davranışlarla yüzleşerek, dürüstçe çözmek yerine çalışanları itibarsızlaştırarak güvenilirliğini sarsmaktadır.⁸⁰

⁷⁷ Tınaz, a.g.e., s. 93.

⁷⁸ Dalgalıdere, a.g.e., s. 65.

⁷⁹ Noa Davenport, Ruth Distier Schwartz, Gail Pursell Elliott, **Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz**, İstanbul, Ray Yayıncılık, 2014, s. 66.

⁸⁰ Davenport, Schwartz, Elliott, a.g.e., s. 67.

İşyerinde psikolojik taciz olgusu incelenirken işyerinin ekonomik koşullarının da göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Modern zamanlarda işyerlerinin temel hedefi en az emek ve giderle en yüksek verimin elde edilmesidir. İşveren bu bağlamda işyerinin ekonomisine katkısı, beklentisinden daha düşük olan işçilerin işten çıkması için psikolojik taciz uygulayabilmektedir. Bunun yanında ekonomik durumu halihazırda kötü olan işyerinde işveren, işçinin işten çıkarılmasıyla elde edeceği maddi hakları vermemek için istifaya zorlamak için psikolojik taciz uygulayabilmektedir.⁸¹

İşyerinde dikey ya da yatay organizasyonun bulunması da psikolojik tacizi etkilemektedir. Organizasyonun dikey yani hiyerarşik yapıda olması işyerinde otoriter yönetimin varlığına işarettir. Üsttün asta verdiği talimatlar ile işlerlik kazanan otoriter yönetim psikolojik tacizin saklanması için elverişlidir. Ayrıca otoriter yönetim tarzı yoğun baskı ortamına sahip olması ve baskının oluşturduğu yüksek stres sebebiyle de psikolojik tacize neden olmaktadır. Yatay organizasyonlarda ise daha esnek, umursamaz yönetim tarzı mevcuttur. Rol belirsizliklerine de sebep olan bu yönetim tarzında belirsizlik vardır. Belirsizliğin oluşturduğu gerilim ve stres psikolojik tacize neden olmaktadır.⁸²

İşyerinde psikolojik tacizin hem vuku bulması hem de uzun süre devam etmesinin bir nedeni de işveren veya yöneticinin psikolojik tacize karşı tutumudur. Çoğu işverenin psikolojik taciz hakkında bilgi sahibi olmaması psikolojik tacizin görünmezliğine katkıda bulunur. Bu konuda farkındalığa sahip olmayan işveren psikolojik tacizin varlığına inanmaz ve inkâr eder.⁸³

Şirketler için küçülmeye gitme ya da şirketlerin birleştirilmesi gibi iş organizasyonunun var olan düzenini değiştirecek durumlarda işlerini kaybetmek istemeyen çalışanlar arasında rekabet ortamı oluşur. Böyle bir ortamda bazı işçiler hedefledikleri işçiyi psikolojik taciz yoluyla işi bırakmaya zorlayabilmektedir.⁸⁴

Örgüt kültürü ve örgüt iklimini de psikolojik tacizin neden kaynaklandığını tespit edebilmek için incelemesi gereken iki olgudur. Örgüt kültürü kısaca işyerinde

⁸¹ Palabıyık, a.g.e., s. 49.

⁸² Tınaz, a.g.e., s. 59; Beyza Erkoç, "Sosyal Hizmet Perspektifinden Mobbing", **Ombudsman Akademik**, No: 15, 2021, s. 166.

⁸³ Davenport, Schwartz, Elliott, a.g.e., s. 66.

⁸⁴ Davenport, Schwartz, Elliott, a.g.e., s. 67.

geçerli olan yazısız kurallardır. Bu kurallar zaman içerisinde çalışanlar arasında ve çalışan yönetici, işveren arasında olan ilişkiler içerisinde yerleşmiş kurallardır. İşyeri gelenekleri diye de isimlendirebileceğimiz teamülden oluşan bu kurallar örgütün inançları, politikası ve değerleri doğrultusunda meydana gelir. Örgütün felsefesini yansıtan etkin örgüt kültürü çalışanlar arasında iletişimin güçlü olduğu örgütlerde bulunur ve psikolojik tacize açık değildir. Örgüt iklimi ise örgüt kültürü ile karıştırılan bir olgudur ancak örgüt kültüründen farklı olarak çalışanlar arasında ilişkiyi açıklar. İşyerindeki genel havanın nasıl olduğunu anlatan örgüt iklimi, çalışanların işyerlerine karşı olan algılarını da ortaya koyduğu için psikolojik taciz hususunda örgüt kültürüne oranla daha etkilidir. Soğuk, mesafeli ve gergin ilişkilere sahip bir örgüt havasının psikolojik tacize daha açık olması beklenmektedir.⁸⁵

1.4. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİSİ VE SONUÇLARI

İşyerinde psikolojik tacizin etkisi doğrudan bireyin manevi kişiliğinde ortaya çıkmaktadır. Bu etki mağdurun ailesini, itibarını ve saygınlığını da kapsar şekilde bir bütün olarak mağdurun tüm yaşam alanlarına zarar vermektedir. Bu zarar psikolojik zararlar da sınırlı olmayıp çoğu zaman fiziksel sağlığında kaybedilmesi ile sonuçlanabilmektedir. Hem işgören bireylerin psikolojik tacizden etkilenmeleri nedeniyle hem de psikolojik tacizin doğrudan işyerinde gerçekleşmesi sebebiyle işyeri üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Ayrıca çalışanları aileleri ile bu denli etkileyen psikolojik taciz dolayısıyla toplumsal birtakım olumsuz sonuçlara da neden olmaktadır.

1.4.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerindeki Etkisi Ve Sonuçları

İşyerinde psikolojik tacizin etkisinin doğrudan, yoğun olarak gözlemlenebildiği kişi mağdurdur. Mağduru Leymann herhangi bir ayırım yapmadan kendisini mağdur olarak hisseden kimse olarak tanımlamıştır.⁸⁶ Psikolojik taciz davranışları aynı olsa bile kurbanın vereceği tepkiler kişiseldir. Kimi mağdur psikolojik tacizi inkâr edebilirken kimisi de boyun eğmektedir. İşyerinde psikolojik tacizin psikolojik ve fiziksel etkileri ekonomik ve sosyal açıdan ortaya çıkmaktadır.

⁸⁵ Cengiz Çukur, **Türk Hukuku Ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz**, TBMM Basımevi, 2016, s. 17.

⁸⁶ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 46.

Muhakkak ki psikolojik tacizin etkileri sosyal alanda kendisini yoğun bir şekilde gösterir. Sosyal strese oranla daha yıkıcı olan psikolojik taciz bireyleri dışlanmış, sosyal çevrenin sağladığı sosyal destekten yoksun kişiler arası ilişkileri tahribata uğramış bir halde çaresizlik hisleri donatır. Ekonomik açıdan ise zaten çalışanın işten istifasını amaçlayan psikolojik taciz, mağdurun gelirden yoksun kalmasına neden olur. Bunun yanında birey gördüğü psikolojik ve fiziksel zararların tedavisi için harcamalarda bulunarak ciddi ekonomik kayıplar yaşamaktadır.⁸⁷

1.4.1.1. Birinci Derecede Psikolojik Taciz

Birinci derecede psikolojik tacize maruz kalan mağdurun tepkisi genellikle şaşkınlıktır. Psikolojik taciz uygulayıcısının ikiyüzlü yılan mobbingci olması durumunda bu şaşkınlığın biraz daha yoğun yaşanması olasıdır. Şaşkınlıkla beraber mağdur üzüntü duyar. Yaşadığı stres ve üzüntünün sonucunda uyku bozukluklarının görünmesi muhtemeldir. Tüm bunların sonucunda mağdurun daha dalgın olması ve işine konsantrasyonunun düşük olması gözlenmektedir.⁸⁸

1.4.1.2. İkinci Derecede Psikolojik Taciz

İkinci derecede psikolojik tacize maruz kalan mağdurun günlük yaşamı birinci dereceden psikolojik tacize oranla daha fazla etkilenir. Bu aşamada mağdur tıbbi yardıma ihtiyaç hissetmektedir. Yükselen kaygı seviyesi anksiyete bozukluklarına sebep olabilmektedir. Çalışan nesnel olmayan korkular yaşayabilmektedir. Bu nedenle yalnız kalmaktan çekinir. Mide rahatsızlıkları, kalıcı uyku bozuklukları, yüksek tansiyon gibi etkiler mağdurda gözlemlenebilmektedir. Psikolojik tacize ve etkilerine artık direnemez hale gelen mağdur alkol ve sigara kullanımı gibi zararlı maddelere yönelebilir. Depresyon yaşaması da muhtemel olan mağdur uzman yardımına ihtiyaç duymaktadır.⁸⁹

1.4.1.3. Üçüncü Derecede Psikolojik Taciz

⁸⁷ Savaş, a.g.e., s. 22.

⁸⁸ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 57.

⁸⁹ Selin Tozoğlu, "İş Yerinde Psikolojik Taciz Konulu Hukuk Davaları Üzerine Keşfedici Bir Araştırma", Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya, 2016, s. 12.

Üçüncü derecede psikolojik taciz, tacizin mağdur üzerindeki etkilerinin en ağır seyrettiği aşamadır. Bu aşamada mağdurun savunma mekanizmaları kullanılamaz hale geldiğinden mağdur kendisini koruyamaz. Depresyonun yoğunluğunun yüksek olması nedeniyle intihara eğilim yüksektir ve mağdur intihar girişimlerinde bulunabilir. Diğer taraftan bazı mağdurlarda da kaygı bozuklukları çok yoğundur ve bu sebeple mağdur panik atak geçirebilir. Psikolojik ve fiziksel semptomlar o kadar yoğunlaşmıştır ki mağdur kalp krizi dahi geçirebilir. İleri derecede davranış bozukluklarına sahip olan mağdurun kendisine veya üçüncü kişilere zarar vermesi muhtemeldir. Bu aşamada tüm bu belirtileri ve rahatsızlıkları yaşayan mağdurun işe devam etme ihtimali yoktur. Bu nedenle zorunlu olarak işten ayrılıklar bu aşamada yaşanır.⁹⁰

1.4.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin İşyeri ve Toplum Üzerinde Etkisi Ve Sonuçları

İşyerinde psikolojik tacizin gerçekleştiği işyerleri, tacizden mağdur gibi sosyal ve ekonomik olarak etkilenir. Psikolojik tacizin gerçekleştiği işyerlerinde motivasyon düşüşü yaşanır. Çalışma motivasyonunun azalmasında yalnızca mağdurun olumsuz etkilenmesi değil psikolojik taciz izleyicisi olan çalışanların işten soğumaları, stres düzeylerinin artması da etkilidir. Kendilerinin psikolojik tacize uğrama risklerinden dolayı çalışanlarda oluşan gerginlik işe geç gelmeye, hastalık izinlerine ve işten uzaklaşmaya neden olur. İşyeri stresinin psikolojik tacize paralel bir şekilde arttığı işyerinde, meslek hastalıkları ve meslek kazaları da artar. İşe devamı etkileyen bu durum üretimin azalmasına neden olur.⁹¹ Bununla birlikte işyerinde motivasyonun düşmesinde diğer bir etmen genellikle başarılı, işe bağlı olan mağdurun psikolojik tacize uğraması sonucunda emeğin cezalandırılmasıdır. Psikolojik tacizin görüldüğü işyerlerinde verimin düşük olmasının diğer bir sebebi sağlıklı iletişimin kaybedilmesi bunun sonucunda çalışanlar arasında uyumun yakalanamamasıdır. Bu işyerlerinde çalışanlar arasında dayanışma ve yardımlaşma düşüktür.⁹²

⁹⁰ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 57.

⁹¹ Palabıyık, a.g.e., s. 68.

⁹² Palabıyık, a.g.e., s. 67.

Psikolojik tacizin gerçekleştiği işyerlerinin tacize açık olduğunun ortaya çıkması itibar kaybetmesine ve mobbingci olarak tanınmasına neden olur. İşyerinin bu noktada tercih edilirliliği düşer ve zarara uğrar.⁹³

Psikolojik taciz işletmeler için kurumsallaşmaya da engeldir. İşyerinde bir çalışanın eğitilmesi ve geliştirilmesi hem zaman hem de ekonomik olarak kaynak isteyen masraflı bir iştir. İşyerinde kalifiye eleman denilebilecek, başarılı çalışanların psikolojik taciz ile işten ayrılması, iş organizasyonunun canlı hafızasının ve o iş için gerekli olan bilgi ve birikimin de kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Devamlı istifaların yaşandığı işyerinde bu nedenle kurumsallaşmak çok zordur.⁹⁴

İşyerinde psikolojik taciz yalnızca işyerlerinde yaşanıp işyerinde kalan bir olgu değildir. Mağdurun ailesi ve arkadaşlarını da etkileyen psikolojik tacizin toplumsal sonuçları da bulunmaktadır. Psikolojik tacizden etkilenen mağdurun toplumsal diğer rollerinin de durumdan etkilenmesi beklenir. Bu nedenle aile ve arkadaş ilişkilerinin bozulması muhtemeldir. Psikolojik taciz sebebiyle toplumda boşanmalar artmaktadır. Mağdur zihninde sürekli olarak yaşadığı tacize odaklandığı için başka bir şey ile ilgilenemez hale gelir ve çevresine karşı ilgisini yitirir. Aile içerisinde sorumluluklarını aksatması bir yana uğradığı tacizin getirdiği gerginlik ile iletişimi aile bireyleri ile daha gergin ve saldırgan hale gelir. Bu da aile bireylerinin ve arkadaşlarının mağdurdan uzaklaşmasıyla sonuçlanabilir. Bu halde mağdur işyerinde dışlandığı gibi işyeri dışındaki duygusal destek görmesi beklenen sosyal çevresinden de dışlanır. Böylece psikolojik tacizin etkisi bir kat daha büyür. Boşanmaların artmasının diğer bir sebebi işyerinden istifa etmek zorunda kalan mağdurların düzenli gelirlerini kaybetmesidir.⁹⁵

Aktif iş gücüne sahip mağdurun işi bırakmasının toplumdaki diğer bir sonucu işsizlik oranının artmasıdır. Üretken bireylerin çalışma yaşamına katılmaması, uzaklaşması toplumun gelişmesine engel olduğu gibi ekonomik olarak da yüküdür.⁹⁶

⁹³ Dalgaldere, a.g.e., s. 71.

⁹⁴ Palabıyık, a.g.e., s. 68.

⁹⁵ Tınaz, a.g.e., s. 80.

⁹⁶ Palabıyık, a.g.e., s. 69.

İşyerinde psikolojik taciz nedeniyle toplum içerisinde mutsuz, ruh sağlığı bozulmuş, tükenmişlik yaşayan ve gelecek kaygıları yüksek insanlar artmaktadır. Psikolojik taciz toplumdaki her bireyin değerini etkileyeceği göz önüne alındığında toplumun genel sağlığına, birlik ve beraberliğine zarar verici niteliktedir.⁹⁷

İşyerinde psikolojik tacizin toplum üzerindeki diğer bir etkisi, mağdurun tacizin etkileri baş edememesi nedeniyle uyuşturucu ve alkol bağımlısı haline gelmesi, dolayısıyla toplumda bağımlı bireylerin sayısının artmasıdır.⁹⁸ Uyuşturucu madde bağımlılığında toplumsal mücadelede en önemli unsur bağımlı bireylerin sosyal olarak desteklenmesidir. Hem işyerlerinde diğer çalışanlar tarafından hem de aile ve arkadaşları tarafından dışlanan psikolojik taciz mağdurlarının bağımlılıklarından kurtulmaları güçtür. Çevrelerine verdikleri zarar ve tedavi masrafları topluma ekonomik ve sosyal açıdan yüküdür.

Sonuç olarak işyerinde psikolojik taciz sadece tacizin taraflarını yani tacizde rol alanları değil işletmeleri, kurumları ve toplumu da etkilemektedir. Toplum içerisinde yetenekli ve gelecek vadeden bir potansiyele sahip olmasına rağmen umutsuz, mutsuz, tükenmiş, aile birliğini koruyamayan, bağımlı hem kendisine hem çevresine zarar veren davranışlara sahip bireylerin artmaması için psikolojik taciz konusuna daha çok önem verilmelidir.

⁹⁷ Dalgaldere, a.g.e., s. 73.

⁹⁸ Palabıyık, a.g.e., s. 69.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ULUSLARARASI HUKUKTA, KARA AVRUPASI VE ANGLOSAKSON HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

2.1. AVRUPA KONSEYİ VE AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

2.1.1. Avrupa Konseyi Hukukunda İşyerinde Psikolojik tacize İlişkin Düzenlemeler

2.1.1.1. Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi'nin insan haklarını korumak adına üye devletleri ile yaptığı en önemli sözleşme şüphesiz ki Avrupa İnsan Hakları sözleşmesidir. Ne var ki AİHS “yaşam hakkı, işkence yasağı, güvenlik hakkı, hürriyet, adil yargılanma hakkı, seçme ve seçilme hakkı, dilekçe hakkı, mülkiyet hakkı” gibi birinci kuşak, kişi haklarını ve siyasi hakları düzenlemesine rağmen yapıldığı süreçte sosyal haklara yer vermemiştir. Bu nedenle Avrupa Konseyi sosyal ve ekonomik hakları güvence altına alacak nitelikte olan Avrupa Sosyal Şartı'nı düzenlemiştir. İnsan hakları belgesi niteliğinde olan Avrupa Sosyal Şartı bir sözleşmedir.⁹⁹

Bir başlangıç, beş ayrı bölüm ve bir Ek 'ten oluşan Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkının da içinde bulunduğu 19 hakkı koruma altına almıştır.¹⁰⁰

1996 tarihinde Avrupa Sosyal Şartı, içeriğindeki hakların kapsamı genişletilerek ve hükümleri daha anlaşılır, net bir dile kavuşturularak ileri düzeye taşınmıştır. Böylece yeniden formüle edilen sözleşme Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ismi ile devletlerce kabul edilmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal

⁹⁹ Çukur, a.g.e, s. 39.

¹⁰⁰ Nur Keskin, “Sosyal Dışlanmanın Avrupa Sosyal Şartı İçerisindeki Yeri Ve Önemi”, **Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Yayına Araştırmalar Dergisi**, C: III, No8, 2019, s. 264.

Şartı 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan 23 temel hakla birlikte 8 yeni temel hakkı daha güvence altına alarak temel hakların kapsamını genişletmiştir.¹⁰¹

Ancak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nı yürürlükten kaldırmamaktadır. Bahsi geçen şart, Avrupa Sosyal Şartı ile aynı denetime tabi olsa dahi bağımsızdır. Yani bu iki şartın birbirinden ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylayan bir devlet hakkında iki şartın aynı denetim sistemine bağlı olduğundan bahisle Avrupa Sosyal Şartı'ndaki karşılığını oluşturan maddeler ayrıca uygulanamaz.¹⁰²

Türkiye'nin de 5547 sayılı Kanun uyarınca onayladığı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesi “*onurlu çalışma hakkını*” düzenlemektedir. Bahsi geçen madde:

“Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;

2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.” şeklindedir. Maddenin ilk fıkrası cinsel tacizi düzenlerken açıkça belirtilmese de psikolojik tacizi de düzenlenmektedir. Madde metninde yer alan “*yinelenen eylemler*” ibaresi de ancak sistematik yıldırma davranışlarının kabul edilebileceği işyerinde psikolojik tacizi anlatmaktadır.¹⁰³

Bu bilgiler ışığında üzerinde durulması gereken diğer bir husus bu şartların iç hukukumuzda doğrudan uygulanıp uygulanamayacağıdır. Cumhuriyet'in nitelikleri

¹⁰¹ Savaş, a.g.e., s. 61.

¹⁰² Savaş, a.g.e., s. 60

¹⁰³ Savaş, a.g.e., s. 61.

arasında “insan haklarına saygılı” olmayı sayan 1982 Anayasası’nın 90/5. maddesi uyarınca,

"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır." Anayasamızca bir normun doğrudan iç hukukta uygulanabilmesi için öncelikle iç hukuk düzenlemesi ile tamamlanmasına gerek duyulmayacak açıklıkta olması ve hukuki bütünlük göstermesi gerekmektedir. Normun bireylere hak ve yükümlülükler getirmesi de diğer bir şarttır. Doktrinde bizim de katıldığımız baskın olan görüşe göre sosyal haklar nitelikleri itibariyle doğrudan uygulanamazlar. Şarttaki normların program hüküm olmaları sebebiyle mahkemeler önünde talep edilmeleri mümkün değildir. Diğer bir husus, 26. madde devlet otoritesine belirli bir şekilde davranması yönünde yükümlülükler getirmektedir ancak kişilere hak tanımamaktadır. Bu nedenlerle doğrudan uygulanmaya haiz değildir.¹⁰⁴

Azınlıkta olan görüş ise Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın insan hakları sözleşmesi niteliğinde olmasından dolayı Anayasamızın 90. maddesi uyarınca onaylanmasıyla bağlayıcılık kazanacağı yönündedir.¹⁰⁵

Sonuç olarak kanaatimizce Şartı’n iç hukukta uygulanabilirliğinin sağlanması için işyerinde psikolojik tacizin özel bir düzenlemeye ihtiyacı vardır.

2.1.1.2. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi

Göçmen işçilerin dil, renk, ırk ve dini inanış gibi farklılıkları ile işyerlerinde diğer çalışanlardan ayrılarak psikolojik tacize açık hale gelmektedirler. Farklılıklarından dolayı işyerlerinde psikolojik tacizin mağduru olmaları daha olası olan göçmen işçilerin dışlanmalarının engellenmesi için öncelikle eşitlik ilkesi çerçevesinde çalışmalarının sağlanması elzemdir. Bu bağlamda 1977 tarihli Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi, Türkiye tarafından 2257 sayılı Kanun

¹⁰⁴ Savaş, a.g.e., s. 62.

¹⁰⁵ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 63.

gereğince uygun bulunmuş ve 06.01.1980 tarih ve 16861 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.¹⁰⁶

Sözleşmenin 14. maddesine göre:

“1. Bir Âkit tarafın topraklarına resmen kabul edilmiş olan göçmen işçiler ve aile bireyleri, o ülkenin işçileri ile aynı ilkeler ve aynı koşullarla, genel eğitim, mesleki eğitim ve yeniden eğitim olanaklarına ve ilgili kurumların genel yönetim ve giriş kurallarına bağlı olarak yüksek eğitim yapmaya hak sahibi olacaklardır.

2. Meslek okullarına ve meslek eğitimi merkezlerine giriş sağlayabilmek için, kabul eden devlet, dilini, ya da birden çoksa dillerinden birini öğretmeye yardımcı olacaktır.”

Sözleşmenin 16. maddesine göre:

“1. Çalışma koşulları konusunda işe girmesine izin verilmiş göçmen işçiler, yerel işçilere uygulanan yasa ve yönetim kuralları, toplu iş sözleşmeleri ve gelenekler bakımından onlar kadar esirgeneceklerdir.

2. Bireysel sözleşmelerle, yukardaki paragrafta belirtilen eşitlik ilkesini kaldırmak olanağı yoktur.”

Sözleşmenin özellikle bu maddeleri incelendiğinde göçmen işçilerin diğer işçiler ile eşit şartlarda çalışmasının sağlanmasını, bu hakkın mesleki eğitimi de kapsadığı ve hatta aileleri ile birlikte alacakları eğitimle dil dezavantajlarının da giderilmesini içerdiği görülecektir. Dolayısıyla Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi göçmen işçileri işyerinde psikolojik tacizden koruyucu yasal bir dayanaktır.

2.1.2. Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler

2.1.2.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

¹⁰⁶ Düzenleme metni için bkz. https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d05/c012/mm_05012082ss0279.pdf (ET:15.05.2023)

2007 yılında gerçekleştiren Nice Zirvesi sonrasında Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı imzalanmıştır. Şart topluluk anlaşmalarına dahil edilmediği için hukuki olarak bağlayıcı olmamakla birlikte alelade bir belge de değildir. İlk bakışta sembolik olarak görülmesine rağmen Şart, politik ve hukuki yönden ortak ve bağlayıcı bir nitelik kazanmıştır. Ayrıca Konsey, Komisyon ve Avrupa Parlamentosu başkanları tarafından imzalanıp ilan edildiği için Şart bu üç kurum için bağlayıcıdır.¹⁰⁷

Şart incelendiğinde yeni haklar içermediği zaten halihazırda Avrupa Birliği'nde var olan hakları bir araya getirdiği görülmektedir. Bu hali ile Şart Avrupa Birliği için ortak değerler üzerinde uzlaşma sağlamaktadır. Şartla birlikte Avrupa Birliği'nin hukuksal anlamda da bütünleşmesi amaçlanmıştır.¹⁰⁸

Şart'ın¹⁰⁹ 1. maddesi insan onurunu korumak için düzenlemiştir ve insan saygınlığını saldırılardan korumayı güvence altına almıştır. Bu koruyucu maddenin yanında Şart'ın 21. maddesi ayrımcılık yasağını şu şekilde düzenlemektedir:

“1. Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya toplumsal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasal veya başka konulardaki görüşler, ulusal bir azınlığın üyesi olmak, mal, doğum, engellilik/özürlülük, yaş, cinsel eğilimler gibi hususlara dayanılarak ayrımcılık yapılamaz.

2. Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşmanın ve Avrupa Birliği Antlaşması'nın uygulanmaları kapsamında olmak ve söz konusu bu antlaşmaların özel hükümleri saklı kalmak kaydıyla vatandaşlığa dayalı ayrımcılık da yasaktır.”

Şart'ın “Adil Çalışma Şartları” başlıklı 31. Maddesi:

“1. Her çalışan, kendi sağlığına, güvenliğine ve onuruna uygun çalışma şartlarında iş görme hakkına sahiptir.

2. Her çalışan, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin haklarına da sahiptir.” şeklindedir.

¹⁰⁷ Savaş, a.g.e., s. 54.

¹⁰⁸ Hakan Taşdemir, Hasan Demir, “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”, **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, C: II, No:3, 2002, s. 95.

¹⁰⁹ Düzenleme metni için bkz. <https://www.aile.gov.tr/uploads/eyhgm/uploads/pages/abtemelhaklarsarti-2-5b3a31ec6cfe6.doc> (ET:18.05.2023)

Yukarıda bahsi geçen kapsamlı düzenlemeleri ile Şart, çalışanların cinsel dokunulmazlığını, eşit şartlarda çalışma haklarını, saygınlıklarını, haklarını ve özgürlüklerini sağlıklı çalışma ortamında sağlamaya yönelik koruyucu niteliktedir.

2.1.2.2. Avrupa Birliği'nin 89/391/EC Sayılı Yönergesi

Yönerge istisnai haller dışında özel ve kamu fark etmeksizin tüm sektörlerde işçilerin güvenliğini ve sağlığını korumak için hazırlanmıştır. Temel amacı 1. maddesinde de belirtildiği gibi işçi sağlığı ve güvenliğinin korunup geliştirilmesi olan yönergede kaza ile risk faktörlerinin ortadan kaldırılması için genel prensipler ortaya konulmuştur. Mesleki risk ve kazaların önlenmesi için konulan bu prensiplerin yerine getirilmesi için Yönerge'nin 6-9. maddelerinde işverenlerin yükümlülükleri açıklanmıştır. Keza işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması görevi yönergede belirtildiği üzere işverenlere aittir. Yönerge'nin işyerinde psikolojik tacizin önlenmesini doğrudan hedeflediği söylenemez ancak Yönerge işyerinde psikolojik tacizi de kapsayan çerçeve bir yörünge olarak kabul görmektedir. Bunun sebebi işyerinde psikolojik tacizi konu edinen, amacı doğrudan psikolojik tacize karşı koruma olan bir yönergenin mevcut olmamasıdır. Ayrıca yönergenin genel ifadeler kullanması, işçinin sağlığı kavramının hem fiziki hem ruhsal olarak yorumlanabilmesi, yönergenin psikolojik tacizi kapsadığı şeklinde fikir uyandırır da yönerge psikolojik risklerden çok fiziksel risklere yöneliktir.¹¹⁰

Yönerge'nin 6. maddesinde işverenin, değişen koşullara kendisini uydurması gerektiğini, işleri işçilerin kapasitelerini¹¹¹ göz önünde bulundurarak kişilere uygun hale getirmesini, çalışma ortamına ait tüm koşullar ile sosyal ilişkileri birbirlerini desteleyecek şekilde birlikte değerlendirmesi gerektiğini düzenlemektedir.

Yine Yönerge'nin 15. maddesi hassas, grupların tehlikelere karşı özellikle korunmasını düzenleyerek işyerinde belirli özellikleri ile diğer işçilerden ayrılan psikolojik tacize daha açık olan zayıf grupların daha eşit şartlarda çalışmasını hedeflemektedir.

¹¹⁰ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 66-67.

¹¹¹ Savaş, a.g.e., s. 53.

Sonuç olarak bu düzenlemelerin işyerinde psikolojik tacizi önleyici nitelikte olduğunu ancak çerçeve niteliğinde olup yeterli olmadığını kabul etmek gerekmektedir.

2.1.2.3. Avrupa Birliği'nin 2000/43/EC ve 2002/73/EC Sayılı Yönergeleri

29 Temmuz 2000 tarihinde Avrupa Konseyi ırk veya etnik köken nedeniyle ortaya çıkabilecek ayrımcılığı önlemek amacıyla 2000/43/EC Sayılı Yönerge'yi kabul etmiştir.

Yönerge'nin ilk maddesinde de belirtildiği üzere Yönerge, eşit muamele ilkesinin uygulanması amacıyla ırk ve etnik kökene dayalı farklı muamelele ile mücadele etmektedir.

Yönerge'nin 2. maddesi dolaylı ve doğrudan ayrımcılığı tanımlamakta ve her ikisine karşı da mücadeleyi öngörmektedir. Yine aynı madde de bir ayrımcılık şekli olarak tanımlanmış ırk ve etnik kökenle dini inanışla, engellilikle, yaşla, cinsiyetle ve cinsel yönelim ile insan onur ve itibarının yıldırıcı, düşmanca kasıtlı davranışlarla çiğnenmesi olarak tanımlanmıştır.¹¹²

Yönerge, üyelere, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığa ilişkin mücadelede, sadece işyerinde bağımsız çalışma erişimi ve eşit muamelenin korunmasının sağlanması ile sınırlı bir sorumluluk yüklemektedir. Ayrıca demokratik ve hoşgörülü toplumların gelişimi amacıyla eğitim, sosyal güvenlik ve sağlık bakımı gibi sosyal koruma, çalışanların ırk ve etnik kökeni sebebi ile sosyal dezavantajlı olabileceği alanlarda korunması, mallar ve hizmetlere erişimin sağlanması gibi alanları da düzenlemektedir.¹¹³

2002/73/EC Sayılı Yönerge ile üye devletler cinsel tacizi cinsiyet kaynaklı bir ayrımcılık olarak kabul etmektedirler. Yönerge'de cinsel taciz, "*İnsan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış*" şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca

¹¹² Lokmanoğlu, a.g.e., s. 61.

¹¹³ Hülya Tekin, "Avrupa Birliği Ve Türkiye Örneğinde Ayrımcılıkla Mücadele", Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı (Uzmanlık Tezi), 2008, Ankara, s. 8.

Yönerge'nin işçinin iş sözleşmesini haklı feshinde önem arz edecek 2. maddesinin 3. fıkrası, bir kimseyi etkileyecek istihdama ilişkin bir kararın cinsel tacizin reddedilmesi veya buna maruz kalmasına bağlanıp bir gerekçe ya da temel oluşturmayacağı düzenlenmektedir.¹¹⁴

2.1.2.4. Avrupa Birliği'nin 2000/78/EC Sayılı Yönergesi

2000/43/EC Sayılı Yönerge'de Konsey ırk ve etnik kökene dayanan ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik düzenlemeler getirmiştir. İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Yönerge ise din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadeleye ilişkindir.

2000/78/EC Sayılı Yönerge'de özellikle engelli çalışanların ayrımcılığa uğramasını engellemek için alınacak önlemler dikkat çekmektedir. Binaların ve ekipmanların engelli bireyler ile uyumlu hale getirilmesi, çalışma saatlerinin ve görev dağılımlarının uyumlulaştırılması, gerekli eğitim ve bütünleşmenin sağlanması işyerinde oluşabilecek ayrımcılığın önüne geçecektir. 2000/78/EC sayılı Yönerge'nin gerekçesinde belirtildiği üzere, istihdam ve meslek herkes için eşit fırsatların garanti altına alınmasında kilit öneme sahiptir. Vatandaşların kendi potansiyellerinin farkına varmalarına katkıda bulunarak üretime katılmalarını ve tam anlamıyla kültürel, ekonomik ve sosyal hayatın içinde var olmalarını sağlamaktadır.¹¹⁵

Yönerge'nin Ayrımcılık Kavramı başlıklı 2. maddesinde:

“Doğrudan ayrımcılık; bir kişinin, 1. maddede anılanlardan herhangi birine dayanılarak, benzer durumdaki diğer bir kişiye göre daha az lehine olan muamele gördüğü, görmüş olduğu veya görme ihtimali bulunduğu zaman vuku bulmuş kabul edilir.

Dolaylı ayrımcılık; aşağıdakiler söz konusu olmadığı sürece, görünüşte tarafsız bir hüküm, ölçüt veya uygulamanın belirli bir ırk ve etnik kökene sahip kişileri,

¹¹⁴ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 68.

¹¹⁵ Hülya Tekin, a.g.t., s. 16.

diğer kişilere kıyasla dezavantajlı bir konumda bıraktığı zaman vuku bulmuş kabul edilir” şeklinde ayrımcılık açıklanmıştır.

Yine aynı madde de taciz, “bir kişinin onurunun kırılması veya korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya incitici bir ortam yaratılması amacıyla veya bu durumlara neden olacak şekilde, ırk veya etnik kökenle ilgili istenmeyen bir davranış gerçekleştiğinde bir ayrımcılık türü olarak kabul edilir. Bu bağlamda, taciz kavramı, üye devletlerin ulusal mevzuatlarına ve uygulamalarına uygun olarak tanımlanabilir.” şeklinde açıklanmıştır.

Tüm bu bilgiler ışığında Yönerge, eşit işlem ilkesini koruyarak ayrımcılığın önüne geçmeyi hedeflemiştir ve tacizi de bir ayrımcılık olarak tanımlamıştır. Daha önceki bölümlerde bahsedildiği üzere işyerinde farklılıklar psikolojik tacize sebep olmaktadır. Dolayısıyla yaş, cinsiyet, engellilik, din veya inanç gibi farklılıkların farklı muameleye sebebiyet vermesi önlemeyi amaçlayan Yönerge, işyerinde psikolojik taciz için de kanaatimizce koruyucu niteliktedir.

2.1.2.5. 2001/2339 (INI) Sayılı “İşyerinde Taciz” Başlıklı Parlamento Tavsiye Kararı

İşyerinde Psikolojik Taciz başlıklı Yönerge iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde kavramı ele almakla birlikte kavrama ilişkin herhangi bir açıklama getirmemektedir. Ancak meydana geliş nedenleri hakkında yol göstericidir. Yönerge’ye göre mağdur genellikle kadınlar olmakla birlikte örgüt içi bilgilendirmenin yetersizliği, farkındalığın olmaması, bir türlü çözüme ulaştırılmadığı için çatışmaya neden olan örgüt sorunları, işyeri örgütlenmesindeki temel sorunlar işyerinde psikolojik tacize sebebiyet vermektedir.

Üye ülkeler Dublin Vakfı’nın verileri ışığında işyerinde psikolojik tacizin işyeri stresine göre işyerlerinde daha yıkıcı etkileri olduğunu tespit etmiş, ayrıca Bilbao Bürosunun sağlık açısından potansiyel risk olduğuna dair verilerini de göz önünde bulundurarak Komisyona çağrıda bulunmuşlardır. Bahsi geçen çağrı sonucunda üye ülkeler psikolojik taciz ve cinsel tacizle mücadele etme amacıyla genel iadeleri ile çerçeve bir yönerge olan 89/391 sayılı Yönerge’nin genişletilmesinin yeterli olamayacağı kanaatine varmış, uygulamasının genişletilmesini ya da işyerinde

psikolojik tacize özgü bir yönergenin düzenlenmesini daha uygun bulmuştur. Bu doğrultuda üye devletlerin yasal düzenlemelerinde kavram farklılıklarını gidererek yeknesak hale getirmelerinin psikolojik tacizle mücadelede uygun olacağı kabul edilmiştir. Parlamento kararının hukuki bir bağlayıcılığı olmamakla birlikte Parlamento'nun psikolojik tacize olan yaklaşımını ortaya koyması ve üye devletlere konuya ilişkin yön göstermesi göz önünde bulundurulduğunda önemli olduğu yadsınamaz.¹¹⁶

2.1.2.6. Psikolojik Tacize Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor

2004 yılında Elena Ferrari'nin Komisyon'a sunduğu rapor üye devletlerin psikolojik taciz karşısındaki tutumlarını değerlendirmektedir. Raporda çocuklara, gençlere ve kadınlara yönelen psikolojik taciz konu edilmiştir. Raporda psikolojik taciz kavramına ilişkin kesin bir tanım yapılmamıştır. Bireylerin saygınlığına ve onuruna yönelik olan psikolojik tacizin, kavramsal göreceliğinden dolayı cinsel taciz ve ayrımcılıktan ayrılmasının güç olduğu vurgulanmaktadır. Birlik üyelerinin düzenlemelerine ve tanımlamalarına raporda yer verilmekle birlikte saygı ve onur kavramlarının kişiden kişiye değişebilir özelliği nedeniyle raporda, incitici üslup, fiziksel temas, bağırma ve azarlanmalar, bilgi kaynaklarına erişimin engellenmesi, duvarlara asılan posterler, yazılar, ayıp işaretler, sosyal aktivitelerden kişiyi soyutlama girişimleri, sorumluluk verilmemesi, verilen sorumlulukların geri alınması gibi durumların bir işyerinde psikolojik tacizin yapıldığına işaret olabileceği belirtilmiştir.¹¹⁷

Raporda belirtildiği üzere işyerinde psikolojik tacizin bireysel, durumsal, örgütsel ve sosyal olmak üzere dört ana nedeni bulunmaktadır. İçerisinde Birlik üyeleri ile birlikte Türkiye'nin de bulunduğu 13 aday ülkenin işyerinde psikolojik tacizle ilgili güncel durumlarını da içeren rapor mağdurların çoğunlukla kadın olduğunu belirtmektedir. Ayrıca Rapora göre en çok psikolojik taciz, kamu yönetiminde, banka, hizmet ve satış sektörlerinde meydana gelmektedir. Psikolojik tacizin yaygın ve sıklıkla karşılan bir olgu olması sebebiyle uluslararası platformda kabul gören bir

¹¹⁶ Savaş, a.g.e., s. 59.

¹¹⁷ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 72.

tanımla birlikte psikolojik tacize yönelik yüksek farkındalığa ihtiyaç olduğu da Raporda belirtilmektedir.¹¹⁸

2.1.2.7. İşyerinde Şiddetin Önlenmesi Başlıklı Rapor

2003 yılında Dublin Vakfı'nın "İşyerinde Şiddet ve Taciz" konusunda yaptığı araştırmanın sonucunda İşyerinde Şiddetin Önlenmesi başlıklı rapor yayınlanmıştır. Söz konusu Raporda her ne kadar işyerinde şiddet kavramının ortak bir tanımının yapılması hem kültürel kaynaklı hem de yasal düzenlemelerin farklılıklarından dolayı güç olsa da 1995 yılında yapılan uzmanlar toplantısının ardından bir tanıma yer verilmiştir. Avrupa için referans teşkil eden tanım aşırı tutumlar, tehditler, saldırı olmak üzere üç yasal saç ayağı üzerinde kurulmuştur. Raporda pek çok ülkeden toplanan bilgilerin rehberliğinde analizler yapılmakta örnekler ile kültürel farklılıklar gösterilmektedir. Böylelikle psikolojik tacizin bireysel, durumsal, örgütsel, toplumsal yönden ortaya çıkış nedenleri kültürden kültüre değişebilen farklı yönleriyle irdelenmektedir. Bunlarla yetinilmeyip Birlik ve üye ülkelerin yasama ürünü olan veya olmayan düzenleyici araçları incelenerek yasal uygulamalarına yer verilmektedir.

Rapor psikolojik taciz konusunda yüksek bilincin oluşturması için gerekli materyalleri ortaya koyması, ulusal düzenlemelerin ve stratejilerin nasıl olması gerektiği konusunda yol gösterici olması ve nihayetinde konuya ilişkin daha çok ek araştırmaya ihtiyaç olduğunu vurgulaması bakımından önemlidir.¹¹⁹

2.1.2.8. Avrupa Parlamentosu Ve Avrupa Birliği'nin 2006/54/CE Sayılı Direktifi

Avrupa Konseyi ve Avrupa Parlamentosunun 2006 tarihli özellikle cinsiyet ayrımcılığının önlenmesini önceleyen 2006/54/CE sayılı İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkek Arasında Eşit Davranılması Direktifi yürürlüğe konulmuştur. Direktifte ayrımcılık ve taciz tanımlarına birlikte yer verilirken taciz:

"Cinsiyet temeline dayalı olarak korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam oluşturma ve insan haysiyetine zarar verme amacı ve etkisiyle yapılan ve istenilmeyen davranışlar" şeklinde, cinsel taciz ise:

¹¹⁸ Savaş, a.g.e., s. 58.

¹¹⁹ Savaş, a.g.e., s. 58.

“Özellikle de korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam oluşturmak dahil insan haysiyetine zarar verme amacı ve etkisiyle sözlü veya sözlü olmayan veya cinsel içerikli fiziksel davranışlardır.” şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımlar incelendiğinde tacizin insan haysiyetine zarar verme amacı ve etkisiyle yapılması ve korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam oluşturma ile yapılması olmak üzere iki kümülatif şartı vardır. Ancak tanımlarda dikkat edilmesi gereken husus korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam oluşturmak amacıyla yapılması şartı cinsel taciz için aranmamıştır. Yine dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise istenmeyen davranışın yorumlanmasıdır. Kişiden kişiye algının değişebilir olmasından dolayı istenmeyen davranıştan “İtiraz edildikten sonra devam eden davranışlar istenmeyendir.” çıkarımı yapılmamalı ayrıca mağdurun sessizliği davranışı istediği şeklinde yorumlanmamalıdır. Her iki tanımında vurgulandığı gibi önemli olan insan haysiyetidir ve insan haysiyetine zarar verme amacıyla yapılan davranışları belirli örneklerle sınırlandırmak da mümkün değildir. Bu nedenle istenmeyen hareketler sözlü ya da yazılı olabileceği gibi herhangi bir tasvir, yüz ifadesi, taklit veya fiziksel temas gibi kişinin onurunu zedeleyebilecek her türlü davranış olabilir.¹²⁰

2.2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) SÖZLEŞMELERİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ ÇALIŞMALARI

Birleşmiş Milletler Kuruluşları arasında üçlü yapıya sahip tek kuruluş olan ILO Anayasası'nın giriş bölümü evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adaletin sağlanması yolu ile sağlanabileceğini belirterek başlar. ILO bu gaye ile sosyal adaletin sağlanması için insan haklarına saygıyı geliştirip, insana yakışır yaşam standartlarında çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlamaya çabalamaktadır. Böylelikle temelde çalışma barışını sağlayarak işyerinde şiddetin önüne geçmeyi de hedeflemektedir. Üçlü yapı içerisinde sosyal diyalogların güçlendirilmesiyle sosyal koruma programlarına odaklanan ILO tarafından , 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi, 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve 2008 tarihli

¹²⁰ Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, “2006/54/AT Sayılı Direktif Ve Avrupa Adalet Divanı Kararları Işığında İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkek Arasında Eşit Davranılması Ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması”, **İÜHFİM Özel Sayı**, C: 1, s. 534.

Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi yayınlanmıştır. ILO ekonomik ve sosyal politikaların merkezine “İnsana Yakışır İş Gündemini” koymakta ve insana yakışır işi; “Çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş” şeklinde tanımlamaktadır.¹²¹

1998 yılında Duncan Chappel ve Vitorio Di Martino'nun yazdığı “İşyerinde Şiddet” başlıklı rapor ILO tarafından işyerinde psikolojik tacizin kapsamlı bir şekilde ele alındığı ilk belgedir. Raporda işyerinde psikolojik taciz ve işyerinde zorbalık kavramları ayrı ayrı ele alınarak açıklanmakta, işyerinde zorbalık, iş yapma kapasiteleri zorbalığı uygulayandan daha yüksek olması sebebiyle hedef seçilen kişiye düşmanca, kin güdere, acımasız ve aşağılayıcı davranma olarak belirtilmektedir. Buna karşın işyerinde psikolojik taciz davranışlarının ise çok çeşitli olması ve kültürden kültüre değişebilirliği nedeniyle belirli davranışlarla tasvir edilmesi ve tanımlanmasının zorlaştığı belirtilmektedir. İşyerinde psikolojik tacizi rapor, bireysel davranışların yanı sıra çalışma ortamı, çalışanlar ile müşterilerin, yöneticiler ile çalışanların, çalışanların birbirleri ile ilişkilerinin bir bileşimi olarak görmektedir. Bu nedenle işyerinde psikolojik tacizle mücadele ederken her türlü durum sorunu kapsayacak bir yol bulma fikri ile genel bir çözümün yararsız kalacağı ancak her nedenin ayrı ayrı analiz edilerek çeşitli müdahale stratejilerinin oluşturulmasının faydalı olacağı tavsiye edilmektedir. Söz konusu raporda, ILO'nun işyerinde psikolojik tacize işyeri sağlığı ve güvenliği penceresinden bakması sebebiyle genel bir çerçeve çizilmekle yetinilmiş konuya ilişkin ayrıntılı bir inceleme yapılmamıştır.¹²²

ILO'nun konuya yönelik 2003 yılında kabul ettiği diğer bir çalışma ise “Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu” başlıklı mevcut önlemleri listelerek işyerinde psikolojik tacizin engellenmesi için ilkeler getiren politik metindir. İşverenlere işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik sorumluluk getiren hükümleri içeren metin işçilere de işveren ile konuya ilişkin işbirliği içerisinde olmayı tavsiye etmektedir.¹²³

¹²¹ Özge Berber Aktaş, **İş Yerinde Şiddetin Önlenmesi ve ILO Standartları**, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı İçinde, İsmail Akgün (ed.), Özgür Matbaacılık, Ankara, 2013, s. 81-82.

¹²² Savaş, a.g.e., s. 50-51.

¹²³ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 75.

Bunların yanında ILO'nun özellikle üç temel sözleşmesi işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi hususunda referans kaynağıdır. Bu sözleşmeler; 1958 tarihli 111 sayılı Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi, 1981 tarihli 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 1985 tarihli 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmedir. ILO'nun Türkiye tarafından da 1996 yılında onaylanan, sekiz temel araştırmasından biri olan 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ırk, cinsiyet, inanç fark etmeksizin bütün insanların haysiyetlerini, saygınlıklarını koruma, eşit şartlarda ekonomik güvenlik elde etme, maddi ve manevi gelişimlerini göz etme hakkına sahip olduğunu ön plana çıkarmaktadır. Sekiz temel sözleşme içerisinde yer alması sebebiyle sözleşmeyi onaylamamış dahi olsalar bile üye devletler sözleşmeyi uygulamaktan sorumludur.¹²⁴

Sözleşme¹²⁵nin 2. maddesinde ayrımcılık :

- a) Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal meşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan diğer ayrımcılık göz etme, ayrı tutam ve üstün tutmayı
- b) İlgili üye ülkelerin, varsa temsilci, işçi ve işveren örgütleri ve diğer ilgili kurumlarla istişare ederek, meslek veya iş edinmede ya da edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan diğer ayrımcılık göz etme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ifade eder.

Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanan 1981 tarihli 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme işyerinde psikolojik tacizi iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alan bir sözleşmedir. Sözleşmenin 13. maddesi çalışanın güvenliğinin önceleğindiğinin açık bir ifadesidir ve çalışana yaşamına yönelik ciddi, yakın bir tehlikenin mevcudiyeti halinde çalışmaktan kaçınma hakkı tanımaktadır. Sözleşmede ayrıca sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının sağlanması için üye devletlerin

¹²⁴ Aktaş, a.g.e., s. 83-84.

¹²⁵Düzenleme metni için bkz.

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (E.T.: 10.06.2023)

ulusal tutarlı bir potika geliştirme sorumluluğu düzenleyerek gerekli eğitimlerin yapılmasını ve düzenli aralıklarla kontrol edilmesini öngörmektedir.¹²⁶

Son olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer bir sözleşme 1985 tarihli 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmedir. Türkiye'nin de 2004 yılında onayladığı Sözleşme¹²⁷ uygun iş ortamını, çalışanların hem fiziksel hem zihinsel sağlıklarına hitap edecek şekilde yeteneklerine uyarlanarak hazırlanan koşulları iş sağlığı ve güvenliğini sağlayan yerler olarak görmüştür. 161 sayılı sözleşme de 111 sayılı ve 155 sayılı sözleşmeler gibi işyerinde psikolojik taciz için değerlidir ve konuya ilişkin diğer iki temel sözleşmede olduğu gibi sorumluluğu devletlere yüklemektedir.¹²⁸

2.3. KARA AVRUPASI VE ANGLO SAKSON HUKUKU

Daha önceki bölümlerde bahsi geçtiği üzere işyerinde psikolojik taciz davranışları kültürden kültüre değişmekte sosyolojik olarak farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar Kara Avrupası ülkelerinde ve Angola Sakson ülkeleri arasında da belirgindir. Sosyal çevrelerinden daha az etkilenen Amerikalılar Avrupa ülkelerine kıyasla daha bireyseldirler. Bu nedenle Avrupa ülkelerinde bir çalışmanı dışlamaya yönelik yapılan davranışların Amerikalılar tarafından düşmanca algılanmaması muhtemeldir. Ayrıca Amerika tarihinde köklü bir eşitlik mücadelesi yatmaktadır. Dolayısıyla Amerikalılar işyerinde psikolojik taciz olgusuna eşitlik kavramı üzerinden bakarken Avrupa ülkeleri konuyu insan onuru üzerinden değerlendirmektedir.¹²⁹

Bu bölümde bahsi geçen farklılıklar sebebiyle Kıt'a Avrupası Ülkeleri ile Anglo Sakson Hukuku uygulanan ülkelerin işyerinde psikolojik tacize karşı yaklaşımları ayrı başlıklar altında incelenecektir.

¹²⁶ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 76.

¹²⁷ Düzenleme metni için bkz.

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm

(E.T.:06.06.2023)

¹²⁸ Aktaş, a.g.e., s. 84.

¹²⁹ Canan Ünal Adınır, "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi", **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C: X, No: 37, 2013, İstanbul, s. 25.

2.3.1. Kıta Avrupası Ülkelerindeki Düzenlemeler

2.3.1.1. Fransa

1998 yılında Fransız psikoterapist Marie-France Hirigoyen'in "Manevi Taciz" isimli eserinin yayınlanması ile psikolojik tacizle mücadele konusunda bir bilinç yükselmiş ve 1999 tarihinde konuya ilişkin bir yasa teklifi sunulmuştur. Bu teklifte ilk defa işyerinde psikolojik tacizin kanuni bir tanımı yapılmak suretiyle "*çalışma koşullarının bilinçli olarak kötüleştirilmesi*" şeklinde açıklanmıştır. Fransız Hukuku, yargıda görev alan, işyerinde psikolojik taciz farkındalığı yüksek olan avukatların, var olan düzenlemelerin mağdurların zararlarını gidermeye ve failleri cezalandırmaya yeterli olmadığı yönündeki savunmalarının da dikkat çekmesi üzerine 2002 yılında işyerinde psikolojik taciz için özel bir düzenlemeye kavuşmuştur. Sosyal Modernleşme ismi verilen bu kanun ile hem İş Kanunu'na hem de Ceza Kanunu'na işyerinde psikolojik tacize ilişkin kapsamlı bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre Fransız Hukuku'nda psikolojik taciz uygulayıcısına hukuki ve cezai olmak üzere iki yaptırım öngörülmüştür.¹³⁰

Fransız Ceza Kanunu 222-33. maddesine¹³¹ göre :

"Herhangi bir kimseyi, çalışma şartlarının kötüleşmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonuç doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen ya da mesleki geleceğini tehlikeye atan, tekrarlanan davranışlarla taciz eden kimse, iki yıla kadar hapis ve 30.000 Euro para cezası ile cezalandırılır." Kanun metninden anlaşılacağı üzere çalışma koşullarını kötüleştiren tekrarlayan davranışların varlığı suçun oluşması için yeterlidir. İşyerinde psikolojik taciz suçunun oluşması için mağdurun dışlanması ya da işyerinden uzaklaştırılmasının amaçlanması gibi özel bir kast ile hareket edilmesi aranmamıştır. Psikolojik tacizin oluşumunun tespiti açısından mağdurda zararın boyutu, failin hangi davranışlar ile zarar verdiği, davranışların sıklık frekansı ve ne kadar sürmesi gerektiğine ilişkin herhangi bir düzenlemede bulunulmamıştır. Fransız Hukuku psikolojik tacize yaklaşımında, tacize maruz kalan kurbanlarla beraber psikolojik tacize uğrama

¹³⁰ Savaş, a.g.e., s. 65-66,71.

¹³¹ Çukur, a.g.e., s. 51.

riskinden çekindikleri için veya daha farklı sebeplerle taciz davranışlarını sadece izleyen tanıkları da mağdur olarak kabul etmektedir.¹³²

2.3.1.2. İsveç

Psikolojik tacize karşı ilk özel yasal düzenleme yapan Avrupa ülkesi olan İsveç, 1993 yılında konuya ilişkin iki kararname çıkarmıştır. Bu kararnameler 1 Temmuz 1978'den itibaren yürürlüğe giren Çalışma Ortamı Yasası'na dayanılarak çıkarılan “İşyerinde Şiddet ve Tehdidi Önlemeye İlişkin Kararname” ve “İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname” isimli kararnamelerdir. Çalışma Ortamı Yasası işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi için önem arz eden düzenlemelere yer vermiştir. Bahsi geçen yasa işverene ve yöneticilere, çalışanların birbirlerine karşı olumsuz davranışlarını önlemek, stres ve kriz yönetimine dair eğitimler vermek, iletişimsizlik ve çatışma hallerinde oluşabilecek riskler hakkında eğitim vermek, çalışanların gelişimi için onlara imkanlar sağlamak ve onları cesaretlendirmek gibi sorumluluklar yüklemektedir.¹³³

İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname'de mağduriyetin tanımı şu şekilde yapılmaktadır :

*“Mağduriyet, çalışanın işten ayrılmasıyla sonuçlanabilen, kınanacak veya tamamen olumsuz davranışların, saldırgan bir şekilde yinelenerek, belirli bir çalışana yöneltilmesi ile ortaya çıkan durumdur.”*¹³⁴

Psikolojik tacizin örgütsel bir konu olduğunu açıkça ortaya koyan Kararname'nin 4'üncü kısmındaki düzenleme, psikolojik tacize sebebiyet verecek çalışma koşullarının erken dönemde tespit edilerek ortadan kaldırılması ve mağduriyetin iş örgütlenmesinden mi yoksa işbirliğindeki eksiklikten mi kaynaklandığının belirlenerek berteraf edilmesi yükümlülüğünü işverene getirmektedir. Kararname'nin 5'nci kısmında, işyerinde mağduriyet yaşandığına dair semptomların gözlenmesi halinde ivedilikle karşı önlemlerin alınacağı ve bu önlemlere uyulup uyulmadığının takip edileceği düzenlenmiştir. Kararname'nin 6'ncı

¹³² Savaş, a.g.e., s. 67.

¹³³ Çukur, a.g.e., s. 46-47.

¹³⁴ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 79.

kısımında, tacize maruz kalan işçilerin yardım ve desteğin gecikilmeksizin sağlanacağı düzenlenmekle birlikte işverene bunun için özel tedbirler alması yönünde görev yüklenmiştir.¹³⁵

Fransa'da olduğu İsveç Hukuku'nda da işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi için cezai yaptırım öngörülmüştür.¹³⁶ İşveren, psikolojik tacize karşı mücadelede, iş ve iş ortamını organize ederken yasal düzenlemelerin kendisine yüklediği sorumlulukları yerine getirmese, İsveç Çalışma Ortamı Yasası'nın 8'inci bölümünün 1'nci kısmındaki düzenlemeler gereğince para cezası ya da en fazla bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır.¹³⁷

2.3.1.3. Almanya

Alman Hukuku'nda işyerinde psikolojik tacize ilişkin doğrudan açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak doğrudan düzenleme bulunmaması her sekiz işçiden birinin psikolojik taciz mağduru (2008 yılı verilerine göre) olduğu Almanya'da psikolojik tacize karşı başvurulacak hiçbir yol olmadığı anlamına gelmemektedir. İşverenin gözetim sorumluluğu ve sözleşmeden doğan koruma yükümlülüğü kapsamında işyerinde psikolojik tacize karşı başvurulabilecek düzenlemeler bulunmaktadır. İşverenin sözleşmesel sorumluluğuna psikolojik tacizin işverene atfedilebilir bir nitelikte davranışla gerçekleşmesi veya işçiyi koruma yükümlülüğüne helal getirmesi halinde başvurulacaktır. Bir diğer ihtimal de işverenin işyerinde psikolojik taciz oluşturan davranışın haksız fiil oluşturmasıdır. Bu durumda haksız fiil sonucu manevi zararın oluşması ve bu zararın mağdurun kişilik hakkını esaslı ihlal eder nitelikte olması gerekmektedir. Ayrıca Alman Hukuku haksız fiilin oluşum şartlarını yalnızca işverenin davranışları ile sınırlamış, işverenin talimatı ile hareket eden işçi veya yöneticilerin yada üstlerin psikolojik taciz davranışlarını da bu kapsamda kabul etmiştir. İşveren dışındaki bu kimselerin fail olarak nitelendirilebilmesi ve işveren sorumluluğuna gidebilmesi için işveren ile iş ilişkisinde olmaları ve işvereni temsil etmeleri gerekmektedir. İşverenin gözetim borcu yanında dolaylı olarak yararlanılabilecek diğer bir yol işverenin eşit davranma

¹³⁵ Çukur, a.g.e., s. 49.

¹³⁶ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 79.

¹³⁷ Çukur, a.g.e., s. 49.

borcudur. 2006 yılında yürürlüğe giren Eşit Davranma Yasası ile ırk, etnik köken, cinsiyet, din veya inanç, özürllük, yaş cinsel veya tercihe dayalı her türlü ayrımcılığı önlemeyi ve ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır ve kanun psikolojik tacizi de içine alacak şekilde tacizi, bir ayrımcılık türü olarak kabul etmektedir.¹³⁸

Alman Hukuku'nda işyerinde psikolojik taciz kanunlarda tanımlanmamakla birlikte 1997 yılında ilk defa Fedaral İş Mahkemesinde “*çalışanların kendi aralarında ya da üstleri tarafından sistematik gerçekleştirilen düşmanca, kışkırtıcı, ve ayrımcı davranışlar*” şeklinde tanımlanmıştır.¹³⁹

Tüm bu bilgiler ışığında Alman Hukuku'nda işyerinde psikolojik tacizin oluşması için davranışın uzun süreli olması ve tekrar etmesi, mağdurun hukuken korunan bir menfaatinin ihlal edilmesi ve ihlalin tek yönlü olması gerekmektedir.¹⁴⁰

2.3.1.4. Belçika

Son zamanlarda işyerlerinde artan rekabetin etkisiyle dikkat çeken işyerinde psikolojik taciz Belçika'nın da gündeminde yer edinmiştir. Özellikle 2000 yılında, “fazla kiloları nedeniyle düşük performans sergilediği” yönünde iş arkadaşlarıncı tacize uğrayan 21 yaşındaki genç bir işçinin intihar etmesi ve akabinde ölümüyle sonuçlanan elim bir olay neticesinde dikkatler psikolojik tacize çekilmiştir. Bu üzücü olayın ardından içerisinde işyerinde psikolojik tacizin tanımının da yer aldığı, Avrupa'nın konuya ilişkin en kapsamlı yasal düzenlemesi yürürlüğe girmiştir.¹⁴¹

2002 tarihinde yürürlüğe giren “İşyerinde Şiddet, Psikolojik Taciz ve Cinsel Tacizden Korunmaya İlişkin Yasa” isimli bu yasa, 1996 tarihinde çıkarılan ve halen yürürlükte olan İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası'nda psikolojik taciz konusunda ayrıntılı düzenlemelere yer verecek şekilde değişiklikler yapmıştır. Bahsi geçen yasanın 32üç (32ter) başlıklı maddesinin ikinci fıkrasında psikolojik tacizin tanımı şu şekilde yapılmıştır:

¹³⁸ Adınır, a.g.m., s. 26-29.

¹³⁹ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 72.

¹⁴⁰ Adınır, a.g.m., s. 31.

¹⁴¹ Dalgaldere, a.g.e., s. 92.

“İşletme içinde veya dışında, (i) işin ifası sırasında, bir çalışanın kişiliğine ya da bedensel veya ruhsal bütünlüğüne zarar vermeyi amaçlayan ya da sonucu itibariyle zarar veren; (ii) tacize uğrayan işçinin işini tehlikeye atmayı amaçlayan ya da sonucu itibariyle tehlikeye atan; (iii) tehdit edici, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya sonucu itibariyle böyle bir ortam yaratan, sözler, el ve kol hareketleri ya da yazılarla gerçekleştirilen, hukuka aykırı ve tekrarlanan her türlü fiil işyerinde psikolojik tacizdir.”¹⁴²

Tanım incelendiği zaman psikolojik tacizin varlığından bahsedebilmek için belirli bir sürede tekrarlayan davranışların olması gerektiği, hafif ihmal ile işlenen kusur unsurunun arandığı ve özel bir saik aranmadığı görülmektedir.¹⁴³ Yine tanım ışığında psikolojik tacizin gerçekleşmesi için sözlü veya yazılı olan el ve kol hareketleri ile yapılan şekilde genel ifadelerle belirli davranışlar düzenlemede sayılsa da bu davranışlar sınırlandırılmamıştır ancak failin psikolojik taciz davranışları ile mağdurun gördüğü zarar arasında nedensellik aranmıştır.¹⁴⁴

Kanunu’nun aynı maddesi gereğince işverenin hem işyerinde psikolojik tacizle hem de cinsel taciz¹⁴⁵ ile mücadelede, risk analizi ve değerlendirmesi yapmak, mağdura destek ve yardım araçlarını belirlemek ve mağdurun yeniden iş hayatına dönmesini sağlamak üzere üç aşamalı yükümlülükleri vardır.¹⁴⁶

İşverenin Kanun’da yer alan üç aşamalı yükümlülüklerini yerine getirmesi için önleme danışmanı ve güvenilir kişi ataması zorunludur. Önleme danışmanı belirli mesleki niteliklere sahip kişilerden seçilebilmektedir. En az beş yıllık iş tecrübesi olanlar arasından seçilen bu kişilerin üniversite mezunu olması, eğitim geçmişlerinde çalışma sosyolojisi veya psikolojisinin bulunması şarttır. Önleme danışmanları ilk olarak işyerlerinde risk analizi yapar ve psikolojik taciz şartlarının olup olmadığını değerlendirir. Analiz sonucunda veya analizden bağımsız işyerinde psikolojik taciz ve cinsel tacize uğradığını iddia eden çalışan varsa şikâyetlerini ve tanıkları dinler, süreç içerisinde danışmanlık ve rehberlik yaparak tacizin tahribatını onarmak için

¹⁴² Çukur, a.g.e., s. 54-55.

¹⁴³ Dalgaldere, a.g.e., s. 92.

¹⁴⁴ Çukur, a.g.e., s. 55.

¹⁴⁵ Çukur, a.g.e., s. 55.

¹⁴⁶ Lokmanoğlu, a.g.e., s. 81.

çabalar. Güvenilir kişi çalışanlar arasından seçilmesi zorunlu olmayan, önleme danışmanına yardımcı ve önleme danışmanı ile devamlı fikir alış verişinde bulunarak koordinasyonlu hareket eden kişilerdir. Güvenilir kişi veya kişiler psikolojik taciz mağdurlarını desteklemek ve şikayetlerini önleme danışmanına iletmek ile görevlidirler.¹⁴⁷

Yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren Belçika İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 81. maddesi gereğince cezai yaptırımla karşı karşıya kalmaktadır ve bu maddeye göre kovuşturma sonucunda sekiz günden bir seneye kadar hapis cezasına mahkum edilebilmektedir ya da işverene 250 Eurodan 5000 Euroya kadar para cezası verilebilmektedir.¹⁴⁸

Kanaatimizce bir önleme politikası ile işyerlerinde psikolojik tacizin öncelikle oluşumuna engel olmayı amaçlayan Belçika, psikolojik tacizin gerçekleşmesi halinde süreç içerisinde mağdura destek olan sonrasında mağdurun çalışma hayatına daha rahat dönmesini hedefleyen düzenlemeleri ile diğer Avrupa ülkelerine kıyasla konuya daha kapsamlı yaklaşmıştır.

2.3.2. Anglosakson Hukuk Sistemindeki Düzenlemeler

2.3.2.1. Birleşik Krallıktaki Düzenlemeler

Birleşik Krallık'ta işyerinde psikolojik tacizle mücadele kapsamında özel bir düzenleme yıllarca bulunmamaktaydı ancak konuya ilişkin “İşyerinde Sağlık Ve Güvenlik Yasası”, “Tacizden Korunma Kanunu” ve “İşçi Hakları Yasası” gibi dolaylı düzenlemeler ile sağlanmaktaydı.¹⁴⁹

İçerisinde taciz tanımı da bulunan 1997 tarihli “Tacizden Korunma Kanunu”, işyerindeki ilişkilere özel psikolojik tacizi düzenlemese de işyerlerinde gerçekleşen tacizde de uygulama alanı bulacak yeterlilikteydi. Bahsi geçen kanuna göre taciz, kişide panik, korku veya üzüntü yaratma olarak tanımlanıyor ayrıca bu duyguların kişi de oluşması için yöneltilen davranışların en az iki kez tekrar etmesi aranıyordu. Taciz

¹⁴⁷ Çukur, a.g.e., s. 56-57.

¹⁴⁸ Eylem Yılmaz, “Mobbing Davranışı Ve Bandırma İli Kamu Hastaneleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013, s. 102.

¹⁴⁹ Dalgaldere, a.g.e., s. 97.

davranışları değerlendirilirken failin taciz amacı olup olmadığı değerlendirilmeksizin mağdurun psikolojik taciz davranışlarını objektif bir ölçütle yani mantıklı her insanda üzücü, kırıcı, saldırgan davranışların aynı sonuçlara sebebiyet vereceğinin ortaya konması maddi ve manevi tazminata hükmedilmesi için yeterliydi. Bununla birlikte tacizin durdurulması için mağdurun mahkemeden ihtiyati tedbir kararı talep etme imkanı da bulunmaktaydı.¹⁵⁰

1996 tarihli “İşçi Hakları Yasası” işçiyi iş sözleşmesinin keyfi feshinden korumayı amaçlamaktadır. Söz konusu yasa işyerinde psikolojik tacizi işverenin iş sözleşmesini ihlali olarak kabul ederek işçiye haklı fesih hakkı verirken, işçinin istifaya zorlanmasından da işçiyi korumaktadır.¹⁵¹

2001 tarihine kadar işyerinde psikolojik tacize karşı dolaylı düzenlemelerden yararlanan işçiler, İşte Saygınlık Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile konuya özgü bir yasal korumaya erişmişlerdir. Bahsi geçen kanunun ilk maddesinde işçilerin işyerinde saygınlıklarının korunmasının hakları olduğu, işverenlerin işçilerin saygınlığını korumakla yükümlü oldukları gibi icrai veya ihmali olması fark etmeksizin işçide korku ya da sıkıntı etkisi oluşturacak davranışlardan dolayı da sorumlu olacaklardır. Aynı kanuna göre herhangi akla yatkın bir sebeple açıklanamayan işçinin görev sorumluluklarının daha ağır hale getiren değişiklikleri de korku ve sıkıntı yaratan davranışlardandır ve en az iki kere tekrar etmesi gerekmektedir. Yine bu kanunun 4. maddesine göre bu düzenlemeden yararlanması için işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçinin son davranıştan itibaren 3 ay içerisinde şikayetçi olması gerekmektedir aksi takdirde mahkeme şikayetini ancak hakkaniyetini gerekli gördüğü durumlarda değerlendirmektedir. Şikayetin sağlam temellendirilmesi halinde 6. madde uyarınca mağdurun uğradığı zararın giderilmesi için mahkeme sözleşmeye aykırılığın ne boyutta olduğunu ve şiddeti ile birlikte sıklığının da değerlendirerek bir hükme ya da bir tavsiyeye karar verme imkanına sahiptir.¹⁵²

2.3.2.2. Amerika Birleşik Devletlerindeki Düzenlemeler

¹⁵⁰ Savaş, a.g.e., s. 88.

¹⁵¹ Dalgalıdere, a.g.e., s. 97.

¹⁵² Savaş, a.g.e., s. 89-90.

Avrupa Devletlerine nispeten cinsiyet ve milliyet temelli ayrımcılığın daha ön planda olduğu Amerika’da işyerinde psikolojik tacizi düzenleyen özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Psikolojik taciz ayrımcılığın bir türü olarak görülmektedir. Bu nedenle Amerika’da psikolojik taciz mağduru olan çalışanlar dolaylı hukuki yollardan yararlanmaktadır.¹⁵³

Bahsi geçen dolaylı düzenlemeler; 1964 tarihli Amerika Yurttaş Hakları Yasası, 1967 tarihli İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası, 1970 tarihli İş Güvenliği Ve Sağlık Yasası ve 1990 tarihli Engelli Amerikalılık Yasaları’dır. Bu yasalar işçileri doğrudan psikolojik tacize karşı koruma amaçlı olmasalar da işçilerin her türlü zarardan korunmalarına hizmet etmektedir. Ne var ki bu düzenlemelerin varlığına rağmen Amerika’da her beş işçiden birinin tacize uğradığı tespit edilmiştir.¹⁵⁴

Amerika Birleşik Devletleri’nde taciz mağduru bir kimsenin dava açabilmesi için öncelikle yaş, engellilik, milliyet ve cinsiyet gibi kanuni olarak korunan belirli bir gruba dahil olmasından dolayı ayrımcılığa uğraması gerekmektedir. Ancak bu halde işçiyi koruyucu nitelikte olan federal ve eyalet yasalarına başvurulabilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz davaları haksız fiile dayandırılarak açılabilmektedir. Bu davalarda mahkemenin davayı reddetmesinin en dikkat çeken sebebi şikayet konusu davranışın objektif şartlarda haksız fiil oluşturabilecek kadar zarar verici olmadığıdır.¹⁵⁵

Amerika’da doğrudan işyerinde psikolojik tacizi düzenleyen ismi “Sağlıkta İşyeri Yasa Tasarısı” olan bir tasarı bulusa da henüz yasalasmamıştır.¹⁵⁶ Öğretideki bir görüşe¹⁵⁷ göre, psikolojik taciz Amerika’da çok yaygın olması sebebiyle kültürel bir olgu olarak kabul edilmektedir ve doğrudan bir düzenleme konusunda gecikilmektedir. Biz bu görüşe, bir davranışın kültürden kültüre farklı algılanabileceği ve bir yerde kültürel etkenlerden dolayı olağan karşılanması muhtemel olmasına rağmen katılmamaktayız. Yıldırıcı nitelikteki işyerinde psikolojik taciz davranışları

¹⁵³ Çukur, a.g.e., s. 60.

¹⁵⁴ Dalgaldere, a.g.e., s. 96.

¹⁵⁵ Çukur, a.g.e., s. 61.

¹⁵⁶ Palabıyık, a.g.e., s. 97.

¹⁵⁷ Tuğba Çelebi Yüksel, “Abd, İngiltere Ve Fransa’da Mobbinge Yönelik Hukuksal Düzenlemelerin Türkiye Ölçeğinde Karşılaştırılması”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Samsun, 2018, s. 67.

kültürel olarak kabul görmesi halinde aynı kültür içerisinde yaşayan mağdur da saldırı olarak görmeyeceği için mağdur üzerinde zarar verici etkiler bırakmaması gerekmektedir. Bu durumda kurbanın zarar görmesi ve davranışları düşmanca algılaması kültürel bir olgu olamadığının ispatıdır. Sonuç olarak bahsi geçen ayrımcılığı engellemeyi amaçlayan, belirli grupları korumaya yönelik dolaylı düzenlemeler, Amerika Birleşik Devletleri'nde işyerinde psikolojik tacizle mücadelede yetersizdir ve özel bir düzenlemeye ihtiyaç vardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRK CEZA HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

3.1. TÜRK CEZA KANUNUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE VÜCUT VEREN SUÇ TİPLERİ İLE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN KİYASLANMASI

3.1.1. Genel Olarak

İşyerinde psikolojik taciz Türk Ceza Kanunu'nda bir suç tipi olarak doğrudan düzenlenmemiştir. Hem Anayasamızın 38. maddesinde düzenlenenen kimsenin suç işlediği tarihte yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı fiilden dolayı cezalandıramayacağını hükmünden hem de TCK'nun 2. maddesinde düzenlenen suçta ve cezada kanunilik, kıyas yasağı ve belirlilik ilkeleri gereğince işyerinde psikolojik taciz doğrudan cezalandırılmaz.¹⁵⁸

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının neler olduğu açıkça belirlenmemiştir. Ancak psikolojik tacizi oluşturan bazı davranışlar ceza hukuku bağlamında diğer suç tiplerini teşkil edebilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz davranışları sistematik, tekrar eden tehdit, aşağılama, saygınlığa ve itibara yönelik düşmanca olumsuz davranışlar olduğu için Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen pek suça vücut vermesi tabidir.¹⁵⁹ Hangi suç tiplerinin işyerinde psikolojik taciz davranışları ile örtüşebileceği ve bunların işyerinde psikolojik tacizden farklarına bu bölümde değinilmiştir.

3.1.1.1. Kasten Yaralama Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "*Kişilere Karşı Suçlar*" bölümünün "*Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar*" kısmında, 86., 87. ve 88. maddelerinde

¹⁵⁸ Kocabaş, a.g.t., s. 51.

¹⁵⁹ Ahmet Taşkın, "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C: I, No:44, 2015, s. 237.

düzenlenen kasten yaralama suçu bu bölümde işyerinde psikolojik taciz ile birlikte değerlendirilecektir.

3.1.1.1.1. Korunan Hukuksal Yarar

Anayasamızın 17. maddesi kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamayacağını düzenlemektedir. Vücut bütünlüğünün dokunulmazlığı yaşam hakkı gibi anayasaca güvence altına alınan temel haklardan biridir. 17. maddede belirtildiği üzere kişinin vücut bütünlüğüne müdahale ancak kanunda yazılı haller ile tıbbi zorunluluk hallerinde ve basit ölçüde olması şartıyla mümkündür. Kasten yaralama suçu 17. maddenin Türk Ceza Kanunu'na yansımalarından biridir. Bu nedenle kasten yaralama suçu ile korunmak istenen hukuksal yarar kişilerin vücut bütünlüğü ve dokunulmazlığıdır. Vücut bütünlüğünden anlaşılması gereken hem fiziksel hem de ruh bütünlüğüdür. Dolayısıyla kişinin maddi ve manevi varlığının kanunkoyucu tarafından korunmasının amaçlandığının, bu nedenle manevi varlığa müdahalenin de yasak olduğunun kabulü gerekmektedir.¹⁶⁰

3.1.1.1.2. Maddi Unsur

3.1.1.1.2.1. Fail

TCK'nundaki düzenlemede kişiden bahsedilmektedir, bu nedenle bu suçun faili herkes olabilir. Ancak failin kim olduğu suçun ağırlaştırıcı sebeplerinde önem arz etmektedir.¹⁶¹

3.1.1.1.2.2. Mağdur

Bu suçun mağduru canlı ve sağ olmak kaydıyla herkes olabilir. Kasten yaralama suçu mağdur bakımından bir özellik aramamakla birlikte mağdurun altsoy-üstsoy, eş ya da kardeş, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacaklara karşı işlenmesi halinde suçun cezayı ağırlaştırıcı nitelikli halleri söz konusu olacaktır.¹⁶² Ayrıca fail ve mağdur bir kimsede birleşemez yani bir kimsenin kendisini yaralaması

¹⁶⁰ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 208.

¹⁶¹ Bkz. TCK m. 86/a

¹⁶² İsmail Rüştü Cirit, Osman Atalay, **Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar (Kasten Yaralama Suçları)**, Ankara, Türkiye Adalet Akademisi, 2020, s. 15.

bu suça sebebiyet vermeyecektir. Failin mağduru araç olarak kullanıp mağdurun kendine zarar vermesi halinde dolaylı faillik meydana gelecektir.¹⁶³

3.1.1.1.2.3. Eylem

Kanunkoyucu kasten yaralama suçunun basit halinin düzenlendiği, TCK'nun 86. maddesinde "*başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan*" şeklinde düzenlemede bulunarak kasten yaralama suçunun hangi eylemlerle işlenebileceğini belirtmemiş ancak neticeyi ortaya koymuştur. Bu nedenle fail maddede belirtilen sonuçları ortaya çıkarabilecek her serbest hareketle bu suçu işleyebilecektir. Bu suçu işlemeye elverişli hareketler, TCK'nun 86. ve 87. maddelerinde düzenlendiği üzere icrai davranışlar olabileceği gibi TCK'nun 88. maddesinde daha hafif cezayı gerektiren hal olarak düzenlenen ihmali davranışlar da olabilir.¹⁶⁴

Vücuda acı verme, doğrudan vücuda temas eden hareketlerle beden bütünlüğünü ihmal eden kötü muamelelerin ortaya çıkardığı maddi acıları ifade etmektedir.¹⁶⁵ Vücut dokunulmazlığını ihlal etse dahi kasten yaralama suçuna saç ve sakal kesme gibi acı vermeyen eylemler sebebiyet vermez.¹⁶⁶ Mağdurun vücudunda beden bütünlüğünü ihlal edecek ölçüde acının oluşup oluşmadığı mağdurun durumuna göre değil objektif bir ölçütle makul bir kimsenin durumuna göre belirlenir.¹⁶⁷

Sağlığın bozulması çoğu zaman yalnızca hasta olma ya da hastalığın ilerlemesi olarak algılansa da ruhen kötüleşme veya kötüye gitmeyi de ifade etmektedir. Sağlık, Dünya Sağlık Örgütüncü hem fiziksel hem de ruhsal iyi oluş halini ifade etmektedir.¹⁶⁸ Bu nedenle sağlığın bozulması için vücuda acı verilmesi şart değildir. Kişinin bireysel psikolojisi ve sosyal yönden bozulmalar yaşaması yani manevi kişiliğinin hasar alması da yaralanma için yeterlidir. Ayrıca bu bozulmanın kalıcı olması aranmadığı gibi tedavi

¹⁶³ Gülşah Bostancı Bozbayındır, Gülşah Kurt, Serap Keskin Kızıroğlu vd., **Özel Ceza Hukuku Cilt II Kişilere Karşı Suçlar**, On İki Levha Yayıncılık, Şubat 2017, s. 126-127.

¹⁶⁴ Hasan Tahsin Gökcan, Mustafa Artuç, **Pratik Türk Ceza Kanunu: Açıklamalı**, 7. b., Ankara, Adalet Yayınevi, 2022, s. 503.

¹⁶⁵ Veli Özer Özbek, Koray Doğan, Pınar Bacaksız, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 17.b., 2022, s. 210-211.

¹⁶⁶ İlhan Üzülmöz, **Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013, s. 11.

¹⁶⁷ Gökcan, Doğan, a.g.e., s. 504.

¹⁶⁸ Bozbayındır, Kurt, Kızıroğlu vd., a.g.e., s. 128.

ile iyileştirilmesi de gerekmez. Mesela tıbbi müdahale gerekmez kendi kendine geçen morluklar da yaralama sebebiyet verir.Çoğunlukla sağlığı bozan fiiller kişinin korkutulması, mikrop bulaştırılması gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır.¹⁶⁹

Psikolojik bir bütünlüğe sahip kişinin dış dünyayı anlayabilmesi ve ona tepki göstermesi beklenir. Kişinin içsel zedelenmeden dolayı dış dünyada oluşan durumları idrak etme, düşünme ve iradi hareket etme yeteneğinin bozulması algıda bozulmadır. Algıda bozulmayı meydana getiren eylemler akıl sağlığının bozulmasına sebebiyet verecek düzeyde olmamalıdır.¹⁷⁰ Bir kimsenin içeceğine sarhoş edici madde karıştırılması, sürekli aranarak ve mesaj atılarak psikolojisinin bozulması bu eylemlere örnek olarak gösterilebilir.

3.1.1.1.3. Manevi Unsur

Kasten yaralama suçunda failin neticenin gerçekleşeceğini bilerek hareket etmesi yeterlidir, failin saiki suçun oluşması için manevi unsur şartının sağlanması bakımından önem taşımaz. Kasten yaralama suçu doğrudan kast ile işlendiği gibi olası kastla da işlenmesi mümkün suç tiplerindedir.¹⁷¹ TCK'nun 89. maddesinde taksirle yaralama suçu düzenlendiği için bu suçu taksirle işlemek de mümkündür.

3.1.1.1.4. Hukuka Aykırılık Unsuru

Kasten yaralama suçunda somut olaya göre bütün hukuka uygunluk nedenlerinin uygulama alanı bulması mümkündür. Hukuka aykırılık unsuru zorunluluk hali, meşru savunma, ilgilinin rızası, kanunun hükmü ve amirin emrinin ifası gibi hukuka uygunluk sebeplerinden birinin olması halinde ortadan kalkacaktır. Bu noktada özellikle dikkat edilmesi gereken husus ilgilinin rızası, vücut dokunulmazlığının ihlali halinde ancak mağdurun vücudu üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği sınırlar içerisinde hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilebilir. Bu sınırlar kamu düzeni ve genel ahlak ölçütleri ile insan onuru ve hukuk düzenine aykırı olmayacak şekilde belirlenir.¹⁷²

¹⁶⁹ Gökcan, Doğan, a.g.e., s. 504.

¹⁷⁰ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e., s. 212.

¹⁷¹ Zümer Aydın, "Kasten Yaralama Suçu", Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2017, s. 79,80.

¹⁷² Bozbayındır, Kurt, Kızıroğlu vd., a.g.e., s. 137.

3.1.1.1.5. Suçun Nitelikli Halleri

Kasten yaralama suçunun nitelikli halleri TCK m. 86/3 ve m. 87 de düzenlenmiştir. Kanun metninden anlaşılacağı üzere nitelikli haller mağdurdan kaynaklanan, failden kaynaklanan ve neticeden kaynaklanan sebepler olarak üç grupta ortaya çıkmaktadır.

Mağdurdan kaynaklanan sebepler; suçun üstsoya, altsoya, eşe, boşandığı eşe ve kardeşe karşı işlenmesi, beden ve ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı işlenmesi, kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle işlenmesi, kadına karşı işlenmesi, silahla işlenmesidir.

Failden kaynaklanan sebepler; suçun kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuzun kötüye kullanılması suretiyle işlenmesi, canavarca hisle işlenmesidir.

Neticeden kaynaklanan sebepler; mağdurun duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflaması, konuşmasında sürekli zorluğa neden olması, yüzünde sabit ize neden olması, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma neden olması, iyileşme olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine neden olması, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine neden olması, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına neden olması, yüzünün sürekli değişikliğine neden olması, gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğun düşmesine neden olması, kemik kırılmasına veya çıkığına neden olması ve mağdurun ölümüne neden olmasıdır.

3.1.1.1.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

3.1.1.1.6.1. Teşebbüs

Kasten yaralama suçu, düzenlendiği kanun hükmünde aranan vücuda acı verme, sağlığın veya algı yeteneğinin bozulması neticelerinin gerçekleşmesi ile birlikte tamamlanan zarar suçlarındandır. Bu nedenle zararı doğuracak elverişli icra hareketlerine başlanılıp da failin elinde olmayan sebeplerle suçun tamamlanamaması halinde teşebbüs hükümleri uygulama alanı bulacaktır.¹⁷³

¹⁷³ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e., s. 242.

3.1.1.1.6.2. İçtima

Kasten yaralama suçunda, suçun birden fazla tekrar eden davranışla işlenmesi hareketler arasında belli bir zaman farkı olmadığı sürece suçların içtimasını gerektirmez. Eğer hareketler arasına uzun bir süre girmiş ise suç işleme kastı yenilenmiş kabul edilir. Bu durumda aynı kişiye karşı birden fazla kasten yaralama suçunun işlenmesi söz konusu olacaktır ve zincirleme suç hükümleri gündeme gelecektir. Ancak TCK m.43/3 gereğince zincirleme suç hükümleri kasten yaralama suçunun birden fazla aynı kişiye işlenmesi halinde uygulanamayacaktır. Aynı madde hükmü sebebiyle kasten yaralama suçunun tek bir hareketle birden fazla kişiye işlenmesi durumunda da zincirleme suç hükümleri uygulanamayacaktır.¹⁷⁴

Kasten yaralama suçu yağma suçunun unsurunu oluşturduğu gibi başka bir suç ile bileşik suç oluşturabilir. Kasten yaralamanın cezayı ağırlaştırıcı nitelikli hallerinin olmadığı, basit şekli ile diğer suçun unsurunu oluşturduğu durumlarda kasten yaralama suçu ayrıca cezalandırılmaz. Bununla birlikte kasten yaralama suçu esnasında sözlü bir şekilde mağdura hakaret edilmesi durumunda, hakaret kasten yaralama suçunun unsuru olmadığı için ayrı bir suç olarak değerlendirilip cezalandırılmalıdır.¹⁷⁵ Kasten yaralama hareketinin kendisi haksızlık eylemini kapsadığı için ayrıca hakaret suçunu oluşturmaz. Ancak failin yaralama ile hedeflediği amaç, itibar gördüğü bir yerde mağdura tokat atmak örneğinde olduğu gibi fiziksel bir acı vermek değil de manevi bir hasar bırakmak ise hakaret suçu oluşacaktır.¹⁷⁶

3.1.1.1.6.3. İştirak

Kasten yaralama suçu iştirak bakımından herhangi bir özellik göstermemektedir.

3.1.1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Kasten Yaralama Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi

Türk Ceza Kanununun “*Kişilere Karşı Suçlar*” kısmında düzenlenen kasten yaralama suçu ile kanunkoyucu vücut bütünlüğünün hem maddi hem manevi yönden

¹⁷⁴ Aydın, a.g.t., s. 185.

¹⁷⁵ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e., s. 244.

¹⁷⁶ Aydın, a.g.t., s. 186.

korunmasını hedeflemektedir. İşyerinde psikolojik tacizin kurban üzerinde ortaya çıkan fiziksel ve manevi hasarı, kasten yaralama suçunun kapsadığı haksızlık içeriği ile karşılamak mümkün değildir. İşyerinde psikolojik tacizde asıl amaçlanan işçinin işi bırakması ve dışlanması olduğu için ekonomik zararları da vardır. Bunun yanında işçinin işi bırakması ile bozulan aile ve sosyal ilişkileri neticesinde daha önceki bölümlerde de bahsi geçen “çift taraflı mobbing” oluşmaktadır. Dolayısıyla geniş bir etki alanına sahip olan işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi ile elde edilecek hukuksal yarar ortaya çıkabilecek toplumsal zararların da engellenmesini kapsamaktadır.¹⁷⁷

Kasten yaralama suçunun faili ve mağduru herkes olabilmektedir. Ancak işyerinde psikolojik tacizin uygulayıcısı ile kurbanı aynı iş organizasyonunda bulunan işveren ya da diğer işçilerden olmak zorundadır. Mağdurun ise belirli bir işçi olması gerekmektedir. Bununla birlikte kasten yaralama suçunun kadına karşı işlenmesi Türk Ceza Kanunu’nda daha ağır cezayı gerektiren nitelikli hal olarak düzenlenmektedir. İşyerinde psikolojik tacizin sebeplerinden biri de daha önceki bölümlerde bahsi geçtiği üzere erkeklerin yoğun çalıştığı yerde kadın sayısının az olması sebebiyle kurban olmaya açık olmalarıdır. Bu noktada işyerinde psikolojik taciz kurbanlarının daha çok kadınlar olması da dikkate alındığında işyerinde psikolojik taciz için de kadınları koruyucu nitelikli hal düzenlenmelidir.

Kasten yaralama suçu kasten işlenebilen ve failinin özel bir saik ile hareket etmesinin aranmadığı bir suç tipi olmasına rağmen işyerinde psikolojik tacizin belirli bir işçiyi işten uzaklaştırmayı hedefleyen özel bir gayesi vardır. Failin saiki yönünden işyerinde psikolojik taciz kasten yaralama suçundan ayrılmaktadır.

Kasten yaralama suçunda bütün hukuka uygunluk sebepleri somut olayın özelliklerine bağlı olarak uygulama alanı bulabilir. İlgilinin rızası ancak kişinin vücuduna tasarruf edebileceği ölçüde geçerlidir. Ancak işyerinde psikolojik taciz için ilgilinin rızası hukuka uygunluk sebebi olarak görülemez. Yapılan yıldırma davranışlarına iş kaybına uğruma korkusu ile ya da neye uğradığını bilmediği için

¹⁷⁷ M. Onursal Cin, Tuba Günbey, “Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2021 C: IV , No: 1, s. 157-158.

sessiz kalan kurbanın, rıza gösterdiği sonucuna ulaşmaya yol açar ki bu da zaten gizil devam eden psikolojik taciz sürecini şiddetlendirir.

Öğretide savunulan bizim de katıldığımız bir görüşe¹⁷⁸ göre, her ne kadar amirin emrini yerine getirme kasten yaralama suçu için hukuka uygunluk sebebi olsa da işyerinde psikolojik tacizin işveren ya da yöneticinin talimatları doğrultusunda diğer işçilerce yapılmasını meşrulaştırmaz. Özellikle hiyerarşik yapının önemli olduğu kamuda çalışanlar için psikolojik tacizin önünü açıcaktır. Bunula birlikte konusu suç teşkil eden talimatların her ne olursa olsun yerine getirilmesinden ast sorumludur.

3.1.1.3. Eziyet Suçu

İşkence suçu hem 765 sayılı TCK'nda hem de 5237 sayılı TCK'nda düzenlenmişken eziyet suçu 765 sayılı Kanun'da yer almamaktadır. 5237 sayılı TCK'nda düzenlenmeden önce eziyet suçu Anayasamızın 17. maddesinde işkence suçu ile yasaklanmaktaydı. İlk kez 5237 sayılı Kanun ile düzenlenen bu suç tipi bu bölümde incelenecek, işyerinde psikolojik taciz suçunu kapsama yetisi değerlendirilecektir.

3.1.1.3.1. Korunan Hukuksal Yarar

Eziyet suçu ile insan onuru ve kişinin şeref ve haysiyetinin korunması amaçlanmaktadır. Ayrıca kişinin maddi ve manevi bütünlüğü de korunan hukuki menfaatler arasında yer almaktadır. Bu noktada maddi bütünlükten anlaşılması gereken vücut bütünlüğü, beden sağlığı; manevi bütünlükten anlaşılması gereken ise ruh sağlığı, şeref ve iç huzurdur. Eziyet suçunda işkence suçunda olduğu gibi failin kamu görevlisi olması veya suçun karakteristiğinin yargılama esnasında işlenmesi şartı¹⁷⁹ aranmadığı için kamu idaresi ve adliyenin işleyişi, eziyet suçu bakımından korunan hukuki menfaatlerden değildir.¹⁸⁰

3.1.1.3.2. Maddi Unsur

3.1.1.3.2.1. Fail

¹⁷⁸ Kuzgun, a.g.t., s. 111.

¹⁷⁹ Timur Demirbaş, **İşkence Suçu**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 84.

¹⁸⁰ Bozbayındır, Kurt, Kızıroğlu vd., a.g.e., s. 372.

TCK'nun 96. maddesinde de belirtildiği üzere bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışlarda bulunan herkes bu suçun faili olabilir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus bu suçun failinin işkence suçunda olduğu gibi kamu görevlisi olmasının gerekmemesidir. Eziyet suçu kamu görevlilerinin dışındakileri işkence suçuna sebebiyet verecek fiilleri gerçekleştirilmesi ile oluşmaktadır. Bu nedenle kamu görevlilerinin görevi başında iken veya görev nedeniyle olan fiilleri sebebiyle eziyet suçunun faili olamayacağını söylemek isabetlidir. Ancak bu haller dışında, sosyal hayatında arkadaşlarına, yakınlarına karşı yaptığı davranışlar ile bu suçu işlemeleri mümkündür.¹⁸¹

3.1.1.3.2.2. Mağdur

Eziyet suçunun mağduru herkes olabilir, mağdur açısından herhangi bir özellik aranmamaktadır.

3.1.1.3.2.3. Eylem

TCK'nun 96. maddesinde eziyetin tanımı yapılmamıştır. Ancak maddenin gerekçesinde eziyet, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden aşağılanmasına yol açacak davranışlar olarak açıklanmıştır.¹⁸² Yine maddenin gerekçesinde eziyet suçuna sebebiyet veren davranışların kasten yaralama, hakaret, cinsel taciz ve tehdit niteliği taşıyabileceği ancak bu suçlardan ani olmaması, belirli bir süre içerisinde sistematik olarak işlenmesi gerektiği için ayrıldığı da açıklanmıştır. Gerekçede kanunkoyucu kişi üzerinde oluşacak psikolojik ve ruhsal tahribatın uzun bir süre ve hatta hayat boyu devam etmesini aramaktadır. Belirli bir süre içerisinde tekrarlanan hareketler sistematik olarak kabul edilmektedir. Her ne kadar eziyet suçunda mağdura karşı gerçekleştirilen davranışların sistematik olmasını sağlayan, genellikle bir plan içerisinde gerçekleştirilmesi olsa da davranışların sistematik olmasından kasıt belirli bir politika ya da plan çerçevesinde işlenmesi anlamına gelmemektedir. Böyle bir değerlendirilmede bulunulması halinde eziyet suçu yalnızca tasarlanarak işlenebilecektir.¹⁸³

¹⁸¹ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e., s. 297.

¹⁸² Gökhan Taneri, **Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar**, Ankara, Bilge Yayınevi, 2014, s. 539.

¹⁸³ Cin, Günbey, a.g.m, s. 158-159.

Eziyet suçunu oluşturan fiillerin sistematik olmaları sebebiyle bu suç tipi kesintisiz bir suçtur ve maddeden anlaşılacağı üzere kural olarak icrai hareketlerle sübut bulur.¹⁸⁴

3.1.1.3.3. Manevi Unsur

Eziyet suçu kasten işlenilen suçlardandır ve failin özel bir saikle hareket etmesi aranmamaktadır.

3.1.1.3.4. Hukuka Aykırılık Unsuru

Eziyet suçunu meydana getiren fiillerin süreklilik arz etmesi nedeniyle hukuka uygunluk sebepleri olan kanun emrinin yerine getirilmesi, zorunluluk hali veya meşru savunma hükümleri uygulanamayacaktır. Keza mağdurun kendi vücut bütünlüğü üzerinde mutlak bir tasarruf yetkisine sahip olmaması sebebiyle ilgilinin rızasından bahisle failin eziyet fiilleri hukuka uygun hale gelmeyecektir.¹⁸⁵

3.1.1.3.5. Suçun Nitelikli Halleri

TCK'nun 96. maddesinin ikinci fıkrasında eziyet suçunun ; *Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına, üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa ya da eşe veya boşandığı eşe karşı işlenmesi halinde cezanın artırılacağı düzenlenmektedir.*

3.1.1.3.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

3.1.1.3.6.1. Teşebbüs

Eziyet suçunun oluşabilmesi için fiillerin sürekli ve sistematik olması gerektiği için bu suç teşebbüse elverişli değildir. Ancak sürekli ve sistematik olan fiillerin tamamında eziyet kastı var ise failin elverişli hareketlerle doğrudan doğruya icrasına başlayıp da elinde olmayan nedenlerle eziyet suçunu tamamlayamaması halinde teşebbüsten sorumlu tutulması mümkündür. Failin tek hareketininin basit yaralama, cinsel saldırı gibi suçları oluşturduğu durumlarda süreklilikten bahsedilemeyeceği için

¹⁸⁴ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 299.

¹⁸⁵ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 300-301.

ancak kastının eziyete yönelik olmasına rağmen elinde olmayan sebeplerle sürekliliği sağlayamadan yakalandığı ispatlanabiliyorsa teşebbüsten bahsetmek mümkündür.¹⁸⁶

3.1.1.3.6.2. İçtima

TCK'nun 96. maddesinde eziyet suçunun maddi unsuruna dair bir belirsizliğin olması, eziyet tanımının maddenin lafzından anlaşılabilmesi ancak madde gerekçesinden eziyet davranışlarının sürekli ve sistematik olması gerektiği sonucuna ulaşılması bu suç tipinin diğer suç tipleri ile ayrımını ortaya koymaya engel olmaktadır. Öyle ki mütemadi bir suç tipi olarak nitelendirdiğimiz eziyet suçunu oluşturan münferit suçların, müstakil suç tiplerini oluşturması bu noktada içtima sorununu ortaya çıkarmaktadır. Özellikle yaralama suçu ile arasındaki farkların ortaya konulamaması öğretide içtima hükümlerinin uygulanması hususunda tartışmaya neden olmaktadır. Bir taraftan sürekli ve sistematik olması nedeniyle eziyet davranışlarının, kendini oluşturan münferit suçlara kıyasla mağdur üzerinde meydana getirdiği daha ağır ve yıkıcı etkilerini cezalandırmayı arzulayan kanunkoyucunun amacı gözetilmek istenmektedir. Diğer yandan ise eziyet kastıyla tekrarlayan yaralama davranışının kasten yaralama suçu kapsamında değerlendirilmesi halinde TCK'nun 43/3 maddesi uyarınca zincirleme suç hükümleri uygulanamayacağından eziyet suçuna nazaran daha ağır bir ceza gerektirecektir. Bu durumda kasten yaralama suçunun eziyet suçu içerisinde vücut bulması fiilin haksızlık içeriğini karşılamamakta ve yaptırımını tatmin ediciliği yetersiz kalmaktadır.¹⁸⁷

Kanaatimizce eziyet suçunun düzenlendiği TCK'nun 96. maddesindeki belirsizlik giderilmeli, eziyet davranışları açıklanmalı ve kasten yaralama suçuyla arasındaki fark açıkça ortaya konulmalıdır. Maddenin mevcut haliyle yapılacak muhtemel her değerlendirme kanunilik ilkesi ile çelişmektedir.

3.1.1.3.6.3. İştirak

İşkence suçu gibi özgü bir suç olmayan eziyet suçuna iştirak herhangi bir özellik gerektirmeksizin her şekilde ortaya çıkabilmektedir.

¹⁸⁶Handan Sevük, "5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Eziyet Suçu", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C: LXXI, No: 1, 2013, s. 1281.

¹⁸⁷ Sevük, a.g.m., s. 1283.

3.1.1.4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Eziyet Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi

Eziyet suçu ile insan onuru, kişinin şeref ve haysiyetinin, maddi ve manevi bütünlüğünün korunması amaçlanmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz de kurbanın maddi ve manevi bütünlüğünü bozucu bir olgu olsa da daha geniş bir alanı örseleyici kabiliyete sahiptir. İşçinin işi bırakması ve dışlanması ile birlikte ekonomik, sosyal bireysel zararların yanında daha önceki bölümlerde de belirtildiği üzere toplumsal zararları vardır. Bu nedenle eziyet suçu işyerinde psikolojik taciz davranışlarının haksızlık içeriğini karşılayamamaktadır.¹⁸⁸

TCK'nun 96. maddesinden de anlaşılacağı üzere herkes eziyet suçunun faili ve mağduru olabilmektedir. İşyerinde psikolojik tacizin uygulayıcısı yukarıdaki bölümlerde de belirtildiği üzere kamu görevlisi olup olmaması fark etmeksizin ancak mağdur ile aynı iş organizasyonunda bulunan işveren ya da diğer işçiler olabilir.

Eziyet suçu kesintisiz bir suçtur ve bu suç tipini oluşturan filler kural olarak icrai ve sistematik olmalıdır.¹⁸⁹ İşyerinde psikolojik tacizi oluşturan davranışlar da sürekli ve sistematik olmalıdır. İşyeri stresi veya çatışma nedeniyle oluşan tek seferlik gerginlikler psikolojik taciz olarak değerlendirilmemektedir. Bu nedenle eziyet suçu ile benzerlik göstermektedirler ancak eziyet suçunun gerekçesinde de belirtilen uzun süre unsurunu eğer bir yasal düzenleme ile işyerinde psikolojik taciz suç tipi olarak düzenlenirse, işyerinde psikolojik taciz için aramak mağduru tekrar mağdur etmekten öteye geçemeyecektir. Mağdurun kişisel özelliklerine, psikolojik taciz davranışlarının şiddeti ve yoğunluğuna bakılarak daha kısa süreli tekrarlayan davranışların suçun oluşması için yeterli olması gerekmektedir. Eziyet suçu kural olarak icrai davranışlarla işlenirken, işyerinde psikolojik taciz çoğunlukla ihmali davranışlarla vücut bulmaktadır. Öyle ki psikolojik taciz davranışlarını görmezden gelen diğer işçilerin de ihmali sebebiyle sorumluluğuna gidilmesi gerektiği bazı yazarlarca savunulmaktadır. Bunun için öncelikle işverenin, hem işçi ile arasındaki sözleşme gereğince hem de mevzuatta kendisine yüklenen yükümlülükler de göz önünde bulundurularak suçun garantörü olduğu kabul edilmelidir. Garantör olarak nitelendirilen işverenin sorumlu

¹⁸⁸ Cin, Günbey, a.g.m., s. 157-158.

¹⁸⁹ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 299.

tutulabilmesi için psikolojik taciz davranışlarının yol açacağı neticeyi önleyecek güce, imkanlara ve hiyerarşik otoriteye sahip olması da gerekmektedir.¹⁹⁰

Her ikisi de serbest hareketli olan eziyet suçunu oluşturan fiiller ile işyerinde psikolojik taciz davranışları benzerlik gösterse de işleniş süreleri ve şekilleri bakımından farklılıklar göstermektedir. Öyle ki psikolojik taciz çoğunlukla ihmali davranışlarla gerçekleştirilirken, bir görüşe¹⁹¹ göre eziyet suçu TCK m. 94/5'teki açık düzenlemeye karşın, TCK m. 96'da bir düzenleme olmaması nedeniyle ihmali olarak işlenemez.

Eziyet suçu kastla işlenen ancak özel bir saik aranmayan suç tiplerindedir. Ancak işyerinde psikolojik taciz belirli bir işçinin istifaya zorlanması, işten uzaklaşmasının sağlanması veya alacağı terfinin önüne geçilmesi için özel bir amaca yönelik gerçekleştirilmektedir.

Eziyet suçu teşebbüse elverişli değildir. Ancak eziyet kastının sürekli ve sistematik olan fiillerin tamamında var olduğu halde, fail elverişli hareketlerle doğrudan doğruya icrasına başlayıp da elinde olmayan nedenlerle eziyet suçunu tamamlayamamışsa teşebbüsten sorumlu tutulması mümkündür.¹⁹² Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre, işyerinde psikolojik tacizin suç tipi olarak düzenlenmesi halinde, etkileri davranışlara maruz kaldıktan çok daha sonra ortaya çıkıp belirginleşeceği için başlangıçtaki yıldırıcı hareketlerin etkisi fark edilemediğinden hazırlık aşamasında dahi değerlendirilemeyecek ve bu nedenle teşebbüs mümkün olmayacaktır.¹⁹³

Eziyet suçuna iştirak herhangi bir özellik gerektirmez ancak işyerinde psikolojik tacizin faili ve mağdurunun aynı iş organizasyonu içerisinde yer alması gerektiği için bir suç olarak yasal düzenlenemsi halinde iştirak ancak kurban ile birlikte çalışan işveren ve diğer işçilerce mümkün olacaktır. Daha önceki bölümlerde de bahsi geçen işyerinde psikolojik tacizin aktif izleyicilerinin müşterek fail mi yoksa yardım eden mi olacağı ayrıca değerlendirilmelidir.

¹⁹⁰ Cin, Günbey, a.g.m, s. 160-161.

¹⁹¹ Bozbayındır, Gülşah, Kızıroğlu vd., a.g.e., s. 377.

¹⁹² Sevük, a.g.m, s. 1281.

¹⁹³ Cin, Günbey, a.g.m., s. 163-164.

3.1.1.5. Kişilerin Huzurunu ve Sükununu Bozma Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "Kişilere Karşı Suçlar" başlıklı ikinci kısmının "Hürriyete Karşı Suçlar" bölümünde, 123. maddede düzenlenen kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu ile işyerinde psikolojik taciz davranışları bu bölümde birlikte değerlendirilecektir.

3.1.1.5.1. Korunan Hukuksal Yarar

Bu suçla korunması amaçlanan hukuki yarar, kişilerin olağan yaşam akışlarının bozulmamasını güvence altına alarak huzurlu ve sakin bir şekilde hayatlarını idame ettirmelerine olanak sağlamak, bu sayede manevi bütünlüklerini korumaktır.¹⁹⁴

3.1.1.5.2. Maddi Unsur

3.1.1.5.2.1. Fail

TCK'nundaki düzenlemede fail için herhangi bir özellik aranmamıştır, bu nedenle bu suçun faili herkes olabilir.¹⁹⁵ Fail hakkında dikkat edilmesi gereken husus madde metninde tüzel kişiler için de özel bir düzenleme bulunmadığı için bu suçu işleyemeyecek olmaları ve dolayısıyla tüzel kişilere özgü güvenlik tedbirlerine başvurulamayacağıdır.

3.1.1.5.2.2. Mağdur

Mağdur hakkında da TCK'nundaki düzenlemede herhangi bir özellik aranmadığı için herkesin bu suçun mağduru olması mümkündür. Ancak bu suçu TCK'nun 183. maddesinde düzenlemiş olan "Gürültüye Neden Olma Suçundan" ayıran temel neden huzur ve sükunu bozucu davranışların genele değil belirli bir veya birden fazla kimseye yöneltilmiş olmasının gerekli olmasıdır.¹⁹⁶

3.1.1.5.2.3. Eylem

Bu suçun oluşturan eylemler madde metninde, bir kimseye ısrarla telefon edilmesi, kişilere karşı gürültü yapılması ve hukuka aykırı başka bir davranışta

¹⁹⁴ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 496.

¹⁹⁵ Bkz. TCK m. 86/a.

¹⁹⁶ Köksal Bayraktar, Ali Kemal Yıldız, Eylem Retornaz Aksoy, **Özel Ceza Hukuku Cilt III Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar**, On İki Levha Yayıncılık, Mart 2018, s. 383.

bulunması olmak üzere seçimlik olarak belirtilmiştir. Hem maddenin lafzından hem de gerekçesinden anlaşılacağı üzere hareketlerin ısrarla yapılması gerekmektedir ve bu bakımdan suçun eylem unsurunu bağlı hareketli olarak değerlendirmek yerinde olacaktır.¹⁹⁷

TCK’nda bir hareketin ısrarla yapılması şartının gerçekleşmesi için, kaç kez vuku bulması gerektiği açıkça düzenlenmemiştir. Ancak doktrinde, bir kere huzur ve sükunu bozucu nitelikteki hareket gerçekleştikten sonra mağdur rahatsızlık hissini ifade ederek faili aynı veya benzer davranışların bir daha yapılmaması konusunda uyarır ve bunun üzerine fail bu davranışları yapmaya devam ederse, davranışların sadece iki kez yapılmış olması dahi bu suç tipinin oluşması için yeterli olduğu kabul edilmektedir.¹⁹⁸

Kişilere telefon edilmesi telefonun sabit, araç veya mobil telefon olması fark etmeksizin mağdurun iletişim sistemlerine erişilmesidir. Bu nedenle suçun oluşması için karşı tarafın gelen aramaya cevap vermesine gerek yoktur. Failin çaldırıp kapatarak çağrı bırakmasının dahi oluşturduğu rahatsızlık suçun oluşumu için yeterlidir.¹⁹⁹ Öğretide kişiye sürekli içeriği boş mesaj ve e posta atmanın suç kapsamında olup olmadığı tartışmalıdır. Her ne kadar bir görüşe²⁰⁰ göre telefon etmek ibaresi ile korunan hukuki menfaatin dikkate alınması gerektiği ve bu nedenle iletişim araçlarının kullanılması suretiyle bu suçun işlenebileceği savunulsa da kanaatimizce bu belirsizliğin giderilmesi gerekmektedir. Bu haliyle telefon edilmesi ibaresi kanunilik ilkesine aykırı geniş yorumlanmaktadır. Diğer taraftan somut olaya göre içeriği boş mesajlar ve e postalar madde metninde yer alan hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması şeklindeki diğer seçimlik hareket içerisinde değerlendirilerek suçun oluştuğu sonucuna da ulaşmak mümkündür.

Bir diğer seçimlik hareket gürültü yapılmasıdır. Gürültü insan sağlığına olumsuz etkisi olan, tahammül edilmesi zor, yöneltildiği kişi veya kişileri rahatsız eden yoğun seslerdir. Bu seslerin ritmik olup olmamasından bağımsız olarak, mekanik

¹⁹⁷ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 497.

¹⁹⁸ Muharrem Özen, Atacan Köksal, “Kişilerin Huzur Ve Sükûnunu Bozma Suçu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: LXVIII, No: 2, 2019, s. 487.

¹⁹⁹ Bayraktar, Yıldız, Retornaz Aksoy, a.g.e., s. 384-385.

²⁰⁰ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 498.

araçlar, elektronik araçlar, evcil hayvanlar veya failin kendi sesi kullanılmak suretiyle kişilerin huzur ve sükununu bozma amacı ile çıkarılması yeterlidir.²⁰¹

Bu suça ilişkin son seçimlik hareket hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulmasıdır. Diğer iki seçimlik hareketin dışında kalan, yöneltildiği kişilerin huzur ve sükununu bozmaya elverişli rahatsız edici, tekrarlanan diğer davranışlar bu seçimlik hareket kapsamında değerlendirilmelidir.²⁰²

3.1.1.5.3. Manevi Unsur

Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu ancak özel bir saik ile işlenebilen bir suç tipidir. Dolayısıyla kişilerin huzur ve sükununu bozma saiki taşımayan, maruz kalan kişide rahatsızlık oluşturan eylemler bu suçun oluşumuna sebebiyet vermeyecektir. Bu nedenle süreklilik taşıyan protesto eylemleri rahatsızlık verseler dahi huzur ve sükunu bozma suçu kapsamında değerlendirilemeyecektir. Huzur ve sükunu bozma saiki olmadan yapılan eylemlerin ısrarla yapılması ve sürekliliği bu suç tipinin oluşması için manevi unsurun eksikliği nedeni ile yeterli değildir.²⁰³ Bu suç için özel amaç aranması nedeniyle suçun olası kast veya taksirle işlenmesi mümkün değildir.

3.1.1.5.4. Hukuka Aykırılık Unsuru

Failin sorumluluğunun oluşması için hukuk düzenine uygun olmayan hareketlerde bulunması gerekmektedir. Huzur ve sükunu bozma suçunu oluşturan eylemlerin hukuk düzeni içerisinde değerlendirilmesi halinde bu suç oluşmayacaktır. Örneğin evin içerisinde yapılan tadilatın komşuları rahatsız etmesi durumunda ya da taşınırken sebep olunan rahatsızlıkta hukuka aykırılık ortadan kalkacaktır.²⁰⁴

Bu suçun oluşumunu engelleyecek başka bir hukuka uygunluk sebebi mağdurun rızasıdır. Bununla birlikte hakkın kullanımı niteliğinde olan, protestolarda gürültüye sebep olunacak şekilde şiddet içermeyen düşünce açıklamaları hukuka aykırı olarak değerlendirilemez.²⁰⁵

²⁰¹ Özen, Atacan, a.g.m., s. 493-494.

²⁰² Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 498.

²⁰³ Özen, Köksal, a.g.m., s. 500-501.

²⁰⁴ Bayraktar, Yıldız, Retornaz Aksoy, a.g.e., s. 390.

²⁰⁵ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 499.

3.1.1.5.5. Suçun Nitelikli Halleri

TCK’nda kişilerin huzur ve sükununu bozma suçuna ilişkin herhangi bir nitelikli hal düzenlenmemiştir.

3.1.1.5.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

3.1.1.5.6.1. Teşebbüs

Soyut tehlike suçlarından olan kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçunun oluşması için mağdur üzerinde herhangi bir zararın meydana gelmesi gerekmemektedir. Failin, belirli bir kimsenin veya kimselerin huzur ve sükûnunu bozma amacı ile ısrarla telefon etmesi, gürültü yapması ya da aynı saikle hukuka aykırı başka bir davranışta bulunması suçun oluşması için yeterlidir. Failin ilk eyleminden sonra elinde olmayan sebeplerle suçu tamamlayamaması halinde, ancak ısrar unsurunun gerçekleşmesiyle suç oluşacağından teşebbüs mümkün değildir. Yine suçun oluşması için neticenin gerçekleşmesinin aranmaması teorik olarak bu suçta teşebbüsü engellemektedir.²⁰⁶

Öğretide bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre, fail elverişli icra hareketlerine başladıktan sonra, elinde olmayan nedenlerle suçu tamamlayamadığında somut olayda ispatı mümkünse eylemin teşebbüs aşamasında kaldığının kabulü gereklidir. Failin evde olmayan bir kişiyi ev telefonundan ısrarlı bir biçimde araması fakat o kimsenin evde olmaması durumunda, huzur ve sükunu bozma saiki ile yapılan aramaların ispatı mümkünse fiili teşebbüs olarak değerlendirmek yerinde olacaktır.²⁰⁷

3.1.1.5.6.2. İçtima

Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçunun oluşması için yukarıda bahsedildiği üzere ısrar kavramı önem arz etmektedir. İsrarın varlığına kanaat getirmek için eylemin birden fazla gerçekleştirilmesi suçların içtması konusunda belirleyicidir. Faili aynı mağdura karşı ısrar olarak değerlendirilecek şekilde birden fazla telefon etmesi ya da gürültü yapması halinde tek bir suç vücut bulacaktır. Ancak bu şekilde tek bir suç oluşmasına rağmen araya bir zaman kesintisi girerse veya

²⁰⁶ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 499; Ümit Kocasakal, “Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK123)”, **Ankara Barosu Dergisi**, No: 2, 2015, s. 142-143.

²⁰⁷ Bayraktar, Yıldız, Retornaz Aksoy, a.g.e., s. 388.

soruşturma ya da kavuşturma ile hukuki kesinti oluşması sonucunda tekrar ısrarla suçun işlenmesi halinde TCK'nun 43. maddesi gereğince müteselsil suç oluşacaktır.²⁰⁸

Failin alt komşusu olan öğrencileri rahatsız etmek amacıyla gürültü yapması örneğinde olduğu gibi, kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu bir eylem ile birden fazla kişiye karşı da işlenebilmektedir. Bu halde TCK madde 43/2 anlamında zincirleme suç işlenmiş olacaktır.²⁰⁹

3.1.1.5.6.3. İştirak

Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçuna iştirak mümkündür ve iştirak bakımından bir özellik göstermediği için iştirakle ilgili genel hükümler uygulanır.

3.1.1.6. İşyerinde Psikolojik Tacizin Huzur Ve Sükunu Bozma Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi

Huzur ve sükunu bozma suçunun mağduru ve faili herkes olabilir ancak mağdurun belirli bir kişi veya kişiler olması, huzur ve sükunu bozucu eylemlerin bu mağdur ya da mağdurlara yönelik yalnızca bir kere değil, ısrarla yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda işyerinde psikolojik taciz davranışlarına da belirli bir işçinin maruz kaldığı ve gerçekleşen saldırgan davranışların psikolojik taciz kabul edilebilmesi için sürekli ve sistematik olması gerektiği göz önünde bulundurulunca işyerinde psikolojik taciz davranışları neticesinde huzur ve sükunu bozma suçunun maddi unsurlarının gerçekleştiği sonucuna ulaşılabilmektedir. Ancak her ne kadar maddi unsurları gerçekleşmiş olsa da ilk bakışta huzur ve sükunu bozma suçunun meydana geldiğini söylemek yerinde değildir. Nitekim işyerinde psikolojik taciz davranışları da huzur ve sükunu bozma fiileri gibi özel bir amaçla gerçekleştirilseler de psikolojik taciz uygulayıcısının saiki ile huzur ve sükunu bozma suçunun failinin saiki aynı değildir. Huzur ve sükunu bozma suçunda fail, mağdurun sırf huzur ve sükununu bozma saikiyle hareket ederken işyerinde psikolojik taciz uygulayıcısının amacı kurbanı rahatsız etmenin ötesinde işyerinden uzaklaşmasını, işi bırakmasını sağlamaktır. Bu noktada belirtmemiz gerekir ki ileride işyerinde psikolojik tacizin bir suç olarak yasal düzenlemesinin gerçekleşmesi halinde huzur ve sükunu bozma suçu

²⁰⁸ Kocasakal, a.g.m, s. 143-144.

²⁰⁹ Özen, Köksal, a.g.m., s. 507.

ile arasında araç suç, amaç suç ilişkisinin doğması da muhtemeldir. Ayrıca bu düzenlemenin yapılması durumunda işyerinde psikolojik taciz kurban ve uygulayıcısının aynı iş organizasyonunda çalışıyor olması gerektiğinden “herkes” fail ve mağdur olamayacak huzur ve sükunu bozma suçundan farklı olarak fail ve mağdur bakımından belirli bir nitelik aranacaktır. Ayrıca huzur ve sükunu bozma suçunda fiiler için aranan ısrar kavramı psikolojik tacizin vuku bulabilmesi için yeterli değildir. Mağdurun ilk eylem sonrasında rahatsız olduğunu bildirmesine rağmen ikinci fiilin gerçekleştirilmesi dahi ısrar olarak değerlendirilebilmektedir. Oysa işyerinde psikolojik taciz davranışının sistematik ve sürekli olarak oluştuğunun kabulü için psikoloji literatürünün belirlediği ölçüt, biz her ne kadar bu sürenin somut olayın özelliklerine göre değişebileceğini savunsak da en az 6 ay süre zarfında haftada bir kez tekrar edecek şekilde gerçekleşmesidir.

Bunlarla birlikte işyerinde psikolojik tacizin bir suç tipi olarak TCK’da yer alması durumunda bu suça iştirak huzur ve sükunu bozma suçunun aksine belirli bir nitelik gerektirecek herkes müşterek fail olamayacak ancak yardım eden veya azmettiren olarak suça katılabilecektir.

Sonuç olarak kanaatimize işyerinde psikolojik tacizin varlığı halinde zaten huzur ve sükunu bozma suçunun oluştuğundan bahisle fail hakkında huzur ve sükunu bozma suçunun manevi unsuru gerçekleşmediğinden ceza yaptırımını uygulanması yerinde olmayacak, uygulanabilir olduğu varsayımında bulunulsa dahi psikolojik taciz davranışlarının meydana getirdiği haksızlık içeriğini karşılayamayacaktır. Çünkü huzur ve sükunu bozma suçu mağdurun manevi bütünlüğünü korumayı hedeflerken işyerinde psikolojik tacizin mağdur üzerinde hem maddi hem manevi olumsuz etkileri olmasının yanı sıra daha önceki bölümlerde de açıklandığı üzere toplumsal zararları da vardır.

3.1.1.7. Hakaret Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun “Şerefe Karşı Suçlar” bölümünde 125. maddede, 765 sayılı Kanun’un 480. maddesinde düzenlenen hakaret ile 482.

maddesinde düzenlenen sövme fiilleri arasındaki ayırım kaldırılmış hakaret suçu adı altında tek suç olarak birleştirilmiştir.

3.1.1.7.1. Korunan Hukuksal Yarar

Hakaret suçu soyut tehlike suçudur. Bu suç ile korunmak istenen değer, kişilerin onur, şeref ve saygınlıkları yani manevi varlıklarıdır. Kişinin şerefinden anlaşılması gereken kişinin iç ve dış şerefidir. İç şeref kişinin kendisine karşı olan öz saygısı ve onurlu olduğuna dair inancıdır. Dış şeref ise kişinin toplumsal saygısını ve toplum içerisindeki itibarını ifade etmektedir.²¹⁰

3.1.1.7.2. Maddi Unsur

3.1.1.7.2.1. Fail

TCK'nun 125. maddesinde bulunan “*bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden*” ve “*bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi*” ibarelerinden de anlaşılacağı üzere hakaret suçu fail bakımından herhangi bir özellik gerektirmez, bu suç tipini hekes işleyebilmektedir.

3.1.1.7.2.2. Mağdur

TCK'nun 125. maddesinde yer alan “*bir kimseye*” ibaresinden yola çıkarak bu suç tipinin mağdurunun herkes olabileceği anlaşılmaktadır. Ancak yine aynı kanunun mağdurun belirlenmesi başlıklı 126. maddesindeki düzenleme gereğince mağdurun belirli veya belirlenebilir olması gerekmektedir. Bunun için mağdurun isminin açıkça zikredilmiş olması şart değildir. Kullanılan sözlerin içeriğinin belirli bir kimseyi işaret etmesi yahut varsa mağdurun lakabı ile ya da isminin baş harfleri kullanılarak tahkir edici nitelikteki sözlerin sarf edilmiş olması yeterlidir.²¹¹

Bir diğer mağdur konusunda göz önünde bulundurulması gereken husus belirli bir topluluğun da bu suçun mağduru olabileceğidir. Eğer hakarete maruz kalan tüzel kişiliği bulunmayan topluluklar suçun mağduru ise toplulukta bulunan her bir bireyin ayrı ayrı teşhis edilip edilemeyeceği önem arz etmektedir. Tüzel kişiliği olmayan

²¹⁰ Burak Mola, “Türk Hukukunda Hakaret Suçu”, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2021, s. 21-23.

²¹¹ Serhat Sinan Kocaoğlu, **Uluslararası (AİHM) Ve Ulusal Yargı İçtihatları Çerçevesinde Hakaret Suçu (5237 Sayılı TCK m.125-131)**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 327-328.

topluluktaki bireylerin ayırt edilip, tahlil edilebilecek olmaları halinde her biri tek başına hakaret suçunun mağduru sıfatıyla şikayette bulunabilir.²¹²

Hakaret suçunun mağduru görevinden dolayı hakarete maruz kalması şartıyla kamu görevlisi de olabilir. Mağdurun kamu görevlisi olması ağırlatıcı sebeptir.

3.1.1.7.2.3. Eylem

TCK'nun 125. maddesine göre hakaret suçu "somut bir fiil veya olgu isnad etmek" veya "sövmek" olmak üzere iki şekilde işlenebilmektedir. Hükümde eylemin huzurda işlenebileceğine dair herhangi bir açık düzenleme yoktur. Ancak gıyapta işlenebilmesi için ihtilat şartı düzenlenmiştir. İlk fıkranın ikinci cümlesinde gıyapta hakaretin düzenlenmiş olması ilk cümlenin huzurda işlenen hakaret için olduğu sonucunu doğurmaktadır. Hakaret eyleminin gıyapta gerçekleştiğinin kabulü için ihtilat unsurunun gerçekleşmesi ve ihtilatın en az üç kişi ile gerçekleşmesi şarttır. Mağdur ve failin birbirlerini görmemeleri halinde hakaret eyleminin işlenmesi söz konusu ise ilk olarak gıyapta hakaret akla gelmesi muhtemeldir. Ne var ki huzurda hakaretin gerçekleşmesi için mağdur ve failin birbirini görmeleri şart değildir. Hakaret suçunun tamamlanması için failin mağdurun duyacağını bilerek tahkir edici sözleri sarf etmesi yeterlidir. Ancak fail mağdurun işiteceğinden habersiz hakaret etmiş ve mağdur duymuş ise ihtilat şartı aranacak, bu durumda eğer şartları varsa gıyapta hakaret suçu söz konusu olacaktır. Failin özellikle mağdurun işitmesi için sarf ettiği hakaretleri başka şeylerle uğraşan mağdur, bir şekilde duymamışsa huzurda hakaret gerçekleşmeyecektir.²¹³

Hakaret suçunun oluşması için isnat edilen somut fiil veya olgunun mağdurun onur, şeref ve saygınlığını zedelemesi aranmaz, bu nitelikte olması yeterlidir. Hakaret suçunu oluşturan söz ve davranışların toplum içerisinde mağduru aşağılayacak nitelikte olup olmadığı hususunda içinde yaşanan kültürün örf ve adetleri, hakim olan telakkiler gözetilerek dar bir çevre içerisinde bakılması gerekmektedir. Ayrıca bu

²¹² Duygu Sezen, "Türk Ceza Kanunu'nda Hakaret Suçu", Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2016, s. 24.

²¹³ Mustafa Artuç, **Kişilere Karşı Suçlar**, 2.b., Ankara, Adalet Yayınevi, 2018, s.1343-1344.

değerlendirme yapılırken mağdurun toplum içerisindeki sıfatı, şahsi durumu, mesleği gibi var olan toplumsal rolleri ve kişisel özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır.²¹⁴

125. maddenin ikinci fıkrası hakaret suçunun sesli, yazılı, veya görüntülü bir iletiyle de işlenebileceğini düzenlemektedir. İleti yoluyla hakaret suçunun işlenebileceğini düzenleyen hükümde iletişim araçları sınırlı sayıda sayılmadığından telefon, telgraf, mektup, faks, dilekçe gibi her türlü iletişim aracı ile suçun işlenebileceği kabul edilmektedir. İleti yoluyla hakaretin huzurda gerçekleştiğinin kabulü için failin kullandığı araçlarla mağduru doğrudan hedef alması, ileti ile gerçekleştirdiği eyleminin mağdur tarafından öğrenilmesini istemesi ve mağdurun bunları bizzat öğrenmiş olması gerekmektedir.²¹⁵

Bu iletilerin mağdurun dışındaki kişilere gönderilmesi halinde ise ihtilat unsuru da gerçekleşmiş ise gıyapta hakaret suçu meydana gelecektir. İhtilat unsurunun gerçekleşmesi için ihtilat eden kimselerin bir arada olması veya aynı anda öğrenmesi aranmamaktadır. Öyle ki hakaret suçunu oluşturan mağdura yöneltilmiş isnat yada olgunun fail tarafından doğrudan ihtilat edilen üç kişiye iletilmesine de gerek yoktur. Failin diğer iki kişiye laf taşıyacağından emin olduğu bir kişiye doğrudan iletmesi yeterlidir. Failin söylediği sözlerin diğerlerine de ulaştırılacağını öngörmesi ve kabullenmesi durumu somut olayın özelliklerine göre olası kast olarak da değerlendirilebilecektir.²¹⁶

Hakeret suçu sosyal ağların kullanımı yolu ile de gerçekleştirilebilmektedir. Sosyal ağ kullanımının yaygınlaşması ile sosyal medya mecraları kişilerin hem kişisel verilerini hem de düşüncelerini paylaşmak ve geniş kitlelere ulaştırmak için vazgeçilmez bir noktaya ulaşmıştır. Sosyal medya organlarını kullanarak kişilerin birbirlerine ulaşması da birbirlerini etkilemesi de olağan yaşamdan çok daha kolaydır. Bununla birlikte sosyal medya kullanıcısının kimliğini gizlemesi herhangi bir filtreden geçmeden bir başkasının onur, şeref ve saygınlığını rencide eden paylaşımlarda bulunması rahatlıkla mümkündür. Bu gibi paylaşımlar TCK'nun 125.

²¹⁴ Ali Parlar, Meltem Banko, **Hakaret Ve Özel Hayat Karşı Suçlar**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2014, s. 13.

²¹⁵ Mustafa Arslantürk, **Hakaret, Tehdit, Terk, Şantaj, Huzur Bozma, Hakların Engellenmesi, Çevre, İmar, İhale, Tefecilik Suçları**, 2.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 273.

²¹⁶ Gökhan Taneri, Gani Kamışlı, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 616.

maddesi vd. kapsamında değerlendirilmektedir. Öyle ki hakaret niteliğindeki bu paylaşımları beğenenlerin dahi yardım eden olarak suça katılmaları doktrinde tartışılırken, retweet edenler ise tamamlanmış bir suça katılamayacağından yeni bir suç kastı ile bağımsız yeni bir hakaret suçundan dolayı cezai sorumluluğa tabidirler.²¹⁷

3.1.1.7.3. Manevi Unsur

Hakaret suçunun oluşması için failin özel bir saik ile hareket etmesi aranmaz. Tahkir edici olduğu kabul edilen söz, yazı, işaret ve diğer vasıtaların küçük düşürücü, aşağılayıcı olduğunun bilinmesi ve mağdurda bu etkinin oluşmasının istenmesi yeterlidir. Huzurda hakaret suçunda yalnızca suça vücut veren eylemi suç işleme kastıyla yapması aranırken gıyapta hakaret suçunun oluşması için ayrıca ihtilat unsurunun oluşması için de kast aranmaktadır. Şöyle ki failin sadece tek kişiyle ihtilat edip diğerlerinin sözlerini duymasını istemediği halde, başkaları tarafından da küçük düşürücü sözleri öğrenilirse ihtilat bakımından kasıtlı olmadığı için gıyapta hakaret suçu oluşmayacaktır.²¹⁸

Failin kastının ne olduğunun açıkça belirlenmesi hangi suçun işlendiğinin ortaya konulabilmesi için önem arz etmektedir. Failin amacı mağduru küçük düşürerek saygınlığını sarsmak değil de şehvet ile cinsel arzu tatmini ise cinsel taciz suçu meydana gelecektir. Hakaret suçunun taksirle işlenmesi kanunda suçun taksirli hali düzenlenmediği için mümkün değildir. Bu nedenle bulunduğu yerin örf ve adetini bilmediğinden hareketle hakaret oluşturabilecek eylemlerde bulununlar için hakaret suçu işlenemezdir.²¹⁹ Tüm bunlarla birlikte suçun olası kastla işlenebileceği kabul edilmektedir. Örneğin failin bahçe, apartman holü gibi açıklık bir alanda komşusunun işitebileceğini öngörmesine rağmen duyarsa duysun kabulüyle, hakkında tahkir edici sözlerle yüksek sesle konuşması halinde hakaret suçu olası kast ile meydana gelecektir.²²⁰

3.1.1.7.4. Hukuka Aykırılık Unsuru

²¹⁷ Murat Balcı, Kerim Çakır, **Sosyal Medyada İşlenen Suçlar**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2023, S. 119-133.

²¹⁸ Gökhan Taneri, **Hakaret, Tekzip, Tazminat**, 2.b., Ankara, Bilge Yayınevi, 2013, s. 61.

²¹⁹ Taneri, Kamışlı, a.g.e., s. 619

²²⁰ Ayfer Akdemir Çalışır, Kurtuluş Tayanç Çalışır, **Teoride Ve Pratikte Hakaret Suçları**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013, s. 37.

Hakaret suçunda hukuka aykırılığı ortadan kaldıran haller; hakkın kullanılması, mağdurun rızası, kanun hükmünün yerine getirilmesi, yetkili merciin emrinin yerine getirilmesi, meşru savunma ve zorunluluk halidir. Doktrinde karşılıklı hakaretin TCK'nun 129. maddesinde yer alan açık düzenleme nedeniyle meşru savunma ve zorunluluk hali kapsamında işlenemeyeceğine dair görüşler olsa da bizim de katıldığımız bir görüşe göre tahkir edici sözleri kullanmak, maruz kalınan saldırı için haksız tahrik oluşturabileceği gibi, saldırıyı önlemeye yardımcı da olabilmektedir. Bununla birlikte bir kimsenin acil bir durumda tahkir edici sözlerle yolu açmak için çabalaması gibi durumlarda zorunluluk halinin varlığı kabul edilmelidir.²²¹ Hukuka uygunluk sebeplerinden hakkın kullanılması kapsamında haber ve eleştiri hakkının dilekçe hakkının, iddia ve savunma hakkının, terbiye ve disiplin hakkının kullanılması ile hukuka aykırılık bu suç tipi için bertaraf edilir.

Haber verme ve eleştiri hakkının kullanıldığından bahsedebilmek için gerçek ve güncel olması, kamu ilgi ve yararının bulunması, nedensellik bağının bulunması ve ölçülü olması gerekir. Eleştiri ve haber verme haklarını kullanırken hukuka uygunluktan bahsedebilmek için kişinin manevi bütünlüğüne, ahlaki değerlerine orantısız saldırının olmaması gereklidir. Aksi halde eylem hukuka aykırı hale gelecektir. Terbiye hakkının yasal dayanağı TMK'nun 340 ve 445. maddeleri olmakla birlikte esas kaynağı örf ve adetlerdir. Bu nedenle koruma ve gözetim yükümlülüğüne yasal olarak sahip olan anne-baba veya vasi dışında örf adet sınırları içerisinde dayı, amca, ağabey gibi başka kimseler de olabilir. Hakaret eyleminin hukuka uygun olabilmesi için hakaret ve terbiye hakkı arasında düşünsel bir bağın var olması mağduru terbiye etmeye elverişli, amaca uygun olması ve örfen bilinen sınırlar içerisinde kalması gerekmektedir.²²²

Bir diğer hukuka uygunluk sebebi de hiciv hakkıdır. Hiciv hakkı doktrinde her ne kadar eleştiri hakkı kapsamında görülse de eleştiri hakkından, önemsizleştiren, abartan, kışkırtıcı ağır üslubu bakımından içerik olarak ve paradoksal, ironik olması sebebiyle gerçeklik bakımından farklılaşır. Hukuka uygunluk sebebi olarak kabul

²²¹ Yeşim Garipoğlu Özen, "Yargıtay Kararları Işığında Hakaret Suçlarında Özel Tahrik Halleri (TCK m. 129)", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.: LXX No:3, 2021, s. 1139.

²²² Ali Parlar, Muzaffer Hatipoğlu, **Ceza Hukuku Ve Özel Hukukta Hakaret Suçları Ve Tazminat Davaları**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2008, s. 17-18.

edilebilmesi için konu edilen kişinin bilinin olması ve hiciv ile arasında nedensellik ilişkisinin olması gerekmektedir.²²³

3.1.1.7.5. Suçun Nitelikli Halleri

TCK'nun 125. maddesinde hakaret suçunun nitelikli halleri, suçun kamu görevlisine karşı görevinden dolayı işlenmesi, düşünce ve din özgürlüğünün kullanılmasından dolayı işlenmesi, kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle işlenmesi ve fiilin alenen işlenmesi şeklinde düzenlenmiş ve daha ağır bir ceza öngörülmüştür.

3.1.1.7.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

3.1.1.7.6.1. Teşebbüs

TCK'nu 125. maddede kanunkoyucu neticeyi göstermediği için hakaret suçu sırf hareket suçudur. Yani failin mağdurun şeref, onur ve saygınlığına karşı isnatta bulunduğunu mağdurun duyması ile suç tamamlanır.²²⁴ Neticesi harekete bitişik olduğu için kural olarak sırf hareket suçu olan hakaret suçuna teşebbüs mümkün değildir. Gıyapta hakaret suçunda üç kişinin ihtilat etmesi gerektiği için teşebbüs mümkün değildir. Ancak suçun icrasının ileti yoluyla gerçekleştirilmesi durumunda, suçun icra hareketlerinin kısımlara bölünebilmesi mümkün ve suç tamamlanmadan failin iradesi dışındaki nedenlerle eylem tamamlanamıyorsa hakaret suçuna teşebbüsün mümkün olabileceği kabul edilmelidir. Mesela içeriği hakaret suçuna sebebiyet verecek sözler olan mektup yazılarak gönderilmesi ancak bir sebeple muhatabına ulaşmadan imha edilmesi halinde teşebbüsten söz edilebilecektir.²²⁵

3.1.1.7.6.2. İçtima

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun suçların içtimaı bakımından esas gördüğü kural "*kaç fiil varsa o kadar suç, kaç suç varsa o kadar ceza vardır*" şeklindedir.²²⁶

²²³ Ali Osman Onar, **Türk Ceza Hukukunda Hakaret Suçu**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2016, s. 76-77.

²²⁴ Mahmut Koca, İlhan Üzülmöz, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 14.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 129.

²²⁵ Kocaoğlu, **Hakaret Suçu**, s. 64.

²²⁶ İzzet Özgenç, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 17.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 655.

Genellikle hayatın doğal akışı içerisinde hakaret, tehdit ve basit yaralama suçları bir kavga esnasında bir arada işlenebilmektedir. Her ne kadar birlikte işlenseler de bu suçlardan dolayı fail gerçek içtima kuralları gereğince ayrı ayrı cezalandırılmalıdır.²²⁷ Ancak hakaret suçu bir başka suçun unsuru veya ağırlaştırıcı nedeni ise, bir başka suç içerisinde eriyorsa ayrıca yaptırıma tabi tutulamaz. Misal eziyet suçunun gerekçesinde insan onuruyla bağdaşmayan davranışların sistematik uygulanmasından bahsedilerek hakaret suçunun oluşturan fiillerin süreklilik arz etmesinin eziyet suçunu oluşturacağı öngörülmüştür. Bu nedenle sistematik olarak devamlı hakaret eylemlerine mağdurun maruz kalması durumunda fail hakkında TCK'nun 43.maddesinde düzenlenen zincirleme suç hükümleri uygulanamayacak 96. madde uyarınca yaptırıma uğrayacaktır.²²⁸ Bunun yanında eğer hakaret suçu müstakil olarak birden fazla kere aynı suçu işleme kastıyla aynı kişiye farklı zamanlarda uygulandığında zincirleme suç oluşacaktır. Farklı zamanlarda işlenen suçun mağdurları farklı kişiler ise mağdur sayısınca suç meydana gelecektir. Failin birden fazla kişiye tek bir fiil ile hakaret suçunu işlemesi halinde bu kişiler bir topluluk olarak kabul edilebiliyor ve fail topluluğu hedef almışsa tek bir suç, topluluk oluşturuyor veya fail topluluktaki her bir bireyi hedef almışsa mağdur sayısınca suç oluşacaktır ve TCK m. 43/2 uygulama alanı bulacaktır.²²⁹

3.1.1.7.6.3. İştirak

Hakaret suçuna iştirak herhangi bir özellik göstermez. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun genel hükümlerince suçun kanundaki tanımına uygun eylemi birlikte gerçekleştiren her kişi fail olarak sorumlu olacaktır. Suça azmettirme ve yardım etme suretiyle suça iştirak için koşulları olması halinde engel bulunmamaktadır.

3.1.1.8. İşyerinde Psikolojik Tacizin Hakaret Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi

²²⁷ Emine Ülker Tarhan, **Yeni Türk Ceza Yasasında Tehdit Ve Hakaret Suçları**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2007, s. 351.

²²⁸ Necati Meran, **AİHM Kararları ile İçtihatlı- Açıklamalı Basın Yoluyla ve Genel Olarak Hakaret-İftira Suçtan Kaynaklanan Malvarlığının Aklama Ve Soruşturmanın Gizliliğini İhlal Suçları**, 2.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 54-55.

²²⁹ Durmuş Tezcan, Mustafa Ruhan Erdem, Murat Önok, **Teorik Ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, 18.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 678-679.

İşyerinde psikolojik taciz uygulayıcılarının, kurbanı yıldırım amacıyla onurunu, şeref ve saygınlığını rencide edecek söz ve davranışlarda bulunması muhtemeldir. Hakaret suçu kasten işlenilebilen ve failin özel bir saikle hareket etmesinin aranmadığı suç tiplerindedir. Bu nedenle daha özel bir saikle hareket eden psikolojik taciz uygulayıcısının kurbanın onur, şeref ve saygınlığını rencide eden davranışları failin sadece suç işleme kastının yeterli olduğu hakaret suçunu oluşturabilecektir.

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının kurbanın dedikodusunu yapmak suretiyle çoğunlukla işyerlerinde gizil bir şekilde meydana geldiği göz önünde bulundurulduğunda hakaret suçunun gıyapta da işlenebilir olması önem arz etmektedir. Ne var ki gıyapta hakaret suçunun oluşması için failin üç kişi ile ihtilat etmiş olması gerekmektedir. Oysa işyerinde psikolojik taciz, kurbanın yıldırılmasına hizmet edecek şekilde daha az sayıda psikolojik taciz uygulayıcısı ve izleyicisi ile gerçekleştirilebilecektir. Kurbanın dışlanmış hissetmesi için hakkında tahkir edici söylentilerin hangi boyutta yayılması gerektiği kurbanın kişisel özelliklerine bağlı olarak değişebilmektedir ayrıca işyerinde çalışan sayısı, işyeri büyüklüğü ve işyerindeki örgüt kültürü ve iklimi de bu sayının belirlenmesi için değerlendirilmelidir.

Hakaret suçunun kamu görevlisine karşı görevinden dolayı işlenmesi daha ağır cezayı gerektiren nitelikli hal olarak düzenlenmiştir. Bu nitelikli halin gerçekleşebilmesi için mağdurun belirli özellikte yani kamu görevlisi olması aranmaktadır ancak fail için herhangi bir özellik belirtilmemektedir. Bu durumda aynı kamu kurumunda görev alan kamu görevlilerinin birbirlerine ya da üst-ast ilişkisi içindeki amirlerin astlarına kamu görevleri ile ilişkili olarak yaptıkları hakaretler daha ağır cezayı gerektirecektir. Hiyerarşinin var olduğu kamu kurumlarında ast- üst ilişkilerinin sağladığı ilişki nedeniyle dikey mobbing riski yüksektir. Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre dikey mobbing çift yönlü olmasına rağmen yöneticilerin astlarına daha sık mobbing uyguladığı anlaşılmaktadır.²³⁰ Üstün kamu görevinin sağladığı konumun nüfuzundan yararlanarak hakaret fiillerinde rahatlıkla bulunabilmesi işyerinde psikolojik tacizin de artmasına sebep olacaktır.

²³⁰ Hande Mimaroglu, Hüseyin Özgen, "Örgütlerde Güncel Bir Sorun Mobbing", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, C: 8, No: 15, 2008, s. 207.

Hakaret suçunun düşünce ve din özgürlüğünün kullanılmasından dolayı işlenmesi ile kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle işlenmesi nitelikli hal olarak düzenlenmiştir. İşyerinde psikolojik taciz kurbanlarının genellikle çalıştıkları yerde farklı bir özellikleri ile diğerlerinden ayrılan kimseler olduğu önceki bölümlerde detaylı açıklanmıştır. Bu farklılık kimi zaman farklı siyasi görüş veya dini inanç ya da yaşam felsefesi olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu farklılıklar sebebiyle hakaret suçunun devamlı olarak bir işyerinde belirli bir çalışan mağdura karşı işlenmesi işyerinde psikolojik taciz amacına hizmet edebilmektedir. Psikolojik taciz bir suç tipi olarak kanunumuzda düzenlenemediği için devamlı olarak farklı zamanlarda aynı mağdura karşı işlenen hakaret suçu zincirleme suç hükümlerince cezalandırılacaktır. Oysa işyerinde psikolojik tacizin toplumsal zararlarının yanında mağdur üzerindeki olumsuz etkileri göz önünde bulundurulduğunda kanaatimizce hakaret suçunun TCK'nun 43. maddesi de gözetilerek uygulanması psikolojik taciz davranışlarının haksızlık içeriğini karşılamayacaktır.

Son olarak hakaret suçunun sosyal medya mecralarının kullanılarak işlenmesi işyerinde psikolojik taciz davranışlarının hakaret suçunu oluşturacak boyutta olanları için ayrıca değerlendirilmesi gereken bir husustur. Sosyal medya mecralarında kimliğin rahatlıkla gizlenebilmesi psikolojik taciz uygulayıcısının kurbanı yıldırان saldırı niteliğindeki davranışlarını gerçekleştirebilmesi için fiziki ortama göre daha elverişli imkanlar vermektedir. Kurbanın onur, şeref ve saygınlığını rencide eden paylaşımları sosyal medyanın her kişiyi ulaşılır kılan, bir anlamda herkesin eşit olduğu ortamında aynı işkolundan yöneticilere veya işverenlere de ulaşmasını sağlayarak sosyal saygınlığının yanında mesleki itibarını da zedelemesi mümkündür. Bu durumda işten çıkması halinde çalışanın yeni bir işe başlaması da zedelenen mesleki itibarı sebebiyle zorlaşacaktır. Bu nedenlerle işyerinde psikolojik taciz amacı ile sosyal ağ organlarında yapılan hakaret içerikli paylaşımların sonuçları fiziki ortama göre daha ağır olacağından yeni bir yasal düzenlemeye ihtiyaç olup olmadığı ayrıca tartışılmalıdır.

3.1.1.9. Tehdit Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "Kişilere Karşı Suçlar" kısmında "Hürriyete Karşı Suçlar" bölümünde 106. maddesinde düzenlenen tehdit suçu ile işyerinde psikolojik taciz davranışları bu bölümde incelenmiştir.

3.1.1.9.1. Korunan Hukuksal Yarar

Tehdit suçunun 5237 sayılı TCK'nun "Hürriyete Karşı Suçlar" bölümünde ve "Kişilere Karşı Suçlar" kısmında düzenlenmiş olması birlikte ele alındığında, korunmak istenen hukuki değer bireylerin hürriyetleri olduğu görülecektir. Kişi hürriyetinin sağlandığının en önemli göstergelerinden birisi kişilerin korkudan, endişeden uzak, güvenli ve huzurlu bir şekilde yaşadıkları inancı ile hareket edebilmeleridir. Aksi halde kişilerin ürkeklik, kuşku duygularının yükselmesi ve iç huzurlarının bozulması sebebiyle kendi kararları ile hareket edebilme hürriyetleri engellenmiş olacaktır. Oysa her birey baskı altında olmadan özgürce karar verebilmeli ve bu doğrultuda davranabilmelidir. Bu nedenlerle kanunkoyucu tehdit suçunu düzenleyerek kişilerin bağımsız karar alma ve kararlarını uygulayabilme özgürlüklerini korumayı hedeflemiştir.²³¹

3.1.1.9.2. Maddi Unsur

3.1.1.9.2.1. Fail

Tehdit suçunu düzenleyen metinde yer alan "tehdit eden kişi" ibaresinden de anlaşılacağı üzere bu suç tipinde failin belirli vasıfları taşıması aranmamakta, fail bakımından herhangi bir özellik gerektirmemektedir. Özgü bir suç olmadığından herkes tarafından tehdit suçu işlenebilmektedir.

3.1.1.9.2.2. Mağdur

Kanun metninde yer alan "bir başkasını", "kendisinin veya yakınının" ibareleri gözetildiğinde tehdit suçunun mağdurunun herkes olabileceği anlaşılmaktadır. Mağdur bir kişi olabileceği gibi birden fazla kişi de olması mümkündür ancak mağdurun belirli yada belirlenebilir olması gerekmektedir. Eğer mağdur belirli bir

²³¹ Süreyya Başlı, **5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Hürriyete Karşı İşlenen Suçlardan Tehdit Ve Cebir Suçu**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2016, s. 39-40.

kimse ya da kimseler değilse yahut belirlenemiyorsa, genele yönelik yapılan korkutmalar TCK'nun 213. maddesinde düzenlenen halk arasında korku ve panik yaratma suçu kapsamında değerlendirilmelidir.²³² Ayrıca tehdidin anlam ve sonuçlarını algılama yetisi bulunmadığından akıl hastaları ve çocuklara karşı tehdit suçu işlenemeyecektir. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe²³³ göre somut olayın özellikleri göz önünde bulundurularak değerlendirilme yapılmalı, tehdidin içeriğini anlayabilmiş ise çocuk ve akıl hastaları da mağdur olarak kabul edilmelidir. Tehdit suçunu oluşturan fiilin, mağdurun kendisinin yanında, tanıklarına, eşine, dostuna, akrabalarına bir zarar geleceğinden korktuğu yakınlarına da yöneltilmesi mümkündür. Eğer tehdit suçunu oluşturan eylem hem mağdura hem de yakınlarına aynı anda yöneltilmiş ise tek bir suç oluşacaktır. Fail, hamile mağdurun henüz cenin olan doğmamış çocuğuna karşı tehditte bulunursa cenin henüz kişilik kazanmamış olmasına rağmen hukuken korunan bir varlık olması nedeniyle suçun oluşacağı kabul edilmelidir.²³⁴ Son olarak belirtmeliyiz ki 27 Mayıs 2022 tarihinde 7406 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucunda tehdit suçunun kadına karşı işlenmesi halinde cezanın alt sınırının dokuz aydan az olamayacağı hüküm altına alınmıştır.

3.1.1.9.2.3. Eylem

TCK'nun 106. maddesinde kanunkoyucu *“bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi”* ve *“Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle”* şeklinde düzenlemelerde bulunarak tehdit suçunun tipikliğine uygun fiili, mağdurun kendisi veya yakınının hayatına, vücut dokunulmazlığına, cinsel dokunulmazlığına ya da malvarlığına yönelik bir saldırı yahut sair bir kötülük edeceğinin bildirim olarak belirlemiştir. Serbest hareketli suçlardan olan tehdit suçu genellikle sözlü şekilde işlenmekte olup belirli işaret ve hareketlerle de işlenmesi mümkündür. Bu hareket ve işaretlerin mağdurun yaşadığı kültür içerisinde değerlendirilip iç huzuru bozucu

²³² Tezcan, Erdem, Önok, a.g.e., s. 509.

²³³ Başlı, a.g.e., s. 47

²³⁴ Tarhan, a.g.e., s. 38.

nitelikte olup olmadığına yaşanılan yerin örf ve adetleri gözetilerek karar verilmelidir. Ancak tehdit edici söz ve davranışların mutlaka mağdurda korku ve endişe oluşturması aranmamaktadır. Tehdit suçunun oluşması için failin eyleminin objektif olarak mağdurun emniyet duygusunu sarsıcı, korkutmaya elverişli olması yeterlidir. Tehdit soyut tehlike suçu olduğu için ayrıca neticenin gerçekleşmesi gerekmez.²³⁵

Mağdur için korkutucu olmasa dahi objektif elverişlilik şartına uygunsuz eylem, tehdit edici kabul edilse de suçun oluşması için failin tehdit konusu davranışı gerçekleştirebilecek iktidara ve olanaklara sahip olduğu kanaatini muhatabında uyandırdığını bilmesi gerekir.²³⁶

Tehdidin bizzat mağdurun yüzüne karşı gerçekleştirilmesi gerekmez, mağdurun tehdit içeriği olan söz veya davranıştan bir şekilde haberdar olması yeterlidir. Bu nedenle mağdurun yüzüne karşı tehdit eylemi gerçekleştirilmese de yokluğunda ona iletilmesi suçun oluşması için yeterli olacaktır. Bununla birlikte tehditin geleceğe yönelik olması gerekmektedir. Eğer kabul etmeseydin seni öldürürdüm gibi geçmişe yönelik kötülük içeriği olan anlatımlar ileriye yönelik olmadığından tehdit suçunu oluşturmayacaktır. Kanun metninde düzenlenen hukuki değerlere yönelik tehdidin belirli olması, soyut olmaması ve batıl inançlara dayanmaması gerekmektedir. Örneğin “sana sorarım”, “sana gösteririm” gibi genel ifadeler ile “üzerine perilerimi salarım” gibi soyut, batıl inanca dayalı ifadeler tehdit suçuna sebebiyet vermeyecektir. Zararın belirli olmasına gerek olmadığı, tehdidin karşı tarafın iç huzurunu bozmasının yeterli olduğuna yönelik öğretide farklı görüşlerde bulunmaktadır.²³⁷ Ayrıca kanun metninde yer almayan hukuki değerlere yönelik söz ve davranışlar da tehdit olarak kabul edilemez. Misal eğer yapmazsan seninle bir daha konuşmam gibi suç konusu oluşturmayan değerlerle tehdit, suçun oluşumuna sebebiyet vermez.²³⁸

Tehdit edilen suç konusu hukuksal değerler mağdurun kendisine ait olabileceği gibi mağdurun yakınlarına da ait olabilir. Yakın kavramından yalnızca mağdurun

²³⁵ Arslantürk, a.g.e, s. 149-153.

²³⁶ Necati Meran, **Hürriyetten Yoksun Bırakma Tehdit- Şantaj Konut Dokunulmazlığını Bozma**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 22.

²³⁷ Tarhan, a.g.e, s. 36.

²³⁸ Gökhan Taneri, **Hürriyete Karşı Suçlar**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020 s.65-67

akrabaları anlaşılmalıdır. Mağdurun tanıdığı, ona zarar gelmesinden korkacağı ve bu sebeple güvenlik hissini kaybedebileceği kimseler yakını olarak kabul edilir.²³⁹ Öğretideki bir görüş hükmün dar yorumlanması gerektiğini yakından yalnızca mağdurun anne-babası, kardeşi ve eşinin anlaşılması gerektiğini savunmaktadır.²⁴⁰

Tehdide konu zarar, hayata, vücut bütünlüğüne, cinsel dokunulmazlığa yönelik ise niteliği önemli değildir. Hafif ya da ağır olması suçun oluşumuna etki etmez. Ancak malvarlığı bakımından büyük bir zarar aranmaktadır. Öğretideki bizim de katıldığımız bir görüşe²⁴¹ göre malvarlığına yönelik tehdidin konusunu önemsiz bir zararın oluşturması halinde sair kötülük söz konusu olacaktır. Kanun metninde bulunan “malvarlığı itibariyle büyük bir zarar” ve “sair kötülük” kavramları açık değildir, kanunilik ilkesi gereğince açıklanmaya ihtiyaç duymaktadırlar.

Mağdurun malvarlığına yönelik olması veya sair bir kötülük edileceğinden bahisle tehdit fiilinin gerçekleştirilmesi halinde tehdit suçunun soruşturulması şikayate bağlı iken tehdidin konusu mağdurun hayatı, vücut dokunulmazlığı veya cinsel dokunulmazlığı olması halinde re’sen soruşturma ve kovuşturmaya tabidir.

3.1.1.9.3. Manevi Unsur

Tehdit suçunun oluşması için failin korku ve endişeye sevk ederek mağdurun iç huzurunu bozacağını bilmesi ve istemesi yeterlidir. Ayrıca tehdidin konusu olan zararın gerçekleşmesi için failin kastı aranmaz. Kanunda tehdit suçunun taksirli hali düzenlenmediği için taksir ile işlenemez. Suçun oluşumu için failin kasıtlı hareket etmesi yeterlidir ayrıca tasarlamayla tehdit fiilini hayata geçirmesine gerek yoktur. Bu nedenle her ne kadar Yargıtay eski kararlarında suçun oluşumu için tasarlama unsurunu arasa da en son içtihatlarında öfke ile kızgınlık anında söylenen sözlerin dahi tehdit suçunu oluşturacağına ayrıca tasarlama unsurunun aranmayacağına karar vermiştir.²⁴² Öğretide bizim de katıldığımız baskın görüşe göre öfke 5237 sayılı TCK’unda yalnızca kusurluluğa etki eden hal olarak ele alınmış, bir hukuka uygunluk

²³⁹ Tezcan, Erdem, Önok, a.g.e., s. 516-517.

²⁴⁰ Zeki Hafizoğulları, Muharrem Özen, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Kişilere Karşı Suçlar**, 6.b., Ankara, US-A Yayıncılık, 2017, s.177.

²⁴¹ Taneri, **Hürriyete Karşı Suçlar**, s. 61.

²⁴² Fatih Kocatürk, “Tehdit Suçu (TCK. m. 106)”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015, s. 76-77.

sebebi olarak görülmemiştir. Bu nedenle somut olayda şartları varsa öfke haksız tahrik indirimine sebebiyet verir.²⁴³

Şaka mahiyetindeki sözlerin tedirginlik oluşturma kabiliyeti olmadığından tehdit suçu oluşmayacaktır. Bunun yanında trafikte yayalar için kırmızı ışık yanmasına rağmen karşıdan karşıya geçen biri için sürücünün öleceksin demesi gibi uyarı için sarf edilen sözler tehdit suçunu oluşturmaz. Ancak fail, uyarı için tehdit eylemini gerçekleştirdiği savunmasına kolayca başvurabileceğinden her somut olayda ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerekmektedir.²⁴⁴

Karşılıklı olarak birbirini tehdit edenler, karşılıklı hakaret suçunda olduğu gibi Türk Ceza Kanunu'nda özel bir düzenleme olmadığından ayrı ayrı tehdit suçundan sorumludur. Kanunda karşılıklı tehdit sebebiyle cezalarında artırım ya da azaltıma gitmeyi öngören bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak şartları varsa kendisini korumak için ya da kendisine yöneltilen tehditin oluşturduğu hiddet ile hareket ettiği anlaşılan taraf için meşru müdafaa ve haksız tahrik söz konusu olabilecektir.²⁴⁵

Failin kastının varlığını kabul edebilmek için bilme ve isteme unsurlarının olması gerekmektedir. Suçun maddi unsurlarının fail tarafından bilinmemesi veya eksik bilinmesi ya da yanlış bilinmesi kastı ortadan kaldıracaktır. Bu nedenle suçun maddi unsurlarında hataya düşen hatasından yaralanacak, cezalandırılmayacaktır. Bu hata suçun basit şekline dair olabileceği gibi nitelikleri halleri için de söz konusu olabilir. Türk toplumunda yetişmiş failin sarf edeceği sözlerin, bazı sembol, işaret ve davranışların anlamını bilmediğinden bahisle tehdit suçunda hataya düştüğünü ispat etme olanağı bulunmamaktadır. Ancak farklı bir kültürde yetişmiş ve henüz dili yeni öğrenen birinin tehdit suçunun maddi unsurlarında hataya düşmesi mümkündür.²⁴⁶

3.1.1.9.4. Hukuka Aykırılık Unsuru

Tehdit suçu, TCK'nunda suçun tipikliğinde düzenlenen tanıma uygun eylemi failin gerçekleştirmesi ile oluşur. Hukuka uygunluk sebeplerinde kanun hükmünü

²⁴³ Taneri, **Hürriyete Karşı Suçlar**, s. 78-79.

²⁴⁴ Taneri, Kamışlı, a.g.e., s. 427.

²⁴⁵ Hakkı Alperen Sungur, "Türk Ceza Hukukunda Tehdit Suçu", Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2022, s. 44.

²⁴⁶ Taneri, Kamışlı, a.g.e., s. 427-428.

yerine getirme, meşru savunma, ilgilinin rızası ve hakkın kullanılmasının varlığı halinde hukuka aykırılık ortadan kalkacaktır. Mesela kovaladığı suçlu kaçarken “dur yoksa vururum” ihtarını yapan polis memuru görevini yaptığı için kanun emrini yerine getirmeden, kendisine zarar vermek için üzerine koşan birini elindeki silahı göstererek “dur yoksa vururum” şeklinde uyarın kişi meşru savunmadan yararlanacaktır. İlgilinin rızasından bahisle hukuka uygunluk sebebinin varlığı savunmasını yapabilmek için kişinin üzerinde tasarruf edebileceği bir konuda rıza göstermiş olması ve temyiz kudretine sahip olması gerekmektedir. Ayrıca kişinin alacağını tahsil amacı ile karşı taraf aleyhine icra mahkemelerine başvuracağı bildiriminde bulunması gibi şikayet ve ihbar hakkına dayalı filleri hakkın kullanılması kapsamında değerlendirecektir.²⁴⁷

3.1.1.9.5. Suçun Nitelikli Halleri

Tehdit suçunun nitelikli halleri suçun silahla işlenmesi, kişinin kendini tanınmayacak hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle işlenmesi, birden fazla kişi tarafından birlikte işlenmesi, var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak işlenmesi olarak TCK'nun 106. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir.

Tehdidin silah kullanarak işlenmesi, silahın mağdur üzerinde oluşan kaygı ve endişeyi artırıcı etkisi nedeniyle kanunkoyucu tarafından nitelikli hal olarak düzenlenmiştir. Ancak bu nitelikli halin varlığının kabul edilebilmesi için silahın bizzat mağdura yönelik teşhir edilmesi veya mağdurun evi, arabası sürekli kullandığı eşyaları üzerinde iz bırakmak suretiyle mağdur üzerindeki tedirginlik ve korkuyu artıracak şekilde kullanılması gerekir. Silah kavramının kapsamı TCK'nda 6. maddede düzenlenmiştir. Kullanılan silahın kurusıkı olması ya da oyuncak olması durumunda silah olarak aracın nitelendirilmesi bakımından somut olayın özelliklerine göre ayrıca değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız bir mektupla veya özel işaretlerle işlenmesi durumunda nitelikli tehdit suçunun oluşumu

²⁴⁷ Taneri, Kamışlı, a.g.e., s. 433-434.

için muhatabınca kimin fiili gerçekleştirdiği anlaşılmamış olması gerekmektedir. Kimliği tanınmayacak hale getiren sakal, bıyık, yüze kadın çorabı geçirme veya yalnızca gözler görünecek şekilde maske takma gibi dış görünüm üzerinde yapılan değişiklikler bu nitelikli hal için uygulama alanı açacaktır.

İki veya daha fazla kişinin birlikte suç işleme kararı ile tehdit eylemini gerçekleştirmesi sonucunda nitelikli tehdit suçu oluşur. Birden çok kişinin birlikte tehdit eylemini birlikte gerçekleştirmesi tehdit konusu saldırının yoğunluğunu ve tehlikesinin şiddetini artıracığı için mağdur üzerindeki korkuyu artırıcıdır. Kanunkoyucu tehdidin mağdurun iç huzuru ve dinginliğindeki bozulmaya daha fazla neden olan, mağdurun iç dünyasındaki bütünlüğü daha fazla ihlal eden bu halini daha ağır yaptırım altına almıştır. Ancak bu halin uygulanması için suça katılımın müşterek faillik çerçevesinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Yardım eden ya da azmettiren sıfatıyla suça katılma nitelikli halin oluşması için yeterli değildir. Müşterek failler tehdit eylemini gerçekleştirmek üzerine birlikte suç işleme kararına eylemden önce varabileceği gibi tehdit eylemi esnasında da anlaşmaları mümkündür.

3.1.1.9.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

3.1.1.9.6.1. Teşebbüs

Tehdit soyut tehlike suçlarından olduğu için failin kanun hükmünde yer alan hukuksal değerlere zarar vereceğini mağdura bildirmesi ile suç tamamlanır. Bu nedenle tehdit suçuna teşebbüs mümkün değildir. Ancak icra hareketleri bölünebiliyorsa teşebbüs söz konusu olabilecektir. Mağdura gönderilen tehdit içerikli mektubun mağdura ulaşmadan ele geçirilmesi halinde öğretideki birçok görüşe göre tehdit suçu teşebbüs aşamasında kalmıştır.²⁴⁸ Ancak bizim de katıldığımız çoğunluğun aksi bir görüşe göre tehdit içeren mektubun muhatabına ulaşamaması halinde mağdur üzerinde korku oluşturacak etkisi olmayan, yalnızca fail tarafından bilinen bir eylemin teşebbüs aşamasında kaldığının kabul edilmesi mümkün değildir.²⁴⁹

Tehdit suçunu oluşturan eylemin icrası bölünebilir olsa dahi suç takibinin şikayete bağlı olmaması gerekmektedir. Eğer bu suçun şikayete tabi olan halleri

²⁴⁸ Meran, a.g.e., s. 34; Tezcan, Erdem, Önok, a.g.e., s. 526.

²⁴⁹ Taneri, Kamışlı, a.g.e., s. 439.

mevcut ise ve şikayet yapılmışsa zaten mağdurun tehditten haberinin olduğu anlaşılacak, suçun tamamlanmasının mağdurun tehdidi öğrenmesi olduğu da gözetilerek teşebbüs hükümleri uygulanamayacaktır.²⁵⁰

3.1.1.9.6.2. İçtima

Tehdit suçu tek başına işlenebilen bir suç tipi olsa da diğer suçlarla birlikte de işlenebilmektedir. Öyle ki çoğu kez başka bir suçun işlenebilmesi için araç suç olarak kullanıldığı, bir suçun unsurunu oluşturduğu veya ağırlaştırıcı sebebi olduğu görülmektedir. Bileşik suç olarak başka bir suçun unsuru ya da ağırlaştırıcı sebebi olarak işlendiğinde tehdit suçu ayrıca cezalandırılmaz. Ancak bileşik suç niteliğinde olmadan diğer suçlarla işlendiğinde gerçek içtima kuralları geçerli olur ve her suç ayrı ayrı cezalandırılır. Bunun yanında kanunkoyucu TCK 106. maddesinin 3. fıkrasında yaptığı düzenleme sebebi ile tehdit amacıyla kasten öldürme, kasten yaralama veya malvarlığına zarar verme suçunun işlenmesi halinde ayrıca cezaya hükmolunur. Bu nedenle mağdurun tehdit amacıyla silahla yaralanması durumunda hem kasten yaralama hem de tehdit suçlarından ayrı ayrı cezalandırılacaktır.²⁵¹ Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre tehdit suçu geleceğe yönelik bir zarar meydana getirmeden bahisle işlenebileceğinden silahla yaralama örneğinde olduğu gibi zararın gerçekleşmesi durumunda faili yalnızca gerçekleştiren suçtan cezalandırmak yerinde olacaktır.²⁵² Ancak fail mağduru öldürmekle tehdit ettikten sonra hayati tehlike oluşturmayacak şekilde silahla bacağından yaralarsa tehdit suçundan da cezalandırılmalıdır.²⁵³

Tehdit suçu aynı mağdura karşı farklı zamanlarda birden fazla kez işlenebilmektedir. Bu durumda TCK'nun 43. maddesinde düzenlenen zincirleme suç hükümleri söz konusu olacaktır. Ayrıca failin tek bir fiil ile birden fazla kişiyi “hepinizin sonu benim elimden olacak” gibi bir sözle tehdit etmesi de mümkündür.

²⁵⁰ Tezcan, Erdem, Önok, a.g.e., s. 526.

²⁵¹ Tezcan, Erdem, Önok, a.g.e., s. 528.

²⁵² Mahmut Koca, İlhan Üzülmöz, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 7.b., Ankara, Adalet Yayınevi, 2020, s. 416.

²⁵³ Taneri, Kamışlı, a.g.e., s.440.

Bu durumda zincirleme suç oluşur ve TCK'nun 43/2. Maddesi gözetilerek faile tehdit suçunun cezası belli bir oranda artırılarak verilir.²⁵⁴

Tehdit niteliğindeki fiilin başka bir suç daha oluşturması halinde TCK'nun 44. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Mesela tehdit edici sözlerin aynı zamanda hakaret suçunu oluşturması durumunda ayrı ayrı ceza sorumluluğu oluşmayacak cezası ağır olanından fail cezalandırılacaktır.²⁵⁵

3.1.1.9.6.3. İştirak

Tehdit suçu iştirak bakımından herhangi bir özellik göstermemektedir, bu suçta iştirak hem müşterek fail olarak hem de yardım eden veya azmettiren olarak mümkündür.

3.1.1.10. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tehdit Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi

İşyerlerinde psikolojik taciz davranışlarının özel bir saik aranmayan tehdit suçunu oluşturması mümkündür. Ancak psikolojik taciz davranışının tehdit suçuna vücut verip vermediği değerlendirilmeden önce bu psikolojik tacizi oluşturan saldırıların haksız bir saldırı olup olmadığı değerlendirilmelidir. Eğer saldırılar haksız saldırı değilse ve bir hakkın kullanılmasının sonlandırılmasından bahisle kurban korkutuluyorsa şantaj suçu söz konusu olacaktır. Örneğin işverenin çalışanını tatillerde de çalışmazsa işten çıkaracağını söyleyerek korkutması şantaj suçuna vücut verecektir. Ancak aynı işverenin çalışanını işini gördürmek için bir memura rüşvet vermezse işten çıkaracağı konusunda korkutması durumunda bu defa tehdit suçu söz konusu olacaktır. Dikkat edilmesi ve özenle değerlendirilmesi gereken bir diğer husus işverenin çalışanca korkutucu algılanan söz ve davranışlarının tehdit ve şantaj suçunu oluşturacak boyutta olup olmadığıdır. Çalışanın iş motivasyonunu artırmaya yönelik söylenen sert sözler ve imalar, güdülenme ve odaklanmayı sağlamak için yapılan ikazlar herhangi bir suça sebebiyet vermeyeceği gibi işyerinde psikolojik taciz olarak da değerlendirilemeyecektir.

²⁵⁴ Başlı, a.g.e., s. 116.

²⁵⁵ Koca, Üzülmüş, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, s. 416.

İşveren ya da diğer işçilerin işyerinde psikolojik tacizin işçiyi işten uzaklaştırmak olan yegane hedefine ulaşmak için tehdit suçuna da başvurmaları olasıdır. Öğretideki bir görüş²⁵⁶ tehdit suçunu daha çok işyerlerinde mağdurun işten çıkarılmasıyla korkutulması çerçevesinde ele alarak, re'sen soruşturma ve kovuşturmayaya tabi olduğu hallerin tahdidi sayılmasından dolayı cezalandırabilme için şikayetin gerekli olduğu, zaten baskı altında olan işyerinde psikolojik taciz kurbanının şikayette bulunamayacağı ve bu nedenle işyerinde psikolojik tacizin önlenemeyeceğini savunmuştur. Tehdit suçunun şikayete tabi olan hallerinin gerçekleşmesi durumunda bu görüşe biz de katılmaktayız. Ne var ki işyerlerinde sadece işten çıkarmakla çalışanların tehdit suçuyla karşı karşıya kaldıklarını söylemek zordur. Tehditte asıl amaçlanan işçinin bezdirilerek işten uzaklaştırılması olmakla beraber işveren ya da diğer işçiler tarafından yıldırılmak istenen kurbanın vücut dokunulmazlığına, cinsel dokunulmazlığına ve hatta çok daha ileri gidilerek hayatına yönelik de olması muhtemeldir. Kanaatimizce işyerinde psikolojik taciz asıl amacın gizlendiği, taciz fiillerinin oldukça sinsice gizilden yürütüldüğü bir olgu olmasından dolayı işten çıkarmakla ilgili korkutmaların mahiyetinin ikaz olma olasılığı daha yüksektir. İkazların boyutu cezai sorumluluğu gerektirecek şantaj ya da tehdit suçuna sebebiyet verecek boyutta olduğunda dahi bu davranışlardan işçi yıldığı için işten uzaklasa da işçiyi işten çıkarma saikinin varlığı tartışılması gereken bir husustur.

Tehdit suçunun mağdurun yüzüne işlenmesinin gerekli olmaması, yalnızca tehdit içerikli söz ve davranışlardan mağdurun haberinin olmasının yeterli görülmesi, işyerinde psikolojik tacizin çalışanın arkasından yapılması ve gizil yürütülmesi ile uyumludur.

Tehdit suçunun 2022 yılında yapılan değişiklik ile kadına karşı işlenmesinin ayrıca düzenlenmesi ve alt sınırının daha yüksek ceza gerektirmesi işyerinde psikolojik tacize işyerlerinde kadınların daha fazla maruz kalmaları göz önünde bulundurulduğunda anlamlıdır.

Tehdit suçunun silahla işlenmesi nitelikli hali işyerlerinde sıklıkla karşılaşılabileceği görülmese de işyerinden uzaklaştırmak saiki ile silahla tehditte

²⁵⁶ Kuzgun, a.g.e, s. 88.

bulunulması da mümkündür. Bu bakımından işyerlerinde psikolojik taciz davranışlarının önlenmesi için bu nitelikli halin düzenlenmiş olması önem arz etmektedir.

Tehdit suçunun birden fazla kişiyle birlikte işlenmesi mağdur üzerindeki baskı ve endişe halini artıracığı için daha ağır cezaya tabi tutulmuştur. İşyerlerinde genellikle psikolojik taciz davranışlarının diğer işçiler tarafından birlikte belirli işçiyi yıldırma amacıyla yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda taciz davranışlarının tehdit suçunun oluşturacak boyuta ulaşması halinde bu nitelikli hal uygulama alanı bulacaktır.

Tehdit suçunun kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız bir mektupla veya özel işaretlerle işlenmesi durumunda daha ağır bir ceza öngörülmüştür. Bu nitelikli halin gerçekleşmesi için tehdidin yöneldiği muhatabın failin kimliğini belirleyememesi, tehdit fiilini kimin gerçekleştirdiğini anlayamamış olması gerekmektedir. İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının, gizil yoldan, kurbanın arkasından sinsice kendisine meydan bulan doğal yapısında bu nitelikli halin uygulama alanı bulması çok muhtemeldir. İmzasız mektuplarla veya özel işaretler ya da sembollerle işyerinden uzaklaştırmak saikiyle mağdurun sistematik tehdit edildiği psikolojik taciz davranışları bu düzenleme gereğince cezalandırılabilir. Ancak birden fazla tehdit fiilinin aynı mağdura karşı gerçekleştirilmesi sebebiyle zincirleme suç hükümleri uygulanacak ve tek bir suçtan fail ağırlaştırılmış olarak cezalandırılacaktır. İşyerinde psikolojik tacizin sistematik ve sürekli gerçekleşen örüntüsünün kurban üzerinde daha yıkıcı etkileri olabileceği göz önünde bulundurulduğunda hakkaniyete uygun olmayan uygulamalar söz konusu olabilecektir.

3.1.1.11. Cinsel Saldırı Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun “ Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar” başlıklı bölümünde 102. maddede düzenlenen cinsel saldırı suçu ile işyerinde psikolojik taciz davranışları bu bölümde incelenmiştir.

3.1.1.11.1. Korunan Hukuksal Yarar

Cinsel saldırı suçu ile korunmak istenen hukuksal yarar kişilerin cinsel hak ve özgürlükleridir. Öğretideki bir görüşe²⁵⁷ göre suç tipinde özgürlük kavramının yer almadığı bunun yerine dokunulmazlık kavramının özellikle kullanıldığı gözetilmiş bu nedenle suçun konusunu mağdurun cinsel şerefının oluşturmadığından, vücudu çerçevesinde değerlendirme yapılması gerektiğinden suçun koruduğu hukuksal yararın cinsel dokunulmazlık olduğu savunulmuştur.

3.1.1.11.2. Maddi Unsur

3.1.1.11.2.1. Fail

Cinsel saldırı suçunun faili kadın veya erkek ayırt etmeksizin herkes olabilir. Failin cinsiyetinin suç oluşumu için herhangi bir önemi bulunmadığından fail mağdur ile aynı cinsiyetten dahi olabilir. Bununla birlikte failin yaşı da suçun oluşması için herhangi bir önem arz etmez. Eğer fail 18 yaşından küçükse suç oluşur ancak yaş küçüklüğünü düzenleyen cezaya ilişkin hükümlerden yararlanır.²⁵⁸

TCK'nu 102/2. maddesinde düzenlenen nitelikli cinsel saldırı suçunu evlilik birliği içerisinde olsalar da eşlerin de birbirine karşı işleyebileceği kabul edilmiştir. Eş kavramından anlaşılması gereken karı veya kocadan herhangi biridir. Eşlerin birbirine karşı işledikleri nitelikli cinsel saldırı suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı tutulmuştur.²⁵⁹ Doktrinde basit cinsel saldırıyı düzenleyen TCK 102. maddesinin birinci fıkrasında eş ile ilgili bir düzenleme veya Yargıtay uygulaması olmamasına rağmen eşler arasında işlenebileceğini savunan görüşler de bulunmaktadır.²⁶⁰

3.1.1.11.2.2. Mağdur

18 yaşını doldurmuş kadın ya da erkek herkes bu suçun mağduru olabilir. Cinsel saldırıya uğrayan kimse 18 yaşını doldurmamış ise cinsel saldırı suçu değil, TCK'nun 103. maddesinde düzenlenen çocukların cinsel istismarı suçu oluşur. Madde

²⁵⁷ Sinan Kocaoğlu, **Yargı Kararları Işığında Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar (TCK m. 102-105)**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2016, s. 96-97.

²⁵⁸ Remzi Gündüz, **6545 Sayılı Kanun'la Değiştirilen 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar**, Ankara, Bilge Yayınevi, 2015, s. 29.

²⁵⁹ Ali Parlar, Meltem Banko, **6545 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler çerçevesinde Cinsel Suçlar**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2014, s. 4.

²⁶⁰ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 330.

gerekçesinde “söz konusu suç, farklı cinsten kişiye karşı işlenebileceği gibi aynı cinsten kişiye de işlenebilir” denildiğinden mağdurun cinsiyetinin suçun oluşumu için bir önem arz etmediği anlaşılmaktadır. Mağdur için dikkat edilmesi gereken husus nitelikli cinsel saldırı suçunu eşlerin birbirine karşı işlemesi halinde mağdurun 18 yaşını doldurmuş olması şartının aranmayacağıdır. Ancak bu istisnai hal yalnızca eşler arasındaki nitelikli cinsel saldırı suçu için geçerlidir, diğer üçüncü şahısların 18 yaşını doldurmamış eşe karşı cinsel saldırıda bulunması halinde yine çocuğa cinsel istismar suçu oluşacaktır.²⁶¹

3.1.1.11.2.3. Eylem

TCK'nun 102. maddesinde cinsel saldırı suçu basit cinsel saldırı, sarkıntılık suretiyle basit cinsel saldırı ve nitelikli cinsel saldırı şeklinde düzenlenmiştir. Basit cinsel saldırı cinsel davranışlarla ve cinsel arzularla vücut dokunulmazlığının ihmalidir. Mağdurun rızası dışında cinsel ilişkiye, organ veya cisim sokma boyutuna varmadan vücut temasları basit cinsel saldırıyı oluşturmaktadır. Cinsel arzu değerlendirilirken kullanılacak ölçüt objektif ölçüttür, failin cinsel tatmin olup olmamasının bir önemi yoktur.²⁶²

Cinsel davranışların cebir veya tehdit ile mağdura yaptırılması da mümkündür. Failin cinsel organını cinsel arzularla mağdura tutturması durumunda da basit cinsel saldırı oluşacaktır. Bu bakımdan cinsel saldırı suçunun yalnızca mağdurun vücudu üzerinde gerçekleşmeyeceğini zor bırakılan mağdurun failin tehdit veya cebiri neticesinde bedensel temasta bulunmasının da yeterli olduğunu söylemek mümkündür.²⁶³

Mağdurun failin cinsel tatmini için kendi kendisine dokunması halinde de bu suçun oluşacağı kabul edilmektedir. Kişinin rızası olmadığı halde bir başkasının cinsel arzuları nedeniyle kendisine dokunması bu suça vücut verecektir.²⁶⁴ Öğretideki bazı

²⁶¹ Parlar, Banko, a.g.e., s. 4.

²⁶² Fahri Gökçen Taner, **Türk Ceza Hukukunda Cinsel Özgürlüğe Karşı Suçlar**, 3.b., Ankara, Seçkin yayıncılık, 2023, s. 157-158; Ahmet Gündel, **5237 Sayılı TCK'da Cinsel Saldırı-Cinsel İstismar, Cinsel Taciz, Rızaen Irza Geçme- Hürriyeti Kısıtlama-Alıkoyma-Fuhuş Ve Müstehcen Yayın Suçları**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2009, s.11.

²⁶³ Erdal Baytemir, **Cinsel Dokunulmazlığa Ve Genel Ahlaka Karşı Suçlar**, Ankara, Türkiye Adalet Akademisi, 2014, s. 63.

²⁶⁴ Taner, a.g.e., s. 161.

görüşler suçun oluşabilmesi için gerekli olan vücut dokunulmazlığı ihmalini mağdurun kendi kendisine dokunarak yapamayacağı bu nedenle bu durumda basit cinsel saldırı suçunun oluşmayacağı yönündedir.²⁶⁵

6545 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucunda TCK'nun 102. maddesine sarkıntılık suretiyle basit cinsel saldırı suçu eklenmiştir. Mağdura karşı failin cinsel arzuları gerçekleştirmek amacıyla ani nitelikte, devamı bulunmayan ve süreklilik göstermeden kesik bir biçimde gerçekleştirdiği bedensel temasları sarkıntılık suretiyle basit cinsel saldırı suçunu oluşturmaktadır. Dikkat edilmesi gereken husus cinsel davranışın devamlılık arz etmesi veya doğrudan cinsel organları hedef alması halinde bu suçun temel şekli olan basit cinsel saldırı suçu oluşacaktır. Örneğin mağdura vücuduna bir anlık dokunulması sarkıntılık olarak nitelenirken sürekli okşanması veya mağdura cinsel organın tutturulması basit cinsel saldırı olarak nitelendirilecektir.²⁶⁶

TCK'nun 102. maddesinin ikinci fıkrasında vücuda anal, vajinal ya da oral yoldan organ veya sair bir cismin sokulması yoluyla cinsel saldırı suçunun işlenmesi nitelikli cinsel saldırı suçu olarak düzenlenmiştir ve daha ağır bir yaptırıma tabi tutulmuştur. Vücuda organ sokulması ile bu suç tipi oluşacağı gibi sair cisim (cop, şişe, kalem vb.) girmesi de suçun oluşması için yeterlidir. Ancak nitelikli cinsel saldırı suçunun oluşması için ithal edilmek istenen organ ile içine sokulmaya çalışılan organdan en az birisinin cinsel organ olması gerekmektedir. Bu nedenle ağza dil, parmak sokulması gibi durumlar nitelikli cinsel saldırı suçunu oluşturmayacaktır. Diğer bir husus ithal edilen organın sokulmak istenen organa tamamen girmesi gerekmemektedir. Sokulmak istenen organ veya cismin bir kısmının girmesi yeterli olmasına karşın cinsel organın dille yalanması nitelikli cinsel saldırı olarak kabul edilmemiştir.²⁶⁷

3.1.1.11.3. Manevi Unsur

²⁶⁵ Tezcan, Erdem, Önok, a.g.e., s.413.

²⁶⁶ Mehmet Emin Artuk, Ahmet Gökçen, Ahmet Caner Yenidünya, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 14b., Ankara, Adalet Yayınevi, 2014, s. 213.

²⁶⁷ Ersan Şen, Mert Maviş, Buğra Şahin, **Cinsel Suçlar Cinsel Dokunulmazlığa Ve Genel Ahlaka Karşı Suçlar (Uygulama Ve İctihatta)**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2023, S.27-28.

Cinsel saldırı suçu kasten işlenen suçlardandır, taksirli hali düzenlenmemiştir. TCK'nun 102/1. maddesinin gerekçesinde açıklandığı üzere failin cinsel saik ile cinsel saldırı eylemini gerçekleştirmesi gerekmektedir. Yani ilk fıkrada düzenlenen suçun temel şeklinin oluşması için özel bir saik aranmıştır. Suçun nitelikli hali de yalnızca kasten işlenebilebilen suçlardandır ancak mağdurun bedenine organ veya cisim sokulması bakımından failde cinsel arzuların tatminine yönelik cinsel bir saik aranmaz. Nitelikli cinsel saldırı suçunu oluşturan eylemin cinsel içerikli olması, cinsel nitelendirilmesinin yapılabilmesi yeterlidir. Bu nedenle intikam alma, aşağılama, hakaret etme saikleri ile de nitelikli cinsel saldırı suçu işlenebilir. Ancak kavga esnasında birinin diğerinin anüsüne bıçak saplaması gibi cinsel içeriği olmayan eylemlerde kasten yaralama suçuna ait hükümler uygulama bulur.²⁶⁸ Öğretide bir diğer görüşe²⁶⁹ göre suçun hem temel hali hem de nitelikli hali için cinsel arzuların tatminine yönelik özel bir saik aranmaz. Cinsel saldırı suçunun temel halinin oluşması için suç işleme kastı ile eylemin gerçekleştirilmesi, nitelikli halinin oluşması için de buna ek olarak vücuda organ veya sair cisim sokma kastının olması yeterli kabul edilmektedir. Failin eyleminin objektif olarak cinsel olarak nitelendirilmesinin ve cinsel özgürlüğü ihlal etmesinin suç oluşumu için yeterli olduğunu savunan bu görüşe katılmamaktayız.

Olası kastla suçun işlenmesi mümkün değildir, failin mağdurun kalçasına elinin çarpacağına öngörmesine rağmen kolunu sallaması veya mağdura sürünmek isterken yanındaki kişiye de sürünmesini olası kast olarak değerlendirmek, cinsel arzunun tatmini saikiyle hareket ettiğini gösterir ki bu durumda fail zaten doğrudan kast ile hareket etmektedir.²⁷⁰ Doktrinde suçun olası kastla işlenebileceğine dair görüşler de vardır.²⁷¹

3.1.1.11.4. Hukuka Aykırılık Unsuru

Mağdurun rızası cinsel saldırı suçlarında hukuka uygunluk sebebidir. Öğretide ilgilinin rızasının tipikliği ortadan bir unsur olduğu ve bu nedenle hukuka ayrılığın

²⁶⁸ Artuk, Gökçen, Yenidünya, a.g.e., s. 221.

²⁶⁹ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 348; Gündüz, a.g.e., s.38.

²⁷⁰ Taneri, Kamışlı, a.g.e, s.323.

²⁷¹ Çetin Akkaya, **Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar**, 2.b., Ankara, Adalet Yayınevi, 2020, s. 135; Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 348.

tartışılmayacağını savunan görüşler²⁷² de vardır. Öğretide başka bir görüşe göre nitelikli cinsel saldırı suçu için mağdurun rızası suçun tipikliğini kaldıran bir unsurdur ancak basit cinsel saldırı suçunda mağdurun şikayetten vazgeçmesi durumunda mağdurun rızasının olduğunun kabulüyle hukuka uygunluk değerlendirmesi yapmak mümkündür.²⁷³

Mağdurun rızası özgür iradeye dayalı olmalı ve cinsel temasın her aşamasında var olmalıdır. Mağdurun başta rıza göstermesi ancak sonrasında rızanın ortadan kalkması halinde rızanın ortadan kalktığı andan itibaren cinsel nitelikte olan davranışlarından fail sorumludur. Rıza basit cinsel davranışlar için olup nitelikli cinsel fiiller için verilmemiş ise failin nitelikli cinsel davranışları suç oluşturur. Başta bulunmayan rızanın sonradan oluşması da mümkündür bu nedenle rızanın varlığı konusunda her somut olayı kendi içerisinde değerlendirmek gerekmektedir.²⁷⁴

Mağdurun rızası sözle açık olabileceği gibi davranışları ile örtülü de olabilir. Eğer cinsel nitelikteki fiile karşı koymuyor, ses çıkarmıyor veya direnmiyorsa mağdurun hal ve davranışlarının rızası olduğu yönünde değerlendirileceği kabul edilmelidir. Ancak mağdurun sessiz kaldığı durumlarda örtülü rızanın var olduğunun, sessiz kalmasının rıza anlamına geldiğinin kabulü için destekleyici bulgulara ihtiyaç vardır.²⁷⁵

Hem sözlü açık rızanın hem de davranışlarla dış dünyaya yansıyan örtülü rızanın hile, tehdit veya cebir altında gösterilmemesi gerekmektedir. Mağdurun rızasının irade fesadı olmadan özgür iradeye dayalı olması gerektiği gözetilmelidir. Korkutucu ortamlar, savaş gibi mağdurun çevresinde gelişen dışsal etkenler cinsel saldırıya karşı direnç göstermemesine sebep olmuş olabilir, bu gibi durumlarda rızanın var olduğunu kabul etmek mümkün değildir.²⁷⁶

²⁷² Koca, Üzülmmez, a.g.e., s. 336.

²⁷³ Şen, Maviş, Şahin, a.g.e, s. 70.

²⁷⁴ Taneri, Kamışlı, a.g.e, s.324.

²⁷⁵ Arzu Hazer Güngör, **Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Cinsel Suçlar Ve Rıza İlişkisi**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2023, s. 94.

²⁷⁶ Ersin Şare, "Cinsel Özgürlüğe Karşı Suçlarda İlgilinin Rızası", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: XXI, No: 2, 2019, s. 995.

Rıza ile ilgili dikkat edilmesi ve özenle somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gereken diğer bir husus failin, mağdurun rızası olduğu konusunda hataya düşebilecek olmasıdır. Özellikle eşler arasında meydana gelen cinsel saldırı suçlarında, evliliğin doğasında cinsel yaşam olduğu için failin kaçınılmaz bir hataya düşüp düşmediği konusunda daha dikkatli değerlendirmede bulunmak, haksız mağduriyetlere sebebiyet vermemek adına önem arz etmektedir.²⁷⁷

Bununla birlikte genetal doktor muayenesi veya hekimin tıbbi müdahalesi mağdurun aydınlatılarak izninin alınması ve ölçünün aşılması kaydıyla suç teşkil etmez. Jinekoloji alanında yapılan veya prostat muayenelerinde yapılan elle müdahalelerde kasık ağrısından şikayetçi hastada cinsel organı okşama gibi muayene gereklerini aşan cinsel davranışlar cinsel saldırı suçunu oluşturacaktır.²⁷⁸

3.1.1.11.5. Suçun Nitelikli Halleri

TCK’nda cinsel saldırı suçunun beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, kamu görevinin, vesayet veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kullanılmak suretiyle, üçüncü derece dahil kan veya kayın hısımlığı ilişkisi içinde bulunan bir kişiye karşı ya da üvey baba, üvey ana, üvey kardeş, evlat edinen veya evlatlık tarafından, silahla veya birden fazla kişi tarafından birlikte, insanların toplu olarak yaşama zorunluluğunda bulunduğu ortamların sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi cinsel saldırı suçunun nitelikli halleri olarak düzenlenmiştir ve faile daha ağır yaptırım uygulanması öngörülmüştür.

Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı cinsel saldırı suçunun işlendiğinin ve nitelikli halin gerçekleştiğinin kabulü için 18 yaşından büyük mağdurun ya maruz kaldığı eylemin hukuki anlam ve sonuçlarını anlayamayacak derecede akıl hastası olması ya da uyku hali veya felç gibi başka nedenlerle beden ve ruh bakımından kendini savunamayacak durumda olması gerekmektedir. Ruhsal yönden direnmeye muktedir olmayan akıl hastası mağdurun, sağlık raporu ile akıl hastalığının, akıl hastalığının cinsel eylemi bertaraf etmeye engel

²⁷⁷ Hasan İba, “Cinsel Özgürlüğe Karşı Suçlarda Rızanın Hukuki Niteliği”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C: XXIX, No: 1, 2023, s. 106,123.

²⁷⁸ Taner, a.g.e., s. 205.

olup olmadığı, hekim olmayan kimselerin dışarıdan bir gözle baktıkları zaman mağdurun bu durumunun anlaşılıp anlaşılmayacağı ve akıl hastası mağdurun beyanlarının güvenilirliğinin tespit edilmesi gerekmektedir.²⁷⁹

Failden kaynaklanmasa da narkoz, sarhoşluk gibi geçici sebeplerle mağdurun kendini savunamayacak halde olması durumunda da bu nitelikli hal söz konusu olacaktır. Ayrıca akıl hastalığına varmayan depresyon veya travma gibi başka faktörler neticesinde de mağdurun kendisini savunma ve karşı koyma iradesinin azaldığı göz önüne alınarak nitelikli halin gerçekleştiği doktrinde savunulmaktadır.²⁸⁰ Bunlarla birlikte belirtmek gerekir ki bedensel engelden dolayı mağdurun kendisini savunamaması fiziki güç ile ilgilidir örneğin mağdurun sağır ve dilsiz olması durumunda bu nitelikli hal uygulanamayacaktır.²⁸¹

Bir diğer nitelikli hal cinsel saldırı suçunun kamu görevinin vesayet veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kullanılmak suretiyle işlenmesidir. Bu nitelikli halin meydana gelmesi için failin kamu görevi yapması veya faille mağdur arasında vesayet veya hizmet ilişkisi olması gerekmektedir. Bunun yanında failin, kamu görevinden veya vesayet ya da hizmet ilişkisinden kaynaklanan mağdur üzerinde bir nüfuzu yani gücü, otoritesi bulunmalı, ve fail bu otoriteyi cinsel saldırı suçunu işlemek için kullanmalıdır. Madde metninde yer olan “*kamu görevi*” ibaresi nedeniyle kamu görevlisinin kamu görevi dışında gerçekleştirdiği cinsel saldırılarda nitelikli hal oluşmayacaktır.

3.1.1.11.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

3.1.1.11.6.1. Teşebbüs

Cinsel saldırı suçunun TCK 102/1. maddesinde düzenlenen temel şekline teşebbüs, suçun sırf hareket suçu olması, hareketin yapılmasıyla suçun tüketilmesi sebebiyle mümkün değildir. Ancak icra hareketlerinin kısımlara bölünebildiği hallerde teşebbüs söz konusu olacaktır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında düzenlenen vücuda

²⁷⁹ Mustafa Arslantürk, **Türk Ceza Kanunu Uygulamasında Cinsel Suçlar**, 6.b., Ankara, Seçkin yayıncılık, 2022, s. 151.

²⁸⁰ Taner, a.g.e, s. 222.

²⁸¹ Erdener Yurtcan, **Yargıtay Kararları Işığında Cinsel Suçlar**, 5.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 13.

organ veya sair cisim sokmak suretiyle işlenen nitelikli cinsel saldırı suçunun teşebbüse elverişli olup olmadığı ise öğretilerde tartışmalıdır. Nitelikli cinsel saldırı suçunun failin elinde olmayan sebeplerle tamamlanamaması halinde sadece nitelikli halin gerçekleşmeyeceğinden ancak suçun temel halinin vuku bulacağından bahisle ikinci fıkrada düzenlenen suçun teşebbüse elverişli olmadığı yönünde görüşler bulunmaktadır. Ancak bizim de katıldığımız öğretilerdeki diğer bir görüş her iki fıkrada düzenlenen suçların ayrı suçlar olduğu, birbirinden farklı unsurlara sahip olduğu ve bu nedenle vücuda organ veya sair cisim sokmak suretiyle işlenen cinsel saldırı suçuna teşebbüsün mümkün olduğu yönündedir.²⁸² Bununla birlikte nitelikli cinsel saldırı suçunda teşebbüs indirimi yapılırken hakkaniyet gereği basit cinsel saldırı suçunun asgari ceza miktarının altına düşülmemesi gerekmektedir.²⁸³ Diğer bir tartışma konusu failin iktidarsız olması sebebiyle organın duhul edememesi halinde nitelikli cinsel saldırı suçunun teşebbüs aşamasında kalmasına dairdir. Failin iktidarsız olması sebebiyle suçu işleyememesi halinde teşebbüs aşamasında kaldığını savunmak elverişli icra hareketleri olmadığı için yerinde olmayacaktır. Bu durumda işlenemez suç söz konusu olacaktır.²⁸⁴

3.1.1.11.6.2. İçtima

Cinsel saldırı suçları tehdit, cebir ve hile ile işlendiklerinden bileşik suçlardandır, bu sebeple tehdit veya cebir cinsel saldırı suçundan ayrı cezalandırılmaz. Ancak fail, cinsel saldırı suçunu işlerken kullandığı cebir ağırlaşmış yaralama suçunu oluşturacak boyuta ulaşırsa, kasten yaralama suçundan da yaralamanın niteliğine göre cezası belirlenmek üzere ayrıca sorumlu olacaktır. Bununla birlikte cinsel saldırı ve işkence suçlarının birlikte işlenmesi durumunda iki ayrı suçtan cezaya hükmedilmesi gerekmektedir.²⁸⁵

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun ilk yürürlüğe girdiği dönemde cinsel saldırı suçunda zincirleme suç hükümlerinin uygulanması olanaksız iken 5377 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik nedeniyle mümkün hale gelmiştir. Yani aynı mağdura karşı

²⁸² Kocaoğlu, a.g.e., s.164-167.

²⁸³ Didem Yeldan, **99 Soruda Cinsel Suçlar**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 104.

²⁸⁴ Kocaoğlu, a.g.e., s.164-167.

²⁸⁵ Taneri, Kamışlı, a.g.e., s. 326-327.

farklı zamanlarda cinsel saldırı suçunun işlenmesi durumunda zincirleme suç oluşacaktır. Ancak eylemler arasına failin askerliğe gitmesi gibi çok uzun sürelerin girmesi halinde suç işleme kararındaki birliğin bozulmasından dolayı gerçek içtima kuralları uygulanacaktır.²⁸⁶

3.1.1.11.6.3. İştirak

TCK 102/3-d maddesi gereğince birden fazla kişinin birlikte cinsel saldırı suçunu işlemesi temel cezada artırımı gerektirmektedir. Müşterek fail olarak suçta katılmak mümkün olduğu gibi cinsel saldırı suçuna yardım eden veya azmettiren olarak katılmak da olanaklıdır.

3.1.1.12. İşyerinde Psikolojik Tacizin Cinsel Saldırı Bağlamında Değerlendirilmesi

Cinsel saldırı suçunu kanunkoyucu TCK'nun 102. maddesinde basit cinsel saldırı, sarkıntılık suretiyle basit cinsel saldırı ve nitelikli cinsel saldırı olmak üzere üç ayrı suç tipi şeklinde düzenlenmiştir. Cinsel saldırı suçunun temel hali için cinsel arzunun tatmin edilmesi saikiyle failin hareket etmesi aranırken nitelikli cinsel saldırı için özel bir saik aranmamıştır. İşyerlerinde işçinin işi bırakmasını sağlamak saiki ile uygulanan psikolojik taciz davranışlarının cinsel içeriğinin olması ve bu davranışların bedensel teması da gerektiren cinsel saldırı boyutuna ulaşması elbetteki mümkündür. Ancak cinsel saldırı suçunun temel hali için özel saik arandığından cinsel tatmin amacı olmadan kurbanı sırf işi bırakması için yapılan cinsel saldırıları bu madde kapsamında cezalandırmak yerinde olmayacaktır. İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının nitelikli cinsel saldırı boyutuna ulaşması halinde özel bir saik aranmadığından cezalandırılması mümkündür. 5377 sayılı Kanun ile TCK'nda değişiklik yapılmadan önce cinsel saldırı suçlarında zincirleme suç hükümlerinin uygulanamayacağına dair olan TCK'nun 43/3 maddesi uyarınca aynı mağdura karşı farklı zamanlardan birden fazla cinsel saldırı suçunun gerçekleştirilmesi halinde failin fiili kadar cezaya hükmonulurdu. Kanaatimizce hükmün bu hali devamlı ve sistematik olması gereken psikolojik taciz davranışlarının cinsel saldırı boyutuna ulaştığı durumlarda her saldırının müstakil cezalandırılmasını sağladığından daha hakkaniyete uygun

²⁸⁶ Taner, a.g.e., s. 289-190.

görülmektedir. Ne var ki yapılan değişiklikle cinsel saldırı suçu da zincirleme suç hükümlerine tabi olmuştur. Sistematik ve sürekli olarak gerçekleştirilen işyerinde psikolojik taciz davranışlarının cinsel saldırı şeklinde devamlı olarak vücut bulması kurbanında birden fazla cinsel saldırı suçuna uğramaktan çok daha fazla hasara yol açacaktır. En az altı ay süren devamlı saldırıların, cezası artırılmış tek suç olarak yaptırımı uğratılması haksızlık içeriğini karşılamayacaktır.

Cinsel saldırı suçunun beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı işlenmesi daha ağır cezayı gerektiren nitelikli hal olarak düzenlenmiştir. İşyerlerinde bedensel engeli bulunan işçilerin bu farklılıkları sebebiyle işveren ya da diğer işçiler tarafından psikolojik tacize uğramaları muhtemeldir. Bu işçilerin bedensel engelleri işyerinde psikolojik tacize diğer işçilere göre daha fazla açık hale getirmekle birlikte kendilerini fiziki olarak savunmaları da daha güçtür. Bu nedenle işyerinde psikolojik taciz davranışlarının cinsel saldırı niteliğinde olanları cezalandırılırken bedensel engeli sebebiyle yıldırılmaya çalışan mağdurların bu nitelikli hal kapsamında korunmaları mümkündür. Ne var ki daha önce de açıklandığı üzere işyerinde psikolojik tacizin cinsel saldırı suçundan daha farklı özel bir saikinin olması sebebiyle failin cinsel saldırı suçunun temel halinden cezalandırılması yerinde olmayacağı gibi cezalandırılrsa dahi psikolojik tacizin önlenmesi ve engellenmesi bakımından yeterli olmayacaktır.

Cinsel saldırı suçunun işyerinde psikolojik tacizle ilgili olabileceğini düşündüğümüz bir diğer nitelikli hali, cinsel saldırı suçunun kamu görevinin vesayet veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kullanılmak suretiyle işlenmesidir. Failin kamuda kamu görevinin sağladığı nüfuzu kullanarak veya özel sektörde faille mağdur arasında hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzu kullanarak cinsel saldırı suçunu işlemesi halinde bu nitelikli hal uygulama alanı bulabilecektir. Ancak fail ile mağdur arasında nüfuz ibaresinden dolayı aralarında astlık üstlük ilişkisi yani failin mağdur üzerinde kullanabileceği bir otoritesinin bulunması gerekmektedir. Bu nedenle işyerlerinde psikolojik taciz davranışının cinsel saldırı niteliğinde olanları işveren ya da yöneticiler tarafından gerçekleştirildiğinde bu nitelikli hal kapsamında değerlendirilebilecekken diğer işçilerin suç oluşturan psikolojik taciz davranışları eşitler arasında olduğundan

bu nitelikli halden cezalandırılmayacaktır. Öğretideki bir görüş²⁸⁷ patronun akrabası, yakını olan çalışanın bu nüfuzu kullanarak cinsel saldırı suçunu işlemesi durumunda bu nitelikli halin söz konusu olacağını savunmaktadır. Biz bu görüşe suçun tipikliğine uymaması, kıyas yoluyla genişletici yorum yapıldığı ve ceza hükümlerinde kıyas yasağı olması sebebi ile katılmamaktayız.

3.1.1.13. Cinsel Taciz Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun “ Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar” başlıklı bölümünde 105. maddede düzenlenen cinsel saldırı suçu 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 421. maddesinde düzenlenen “söz atma ve sarkıntılık” suçunun “söz atma” kısmının tam karşılığı olmasa da yansımasıdır.

3.1.1.13.1. Korunan Hukuksal Yarar

Bu suç tipi ile korunmak istenen hukuki değer kişilerin cinsel dokunulmazlıklarıdır. Konunkoyucu vücut dokunulmazlığı ihmal edilmeden gerçekleşen cinsel saldırıları da bu suç tipi ile yaptırıma tabi tutarak cinsel özgürlüğün korunmasını daha geniş bir çerçeveden sağlamayı amaçlamıştır. Cinsel özgürlüğün yanında, olası bir cinsel tacizde mağdurun ahlak temizliği, edep ve iffet duyguları da korunmak istenmiştir.²⁸⁸

3.1.1.13.2. Maddi Unsur

3.1.1.13.2.1. Fail

Cinsel taciz suçunun faili bakımından herhangi bir özellik aranmamıştır. Fail kadın olabileceği gibi erkek de olabilir. Ayrıca cinsel taciz suçunu sadece yetişkinler değil çocuklar da işleyebilir. Çocukların bu suçu işlemesi halinde suç oluşacaktır ancak TCK'nun 31. hükmü uygulama alanı bulacaktır. Bunun yanında failin kimliği ve vasfı vasi, eğitici, bakıcı olması gibi cinsel taciz suçunun nitelikli hallerinin oluşması için önemlidir.

²⁸⁷ Kuzgun, a.g.e., s.109.

²⁸⁸ Gündüz, a.g.e., s. 97.

3.1.1.13.2.2. Mağdur

Cinsel taciz suçu mağdur yönünden herhangi bir özellik gerektirmemektedir. Mağdur kadın veya erkek olabileceği gibi fail ile aynı cinsiyetten de olabilir. Evli ya da bekar birinin suçun mağduru olması suçun oluşumunu etkileyen bir unsur değildir. Cinsel taciz suçunun mağdurunun çocuk olması, daha fazla ceza verilmesini gerektiren bir hal olarak 6545 sayılı Kanun değişikliği ile düzenlenmiştir. 6545 sayılı Kanun değişikliği öncesinde de Yargıtay çocuklara karşı vücut dokunulmazlığını ihlal etmeyen, bedensel temas içermeyen cinsel saldırıları cinsel taciz olarak kabul etmekteydi. Yargıtay'ın yerleşik bu uygulaması kanunkoyucunun bu isabetli kanun değişikliği ile kanunilik ilkesine uygun hale gelmiştir.²⁸⁹

3.1.1.13.2.3. Eylem

Cinsel taciz suçu bedensel temas olmaksızın söz, hareket veya davranışlarla mağdurun cinsel dokunulmazlığını ihlal eden fiiller ile gerçekleşmektedir. Cinsel taciz suçu serbest hareketli suçlardandır. Bu suç laf atmak şeklinde sözle, cinsel arzuların dışı yansıtıldığı, şehvet içerikli mesaj atmada olduğu gibi yazıyla veya cinsel organın teşhiri gibi herhangi bir davranışla meydana gelebilmektedir. Fiilin hangi davranışla ortaya çıkacağı hususu kısıtlanmamıştır mesela failin cinsel şehvetle şarkı söylemesi de cinsel taciz suçunu oluşturacaktır.²⁹⁰

3.1.1.13.3. Manevi Unsur

Cinsel taciz suçunun oluşumu için failin cinsel içerikli söz ve davranışlarını cinsel amaçla yani özel bir saikle gerçekleştirmesi gerekmektedir. Bu suç taksirle işlenemez. Özellikle suç tipinin diğer suçlardan ayırt edilebilmesi için failin cinsel amacının tespiti önemlidir. Failin sarf ettiği sözler mağdurun onurunu, saygınlığını ve itibarını hedef aldığı anda hakaret suçu oluşacakken eğer cinsel saikle fail aynı sözleri sarf etmişse cinsel taciz suçu söz konusu olacaktır. Her somut olayda dosyadaki tüm veriler incelenerek, söz ve davranışın gerçekleştirilme şekli değerlendirilerek failin saiki belirlenmelidir. Ayrıca toplum yapısı, yaşanan kültürel faktörler de failin saiki belirlenirken göz önünde bulundurulmalıdır. İltifat olarak söylenen sözlerin yer ve

²⁸⁹ Emrah Kırat, Selen Üreten Tandoğan, **Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar Ders Notları**, Ankara, Türkiye Adalet Akademisi, 2022, s. 151.

²⁹⁰ Artuk, Gökçen, Yenidünya, a.g.e, s. 250-251.

zamanla birlikte, kişisel algıların farklılığı sebebiyle cinsel taciz olarak görülmesi muhtemeldir.²⁹¹

3.1.1.13.4. Hukuka Aykırılık Unsuru

Cinsel taciz suçunun konusu olan cinsel özgürlük kişilerin üzerinde serbestçe tasarruf edebildiği haklarından olduğundan mağdurun rızasının olması suçun hukuka aykırılık unsurunu bertaraf edecektir. Ayrıca tiyatrolarda ve sinemalarda oyun gereği yapılan cinsel taciz davranışları ve rol icabı sarf edilen bu suça sebebiyet verecek nitelikteki sözler sanat yapma hakkının kullanımı kapsamında değerlendirilecek, hukuka uygunluk sebeplerinden hakkın kullanılması olarak değerlendirilecektir.²⁹²

3.1.1.13.5. Suçun Nitelikli Halleri

TCK 105/1. maddesinde cinsel taciz suçunun çocuğa karşı işlenmesi, aynı maddenin ikinci fıkrasında ise kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi, vasi, eğitici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da bakım, koruma ve gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından işlenmesi, aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesi, posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi, suçun teşhir suretiyle işlenmesi daha fazla cezayı gerektiren haller olarak düzenlenmiştir.

Cinsel taciz suçunun kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi düzenleyen 6545 sayılı Kanun’la yapılan değişiklik öncesinde “*hiyerarşi, hizmet ve aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuzun kötüye kullanılması*” şeklindeydi. Değişiklikle “hiyerarşi ilişkisi” ve “nüfuzun kötüye kullanılması” ibareleri çıkarılmış, yerine “kamu görevi” ve “kolaylıktan faydalanma “ ibareleri getirilmiştir. Kanunkoyucu mağdur ile fail arasında astlık-üstlük ilişkisini ifade eden hiyerarşi ilişkisini metinden çıkararak cinsel saldırı, cinsel istismar ve cinsel taciz suçlarının ağırlaştırıcı halleri arasında bir ortaklık sağlamıştır. Bununla birlikte nüfuzun kötüye kullanılmasını, kolaylıktan faydalanma ibaresi ile değiştirerek eşitlerin de bu nitelikli hali birbirine karşı işleyebileceği ihtimali

²⁹¹ Taneri, Kamışlı, a.g.e., s. 365-366.

²⁹² Kocaoğlu, a.g.e., s. 457.

de yaptırma bağlamıştır. Şöyle ki ancak otoriter konumda olan biri diğerine karşı nüfuz edebilir, daha doğru bir ifade ile birinin diğerine nüfuz edebilmesi için ancak daha üstün konumda olması gerekmektedir. “*Kolaylıktan faydalanma*” kavramı eşitler arasındaki ilişkilerde de mağdurun savunma olanaklarının azaldığı, eylemin tekrarının kolaylaştığı bu ağırlatıcı sebebin ortaya çıkması durumunda, nitelikli halden failin sorumlu olmasını sağlamaktadır.²⁹³ Doktrinde katılmadığımız bir görüş aynı işyerinde çalışan mağdur ve failin arasında astlık-üstlük ilişkisi olmaması halinde nüfuzun kötüye kullanılmayacağından bahisle bu nitelikli halin uygulanamayacağını savunmaktadır. Ancak 105. maddenin lafzı açıktır, kanunkoyucu “*nüfuzu kötüye kullanmak*” yerine “*kolaylıktan faydalanmak*” kavramını kullanmıştır.²⁹⁴

Cinsel taciz suçunun hizmet ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanılarak işlenmesi iş yaşamında karşılaşılabilecek muhtemel durumlardandır. Nitelikli halin oluşması için mağdur ve fail arasında bir hizmet ilişkisi aransa da bu ilişki İş Kanunu’nda belirtilen unsurlara sahip bir ilişki olmak zorunda değildir. Fail ile mağdur arasında kurulan ilişki geçici, sürekliliği olmayan veya bedelsiz bir hizmet ilişkisine dayanıyor olabilir.²⁹⁵

Cinsel taciz suçunun aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesi şeklinde düzenlenen nitelikli hali, failin cinsel amaçlı davranışlarını aynı işyerinde çalıştığı mağdura, yalnızca aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanması sebebiyle daha rahat yönlendirdiği kabul edilebiliyorsa gerçekleşir. Yani suçun işlenmesi için eğer işyeri ortamının sağladığı kolaylık olmasaydı suçun işlenmeyeceği veya suçun işlenmesinin daha zorlaşacağı söylenebiliyorsa 105/2-c’deki nitelikli hal oluşur.²⁹⁶

TCK 105/2 son cümlesi gereğince cinsel taciz suçunun işlenmesi sebebiyle mağdur işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kaldıysa verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

²⁹³ Taner, a.g.e., s. 542-543.

²⁹⁴ Didem Yeldan, **Uygulamada Cinsel Suçlar**, 3.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 400.

²⁹⁵ Öznur İshakbeyoğlu, Cinsel Taciz Suçu, Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2023, s. 72.

²⁹⁶ Şen, Maviş, Şahin, a.g.e., s. 157.

3.1.1.13.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

3.1.1.13.6.1. Teşebbüs

Öğretide cinsel taciz suçunun teşebbüse elverişli olup olmaması tartışmalıdır. Çoğunlukta olan görüşe göre cinsel taciz suçuna teşebbüs icra hareketlerinin, failin cinsel taciz niteliğindeki yazdığı mektubun mağdura ulaşmaması örneğinde olduğu gibi kısımlara ayrıldığı durumlarda mümkündür. Ancak öğretilerdeki başka bir görüş²⁹⁷ mektup örneğinden yola çıkarak, mağdura ulaşmayan mektubun üzerinde etkisi olmadığından bahisle henüz suça hazırlık aşamasında kaldığı bu sebeple teşebbüsün kabul edilemeyeceğini savunmaktadır. Biz bu görüşe cinsel taciz niteliğindeki mektubun yazıldıktan sonra mağdurun eline geçmemesi için kilit altında tutma gibi özel bir çaba olmadığı sürece elverişli icra hareketlerine başlandığı kabulünün yerinde olması nedeniyle katılmamaktayız.

3.1.1.13.6.2. İçtima

Cinsel taciz suçunun aynı mağdura farklı zamanlarda bir suç işleme kararı kapsamında işlenmesi halinde zincirleme suç oluşacaktır. Suçu oluşturan fiiler arasında kısa süre bulunması halinde amaçta ve zamanda birlik kriteri göz önünde bulundurularak tek bir suçun mu yoksa birden fazla suçun mu oluştuğu değerlendirilmelidir. Cinsel taciz suçunda zincirleme suç TCK 43/2. maddesi kapsamında da söz konusu olacaktır. Sokaktan geçen bir arkadaş grubuna tek bir sözle laf atılması örneğinde olduğu gibi tek bir fülle birden fazla kişiye karşı cinsel taciz suçunu işlenebilmektedir.²⁹⁸

3.1.1.13.6.3. İştirak

Bu suç tipi için iştirak müşterek fail, yardım eden ya da azmettiren olarak mümkündür.

3.1.1.14. İşyerinde Psikolojik Tacizin Cinsel Taciz Suçu Bağlamında Değerlendirilmesi

²⁹⁷ Taner, a.g.e., s. 552

²⁹⁸ Taner, a.g.e., s. 554-555.

Cinsel taciz suçu bedensel temas olmaksızın mağdurun cinsel dokunulmazlığını ihlal eden her türlü davranışla meydana gelebilir. Cinsel taciz suçu vücut dokunulmazlığını ihlal etmeksizin, cinsel şehvetin dış dünyaya yansıtıldığı her türlü fiille işlenebilmesi nedeniyle işyerinde psikolojik tacizin gizliliğine hizmet edebilecek bir suç tipidir. Temas yoksa iz yoktur anlayışı ile işten uzaklaşması istenen işçilere karşı yoğun bir şekilde cinsel taciz suçunun işlenmesi pek muhtemeldir.

Kanunkoyucu tarafından bu suçun TCK'nun 105. maddesinde kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesini ve aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesini daha ağır cezayı gerektiren nitelikli, cinsel taciz nedeniyle işten ayrılmayı neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış hal olarak düzenlenmiş olması hem işyerlerinde cinsel tacize karşı koruyucu bir işleve hizmet etmektedir hem de işyerlerinde cinsel tacizin artmasına karşı da bir mücadele niteliğindedir.

6545 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle kanun metninden hiyerarşi ve nüfuzun kötüye kullanılması ibareleri çıkarılarak yerine kamu görevi ve kolaylıktan faydalanma ibareleri getirilmiştir. Değişiklik yapılmadan önce suçun bu nitelikli halinin işlenebilmesi için failin mağdurun üzerinde otorite kurabileceği bir gücünün olması gerekirken yapılan değişiklik gerek kamu kurumlarında gerek özel sektörde işlenen cinsel taciz suçlarında sadece işveren ve yöneticilerin çalışanlarına ya da astlarına karşı yaptıkları cinsel tacizleri değil eşitlerin de birbirlerine karşı olan cinsel taciz fiillerini kapsar hale gelmiştir. Kanun metninde yapılan değişiklik işyerlerinde aynı konumda olan yöneticilerin belirli bir yöneticiye ya da diğer işçilerin bir işçiye karşı uyguladığı psikolojik taciz davranışlarının cinsel taciz suçunu oluşturacak boyuta ulaşması durumunda bu nitelikli halin gerçekleşip gerçekleşmediği üzerine tartışma alanı doğurmuştur. Kanaatimizce cinsel taciz suçu cinsel arzusunun tatminine yönelik özel bir saik gerektirmeseydi maddenin bu hali işyerinde psikolojik tacizin bedensel temas olmadan yapılan, cinsel içerikli suç boyutuna ulaşmış halini de kapsayacak, cezalandırılabilirdi.

Cinsel taciz suçun diğer bir nitelikli hali olan aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle suçun işlenmesi işyerinde psikolojik taciz

davranışlarının özellikle çalışma yaşamında kadına²⁹⁹ karşı cinsel içerikli olanları için üzerinde durulmaya değerdir. Bu düzenleme aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan sadece faydalanmayı aramakta herhengi bir astlık üstlük ilişkisi gerektirmemektedir, Bu yönüyle daha geniş bir kesimi koruyucu kapsayıcı bir nitelikli haldir. Çalışma yaşamında işçilerin birbirlerine aynı işyerinin sağladığı fiziki yakınlık ve uzun çalışma sürelerinin sağladığı kolaylıktan yararlanarak cinsel tacizde bulunmaları ihtimalinde suçun temel halinden daha ağır bir ceza ile karşılaşmaları caydırıcıdır. Ancak psikolojik taciz davranışlarının verdiği zararın kapsamının cinsel taciz suçununun koruduğu değerlerden daha fazlası olması ve daha önce açıklandığı üzere bu davranışların çalışana işi bırakturma amacıyla yapılması sebebiyle yeterli olmadığı görüşündeyiz.

Bu noktada yine aynı maddede düzenlenen cinsel tacizin eğitici tarafından işlenmesinin daha ağır cezayı gerektiren nitelikli hali, terzinin yanında işi öğrenmek için çalışan çırağa terzinin sözlü cinsel tacizde bulunması örneğinde olduğu gibi usta çırak ilişkisi içerisinde çalışanların cinsel tacize uğramaları durumunda uygulanma imkanı bulabilecektir. Ancak bu durumda da dikkat edilmesi gereken husus eğiticinin saikinin cinsel tatmin yönünde mi yoksa işi bırakturma amacına mı hizmet ettiği.

TCK 105/2 son cümlesinde kanunkoyucu cinsel taciz sonucunda mağdurun işten ayrılmasını neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış hal olarak düzenleyerek mağdurun uğrayacağı ekonomik ve sosyal kayıpları da aslında yaptırım altına almıştır. Her ne kadar bu düzenleme cinsel içerikli işyerinde psikolojik taciz davranışlarının asıl amacı olan çalışanın işi bırakmasını cezalandırması sebebiyle ilk bakışta bir mobbing düzenlemesi gibi görülse de bu düzenlemenin uygulanması için taciz fiillerinin devamlı ve sistematik olması aranmaz. Bir kere gerçekleşen cinsel taciz fiilinin sonucunda maruz kaldığı davranışın ağır gelemesi sonucunda işi bırakan çalışan dahi yararlanabilecektir. Ayrıca bu düzenlemenin işyerinde psikolojik tacizin bir suç tipi gibi kanuna yansıyan hali olarak algılanabilme olasılığı vardır. Ancak işyerinde psikolojik taciz yalnızsa cinsel taciz yoluyla vuku bulan bir olgu değildir.

²⁹⁹ Bkz. Amerika'da 1988 yılında Merit Raporu kapsamında yapılan araştırmalarda kadınların iş yaşamında erkeklerden daha fazla cinsel tacize uğradığı saptanmıştır; Tekin Akgeyik, "İşyerinde Cinsel Taciz", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 41-42, 1998, s. 217.

Sonuç olarak işyerinde psikolojik tacizin cinsel suç boyutuna ulaşan yıldırıcı davranışları, cinsel taciz suçunun bu bölümde üzerinde durulan nitelikli halleri maddi unsur bakımından karşılarsa da manevi unsur bakımından farklılıkları sebebiyle örtüşmemektedir. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe³⁰⁰ göre cinsel taciz suçunun oluşabilmesi için gerekli olan cinsel arzuları tatmin etme saikinin mobbing uygulayıcısının amacından farklı olması nedeniyle suç oluşmayacaktır.

3.1.1.15. İş Ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "Hürriyete Karşı Suçlar" bölümünde 117. maddede düzenlenen iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu ve Kanununun 119. maddesinde düzenlenen bu suçun daha ağır cezayı gerektiren halleri ile işyerinde psikolojik taciz davranışları birlikte bu bölümde incelenmiştir.

3.1.1.15.1. Korunan Hukuksal Yarar

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu ile korunması amaçlanan hukuki değer, çalışanların işlerini icra ederken her türlü cebir ve tehditten uzak bir şekilde bağımsızlıklarını sağlayabilmektir. Sosyal bir hukuk devleti olmanın getirdiği vazifelerden biri de işçilerin çaresizliklerinin sömürülmesinin engellenmesi ve işçilerin insan onuruna yaraşır bir şekilde çalışma özgürlüklerini korumaktır. Bu sebeple TCK'nda yalnızca işveren ve işçiler değil tüm meslek mesuplarının iş ve çalışma özgürlüğü koruma altına alınmıştır.³⁰¹

3.1.1.15.2. Maddi Unsur

3.1.1.15.2.1. Fail

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunda fail bakımından herhangi bir özellik aranmaz, kamu görevlileri de dahil herkes bu suçun faili olabilir ancak suçun birden fazla kişi ile birlikte işlenmesi TCK 119. maddesi uyarınca daha ağır yaptırıma tabi tutulmuştur.

³⁰⁰ Şen, Maviş, Şahin, a.g.e., s. 150.

³⁰¹ Tezcan, Erdem, Önok, a.g.e., s. 613.

3.1.1.15.2.2. Mağdur

İş ve çalışma hürriyeti ihlal edilen herkes bu suçun mağduru olabilmektedir. Mağdur çaresizliği ve kimsesizliği nedeniyle belirli kişilere bağımlı olan, bu nedenle insana onuruna yaraşmayan, insanlık dışı iş ve çalışma koşullarını kabul etme mecburiyetinde olan kimsedir.³⁰² Mağdurun kimsesizliğini ailesinin olmaması olarak anlamamak lazım. Kimsesizlikten anlaşılması gereken mağdurun geçim ve bakımını sağlayan birinin olmamasıdır. Bağlılık ise ailevi veya akdi her ne şekilde olursa olsun kurulan bağ sebebi nedeniyle mağdur üzerinde egemenliğini kullanarak etki edebilecek kimselerle mağdur arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Korunmak istenen hukuksal yarar bireysel çalışma özgürlüğü olduğundan mağdurun birden fazla kişi olmasına lüzum yoktur.³⁰³

3.1.1.15.2.3. Eylem

TCK 117. maddesinde bu suçun işleniş şekilleri dört fıkrada ayrı ayrı belirtilmiştir. İlk fıkrada, bu suçun cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışta bulunmak suretiyle işlenebileceği düzenlenmektedir. Cebir bağlamak, uyuşturucu madde ya da uyku hapi vermek, hapsedmek gibi maddi bir zorlamayı ifade etmektedir ve yaralama boyutuna varmaması gerekmektedir. Cebirin TCK'nun 108. maddesindeki düzenlemesinden yola çıkarak yalnızca kişilere karşı değil eşyalara karşı da olabileceği kabul edilmelidir. Tehdit manevi bir cebir olarak değerlendirilmelidir. Bu çalışmada tehdit suçu ayrıntılı incelendiğinden daha detaylı incelemesi ve unsurları için ilgili bölüme atıf yapmakla yetiniyoruz. Hukuka aykırı davranışlardan anlaşılması gereken tehdit ve hakaret dışında kalan davranışlardır. Suç oluşturan davranışlar olabileceği gibi haksız rekabet, sözleşmeye aykırılık gibi suç oluşturmayan ancak hukuka aykırı olan davranışlarla da işlenmesi mümkündür.³⁰⁴

İkinci fıkrada, çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle ücretsiz olarak çalıştırma veya sağladığı hizmet ile açık orantısız düşük bir ücretle çalıştırma ya da insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılma suretiyle bu suçun işlenebileceği düzenlenmiştir. Üçüncü fıkrada, ilk iki

³⁰² Arslantürk, **Hakaret, Tehdit, Terk**, s. 225.

³⁰³ Tezcan, Erdem, Önok, a.g.e., s. 615.

³⁰⁴ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 471-474.

fıkradaki durumlara düşürmek üzere mağduru tedarik veya sevk ya da bir yerden başka bir yere nakletme suretiyle de bu suçun işleneceği dördüncü fıkroda ise cebir veya tehdit kullanarak işçi veya işverenlerin ücretlerini azaltıp çoğaltma ya da daha önce anlaşılan koşulların altında anlaşmaların kabulüne zorlama veya bir işin durmasına, sona ermesine ya da durmanın devamına sebep olma suretiyle işlenebileceği düzenlenmiştir.

İhlal iş ve çalışma hürriyetini engellemeye veya daha güç hale getirmeye yönelik her türlü davranıştır. İhlal geçici veya sürekli olabilir.³⁰⁵ Bu nedenle iş ve çalışma faaliyetlerinin tamamen bozulması veya sürekli durması gerekmez geçici olarak çalışma düzeninden uzaklaşma yeterlidir. İş ve çalışma hürriyetini ihlal suçu bir zarar suçu olduğundan iş ve çalışma özgürlüğünün fiilen ihlali suçun tamamlanması için şarttır.³⁰⁶

3.1.1.15.3. Manevi Unsur

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu kast ile işlenebilen suçlardandır. Failin cebir, tehdit veya başka bir hukuka davranışla kişilerin mesleki iş ve faaliyetlerini durdurmuş olmayı istemesi ve bilmesi yeterlidir. Ayrıca failin özel bir saikinin olması aranmaz. Dolayısıyla failin siyasi, iktisadi veya daha başka bir amaçla hareket edip etmemesinin suçun manevi unsuru bakımından herhangi bir etkisi yoktur.³⁰⁷ Öğretideki bir görüşe³⁰⁸ göre ilgili maddenin birinci, üçüncü ve dördüncü maddelerinde düzenlenen suçlar için failin özel bir saikle hareket etmesi gerekmektedir. Aksi halde yalnızca duruma göre cebir veya tehdit suçu oluşacaktır. Ancak ikinci fıkra için özel bir saik aranmaz. Bu suç olası kastla dahi işlenebilen bir suç tipidir ancak TCK'nda taksirli hali için özel bir düzenleme yapılmadığından taksirle işlenmesi mümkün değildir.

3.1.1.15.4. Hukuka Aykırılık Unsuru

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunda suçun hukuka aykırılığını bertaraf edecek herhangi bir hukuka uygunluk sebebi öngörülme de ilgilinin rızası, kanun

³⁰⁵ Tezcan, Erdem, Önok, a.g.e., s. 617-618.

³⁰⁶ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 475.

³⁰⁷ Bayraktar, Yıldız, Retornaz vd., a.g.e., s. 260.

³⁰⁸ Meran, a.g.e, s. 467.

hükümünün icrası, amirin emrinin ifası, zorunluluk hali gibi sebepler uygulama alanı bulabilecektir.³⁰⁹

3.1.1.15.5. Suçun Nitelikli Halleri

TCK'nun 117. maddesinde iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçuna dair herhangi bir nitelikli hal düzenlenmemekle birlikte ortak hüküm niteliğindeki TCK'nun 119. maddesinde bu suç tipi için daha ağır ceza gerektiren nitelikli haller şu şekilde öngörülmüştür: Silahla, kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle, birden fazla kişi tarafından birlikte, var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak, kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle işlenilmesi halinde ceza bir kat artırılır.

Suçun birden fazla kişiyle birlikte işlenmesinin kabulü için en az iki kişinin birlikte ihlali gerçekleştirmesi gerekmektedir. Bu ağırlatıcı sebebin uygulanmasında dikkat edilecek husus iştirak halinde olduğu gibi tek bir failin suçu işlerken diğerlerinin yardım eden ya da azmettiren olarak katılmasının veya suçun bazı kısımlarının farklı zamanlarda ayrı ayrı gerçekleştirilmesinin mümkün olmadığıdır. Birden fazla kişi suçun maddi unsurlarını oluşturan eylemleri birlikte gerçekleştirmelidir.³¹⁰

3.1.1.15.6. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

3.1.1.15.6.1. Teşebbüs

Suçun icra ve hazırlık hareketleri birbirinden ayrılabilirdiği için iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun düzenlendiği ilgili maddenin birinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında öngörülen halleri teşebbüse elverişlidir. Ancak ikinci fıkrada düzenlenen mağdurun çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle ücretsiz olarak çalıştırma veya sağladığı hizmet ile açık orantısız düşük bir ücretle çalıştırma ya da insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılma şeklinde belirtilen suçun bu hali, ani hareketli olması sebebiyle teşebbüse elverişli değildir. İlgili maddede belirtilen fiillerin gerçekleşmesi ile suç tamamlanır.³¹¹

³⁰⁹ Taneri, **Hürriyete Karşı Suçlar**, s. 537.

³¹⁰ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 476.

³¹¹ Meran, a.g.e., s. 467.

3.1.1.15.6.2. İçtima

İş ve çalışma hürriyetinin ihlaline neden olan fiillerin aynı mağdura farklı zamanlarda yapılması veya bir fiil ile birden çok kişiye karşı suçun işlenilmesi halinde TCK'nun 43. maddesinde düzenlenen zincirleme suç hükümleri uygulama alanı bulacaktır.³¹²

TCK'nun 106 ve 108. maddelerinde düzenlenen sırası ile tehdit ve cebir suçları iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun unsuru olduğundan, TCK'nun 42. maddesi uyarınca bileşik suçu oluşturan suçlar ayrı ayrı cezalandırılmayacağından yalnızca fail iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçundan sorumlu olacaktır.³¹³

Ortak hüküm başlığı altında TCK'nun 119. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “Bu suçların işlenmesi sırasında kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış hallerinin gerçekleşmesi durumunda ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.” düzenlemesi sebebiyle iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun işlenmesinde kullanılan cebirin TCK'nun 87. maddesinde düzenlenen boyuta ulaşması durumunda failin kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış halinden de cezalandırılacağı açıktır.³¹⁴

3.1.1.15.6.3. İştirak

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu iştirak bakımından herhangi bir özellik göstermediğinden somut olaya göre müşterek fail, yardım eden veya azmettiren fark etmeksizin bütün iştirak hükümleri uygulama alanı bulabilmektedir. Ancak suçun maddi unsurlarını birlikte gerçekleştiren müşterek faillerin her biri için TCK'nun 119. maddesinde yer alan, suçu birden fazla kişinin birlikte işlemesinin nitelikli hal olduğu düzenleme gözetilerek bir kat artırılarak cezaya hükmolunur.³¹⁵

3.1.1.16. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının İş Ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Bağlamında Değerlendirilmesi

³¹² Bayraktar, Yıldız, Retornaz vd., a.g.e., s. 260.

³¹³ Taneri, a.g.e., s. 537.

³¹⁴ Özbek, Doğan, Bacaksız, a.g.e, s. 478.

³¹⁵ Necati Meran, **Kişilere Karşı Suçlar**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2008, s. 526.

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun işleniş şekilleri 117. maddede dört fıkra halinde düzenlenmiştir. İlk fıkrada yer alan bu suçun cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışta bulunmak suretiyle işlenebileceğine dair düzenleme, işyerinde psikolojik tacizin kurbanı yıldırabilecek rahatsız edici veya saldırı niteliğindeki her davranışı kapsayabilecek bir düzenlemedir. Şöyle ki “*hukuka aykırı başka bir davranış*” ibaresi suç oluştursun ya da oluşmasın hukuka aykırı her türlü davranışı içerisine almaktadır. Düzenleme bu haliyle bir taraftan işyerinde psikolojik taciz davranışlarının tamamını dışarıda bırakmayacak şekilde kapsarken diğer yandan kanun metnindeki bu ifade oluşturduğu belirsizlik ile geniş yorumlanmaya açıktır ve kanunilik ilkesi gözetilerek kanunkoyucu tarafından açıklanmaya muhtaçtır.

İkinci fıkrada yer alan çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle ücretsiz olarak çalıştırma veya sağladığı hizmet ile açık orantısız düşük bir ücretle çalıştırma suretiyle bu suçun işlenme şekli işçiyi işi bıraktırma amacına hizmet eden işyerinde psikolojik taciz davranışları ile örtüşmemektedir. Ancak öğretilerde bizim de katıldığımız bir görüşe³¹⁶ göre aynı fıkrada düzenlenen insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılma suretiyle işlenebileceğine dair düzenleme iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirildiğinde çalışma şartlarının elverişsizliği bu suçu ortaya çıkarır. Kanaatimizce işçi işe başladıktan sonra iş ortamının, çalışma şartlarının işçinin sağlığı ve güvenliği bakımından elverişsiz hale getirilmesi söz konusu ise işyerinde psikolojik tacizin varlığı da muhtemeldir. Bu noktada tehdit veya cebir ile bu şartların kabulüne işçinin zorlanması durumu da varsa dördüncü fıkrada yer alan düzenleme söz konusu olacaktır.

Dördüncü fıkrada iş ve çalışma hürriyetini ihlal suçunun cebir veya tehdit kullanarak işçi veya işverenlerin ücretlerini azaltıp çoğaltma ya da daha önce anlaşılan koşulların altında anlaşmaların kabulüne zorlama veya bir işin durmasına, sona ermesine ya da durmanın devamına sebep olma suretiyle işlenebileceği düzenlenmektedir. Metinde yer alan “*işçi veya işverenlerin*” ifadesi mağdurun hem

³¹⁶ Kuzgun, a.g.t., s. 88.

işçi hem işveren olmasını sağlamaktadır ve işyerinde psikolojik taciz bağlamında işçinin de işverene uyguladığı çift yönlü işyerinde psikolojik taciz ile örtüşmektedir.

İşin kısa süreli ya da uzun süreli durmasının suçun oluşumu için bir önemi yoktur yeter ki bir kısmı ya da tamamı durmuş olsun.³¹⁷ İşyerinde psikolojik tacizin daha önceki bölümlerde açıklanan etkileri ve sonuçları bir arada değerlendirildiğinde tacize maruz kalan kurban izinler ya da sağlık raporu yoluyla geçici işten uzaklaşmaya da çalışabileceği anlaşılacaktır. Bunun yanında psikolojik tacize tanık olan izleyicilerde de kendilerini güvende hissedememenin oluşturduğu kaygı sonucunda hastalık izinlerine çıktığı görülmektedir. Eğer psikolojik taciz uygulayıcısı işveren değil de bir başka işçi ya da işçilerse bu izin kullanımları ile işin durması halinde sadece çalışanlar açısından değil işverenin mağdur olması açısından bu suç tipi söz konusu olacaktır.

İş ve çalışma hürriyetinin ortak hüküm olan TCK'nun 119. maddesinde yer alan kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle suçun işlenmesi şeklindeki daha ağır cezayı gerektiren nitelikli hali işyerinde psikolojik tacizin işyerlerinde üstü kapalı, gizli gerçekleştirilen davranış örüntüsüyle uyumludur. Aynı maddede yer alan ve yine daha ağır cezayı gerektiren bir nitelikli hal olan birden fazla kişiyle suçun işlenmesi ile psikolojik tacizin, işyerlerinde psikolojik tacizin genellikle belirli bir işçiye karşı diğer işçilerin birlikte uyguladıkları davranışlarla meydana geldiği göz önüne alındığında örtüştükleri görülecektir.

Bir diğer nitelikli hal olan kamu görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle bu suçun işlenmesi kamuda olan üstün asta uyguladığı işyerinde psikolojik taciz bakımından önem arz etmektedir.

Öğretideki bir görüş³¹⁸ mağdurun işyerinde psikolojik taciz niteliğinde olmakla birlikte devamlı uğradığı cinsel taciz suçu sebebiyle işten ayrılması durumunda cinsel taciz suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış halinin yanında iş ve çalışma hürriyetini

³¹⁷ Osman Yaşar, **Uygulamada Ve Öğretide Hürriyet Aleyhinde İşlenen Suçlar**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2001, s. 408.

³¹⁸ Aslı Kılıç, **İş Ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s. 87.

ihlal suçunun da oluştuğunu savunmaktadır. Biz bu görüşe katılıyoruz ancak bu noktada iş ve çalışma hürriyetini ihlal suçunun oluşumu için failin saiki ne olursa olsun işin duracağını bilmesi ve istemesinin yeterli olması ile işyerinde psikolojik taciz uygulayıcısının asıl amacının kurbanı işi bıraktırmak olduğu hususunu birbirine karıştırmamak gerekmektedir. Yani iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu bir zarar suçudur ve işin tamamının veya bir kısmının kısa ya da uzun süreli durması ile suç oluşur. Ancak işyerinde psikolojik taciz olgusunun meydana gelmesi için psikolojik taciz uygulayıcısının özel saiki olan işçinin işi bırakması gerekmemektedir.

3.2. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Suç Tipi Denemesi

3.2.1. Genel Olarak

Anayasa'nın 12. maddesi herkese tanınan temel hak ve hürriyetlerin kişiliğe bağlı, dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez nitelikte olduğunu düzenlemektedir. İşyerinde psikolojik taciz ile kişilerin Anayasa'da güvence altına alınan maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı ve bu hak kapsamında işkence ve eziyet ile insan haysiyetiyle bağdaşmayan kötü muamele tabii tutulmama hakkı, din ve vicdan hürriyeti, düşünce ve kanaat hürriyeti, çalışma ve sözleşme hürriyeti gibi temel hak ve özgürlüklerine müdahale edilmektedir. Yine Anayasa'nın 50. maddesinde :

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” şeklinde var olan düzenleme ile işyerlerinde çalışanların eşit çalışma koşullarında, iş sağlığı ve güvenliği sağlanarak, bedeni ve ruhi yetersizlikleri, cinsiyetlerinin ya da yaşlarının oluşturduğu farklılıklar sebebiyle diğer çalışanlara göre dezavantajlı oldukları durumlarda dahi iş yaşamında özel olarak korunmaları Anayasa ile güvence altına alınmıştır.

İşyerlerinde psikolojik tacizin işyerlerinde daha farklı özellikleri olan çalışanlara karşı daha fazla uygulandığı göz önünde bulundurulunca ve psikolojik tacizin Anayasa'da düzenlenen temel hak ve özgürlüklerin yer aldığı geniş bir alanı ihlal ettiği birlikte değerlendirilince anayasal güvence altına alınan bu temel hak ve özgürlüklerin ihlallerinin cezai yaptırıma tabii tutulduğu koruyucu hükümlere ihtiyaç vardır.

İşyerlerinde psikolojik taciz davranışları ile TCK'nunda bulunan pek çok suçun ayrı ayrı veya birlikte işlenmesi mümkündür. Bu çalışmanın sınırlılığı nedeniyle uygulamada sıklıkla karşılaşılan kasten yaralama, eziyet, huzur ve sükunu bozma suçu, hakaret, tehdit, cinsel saldırı, cinsel taciz ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçlarına incelememizde yer verilmiştir. İşyerinde psikolojik taciz fiillerinin cezai sorumluluğu gerektirecek boyutlara ulaşanları eğer şartları oluşmuşsa incelenen bu suçlardan kasten yaralama, hakaret, tehdit, nitelikli cinsel saldırı, eziyet ve eğer taciz neticesinden geçici veya tamamen işi bırakma varsa iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçları meydana gelecektir. Ne var ki yukarıdaki bölümlerde ayrıntılı olarak incelendiği üzere işyerinde psikolojik tacizin verdiği zararlar belirtilen suçların koruduğu değerlerden çok daha fazla alanı kapsamaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin önlenmesi, bireylerin temel hak ve özgürlükleri ile toplumun ekonomik ve sosyal yapısının korunması için var olan düzenlemelerin yeterli olduğunu söylemek güçtür. Bu sebeple olacak ki Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde oluşturulan Mobbing Alt Komisyonu işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının haklarının korunması için içeriğinde işyerinde psikolojik tacizin tanımlandığı, işyerinde psikolojik tacizi bir suç tipi olarak yaptırıma bağlayan, alt sınırı en az iki yıl olmak üzere hapis cezası ve en az on bin ile yirmi bin lira arasında adli para cezasını öngören ceza hükmü önerisinde de bulunan bir rapor yayımlamıştır. Ancak raporda yalnızca işyerlerinde gerçekleşen sürekli ve devamlı yıldırıcı davranışlar işyerinde psikolojik taciz olarak kabul edilmiştir. İşyeri dışında da mobbing davranışlarının devam edebileceği, özellikle günümüzde insanların birbirleriyle iletişim yollarının sosyal ağ organları yönünde değiştiği, sosyal medya üzerinden pek çok suç tipinin işlendiği göz önünde bulundurulduğunda yalnızca işyerinde olan mobbing davranışlarının cezalandırılmasının yeterli olmayacağı açıktır. Kaldı ki aynı raporda sanal mobbing ele alınmış, klasik mobbinge göre mobbing uygulayıcılarının ellerine daha farklı araçlar sağladığından, internet yoluyla elde edilen bilgilerin kişilerin aleyhine kullanılmasının insanlar üzerinde oluşturduğu baskıdan söz edilmiştir.³¹⁹ Bahsi geçen

³¹⁹ Rapor için bkz. <http://mobbing.org.tr/tbmm-kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu-mobbing-raporu/> E.T.: 24.10.2023

rapor 2010 yılında yayınlanmasına rağmen konuyla ilgili herhangi bir somut adım atılmamıştır.

İfade etmeliyiz ki işyerinde psikolojik tacizin suç tipi haline getirip hapis cezası ile yaptırım altına alınması kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak için psikolojik taciz uygulayıcılarının hürriyet haklarını sınırlandırmak anlamına geldiği, bu nedenle ceza hukukunun son çare olması ilkesinin dikkate alınarak suç sonucu oluşan zarar ile kısıtlanacak temel hakkın ağırlıklarının değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

İşyerinde psikolojik taciz toplumun özelliklerine göre kabul edilebilirliği değişken bir olgu olduğu için bazı devletler işyerinde psikolojik tacizi düzenleyen yeni yasalar yaparken bazıları mevcut yasaları kapsamında mücadeleye devam etmiş, yine bazı devletlerse halihazırda var olan yasalarını genişletme yoluna gitmiştir.³²⁰

Bizim hukuk sistemimiz için öncelikle işyerinde psikolojik tacizin var olan ceza hükümlerimizde daha ağır cezayı gerektiren nitelikli hal olarak yer almasının yeterliliğini değerlendirmemiz gerekmektedir. İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının sistematik olması bir defadan fazla düzenli olarak aynı mağdura karşı işlenmesi davranışın mağdur üzerindeki olumsuz etkisini ve dolayısıyla haksızlık içeriğini artırmaktadır. Ayrıca kişiler arasındaki ilişkilerin batı kültürüne kıyasla daha mesafesiz, yakın ve samimi olduğu ülkemizde işyerinde psikolojik tacizin kişilerin onur ve şeref ile itibarlarını zedeleyiciliği çok daha yüksektir. Bu nedenle hem bireyler üzerindeki etkisi hem de topluma olan zararı bir arada değerlendirildiğinde aylarca, sistematik olarak uygulanan bu davranışların diğer suçların nitelikli hali olarak düzenlenmesi, suç ve cezada orantılılık ilkesi gereğince haksızlık içeriğinin karşılanmaması bir tarafa bu suçu işlemeye eğilimli olanları da caydırmak için kanaatimizce yeterli değildir.

Tüm bu sebeplerle TCK'nda düzenlenmemiş olmasına rağmen bu bölümde işyerinde psikolojik taciz bir suç olarak ele alınarak analizi yapılacak yeni bir suç tipi olduğu varsayımı ile incelenecektir.

³²⁰ Zeynep Duygu Ulusoy, "Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi", **TBB Dergisi**, No:105, 2013, s. 141.

3.2.2. Suçla İlgili Değerlendirmeler

İşyerinde psikolojik taciz kişilere karşı hem fiziksel hem psikolojik saldırıları muhteva ettiğinden kişilerin hem manevi hem maddi bütünlüğünün korunması amaçlanmaktadır. Ayrıca çoğu zaman yıldırıcı fiiller kişilerin saygınlıkları ve itibarlarına yönelik gerçekleştiğinden kişilerin şeref ve haysiyetlerini de korumak hedeflenmiştir.

Mağdurun işyerinden uzaklaşması işyerinde psikolojik tacizin ileri etkilerindedir, bu nedenle kişilerin iş ve çalışma hürriyeti bu suçla korunan hukuksal yararlardandır.

İşyerinde psikolojik tacizin toplum üzerinde ciddi bir masrafı bulunmaktadır. Aktif çalışanın işyerinden uzaklaştırılması iş gücü kaybına, üretimde verimliliğin azalması ile mağdurun tedavi masrafları, erken emekliliğe ayrılması sonucu yapılan ödemeler ekonomik olarak düşüşe sebebiyet vermektedir. Ayrıca işyerinde psikolojik taciz sonucu toplumda ruhsal sağlığı bozulan birey sayısı artmakta bu da toplumdaki güven ortamını sarsmaktadır. Dolayısıyla ülke ekonomisi ve genel güvenlikte korunan değerler arasındadır.³²¹

Fail ile mağdur aynı iş organizasyonu içerisinde çalışan herkes olabilir. Fail mağdurun işvereni ya da yöneticisi gibi mağdur üzerinde otorite kurabileceği bir kimse olabileceği gibi mağdur ile aynı konumda olan diğer çalışanlar da olabilir. Fail ile mağdurun fiilen aynı işyeri çatısı altında bulunmalarına gerek yoktur ancak aynı iş ilişkisi çatısı altında çalışıyor olmalılardır.

İşyerinde psikolojik taciz mağduru yıldırmaya ve bezdirmeye elverişli her türlü hareket ile işlenebilmektedir, dolayısıyla serbest hareketlidir. Ancak bu noktada hayatın olağan akışı içerisinde yer alan sürtüşmeleri, kin gütmeleri veya çatışmaları yaptırım altına alma imkânı olmadığı göz ardı edilmemelidir.³²² Bu davranışlar mağdur üzerinde belli bir yoğunluğa ulaşıp yıldırıcı olsalar dahi daha başka cezai

³²¹ Tefik Erdem, "Mobbing ve Mobbing ile Mücadele Yöntemleri", **Türk Kütüphaneciliği**, C: XXVIII, No:4, s. 627.

³²² Polat İşoğlu, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan ed.: Nihal Ural Çınar**, C: I, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 624.

sorumluluğa sebep olacak destekleyici fiillerle birlikte gerçekleştirilmedikçe cezalandırılmazlar.

Suçun oluşması için fiillerin mağdura karşı sistematik ve sürekli olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Aksi halde şartları da varsa TCK'nda diğer suç tipleri söz konusu olabilecektir. Yıldırıcı ve bezdirici davranıştan ne anlaşılması gerektiği belirlilik ve kanunilik ilkesi gereğince kanun metnine açıkça yansıtılmalı geniş yorumlanarak ceza hükümlerinde kıyas yasağının aşılmasının önüne set çekilmelidir. Bir davranışın yıldırıcı boyutta mağdur üzerinde etki etmesi, mağdurun kendi psikolojik durumu, hassasiyeti ve olayları algılama farklılıklarına yani subjektif ölçüte bağlı olmamalı, somut olayın koşullarında mağdurla aynı koşullarda bulunan herhangi bir kimsenin aynı fiillere maruz kalması halinde yıldırıcı etkinin meydana geleceği kabul edilebilmeli dolayısıyla objektif bir ölçüte göre belirlenip değerlendirilmelidir.

İşyerinde psikolojik taciz davranışları hem ihmali hem icrai olarak ortaya çıkmaktadır. Genellikle kurbanın diğer işçiler tarafından selam almama, konuşmak isteyince susma gibi görmezden gelme davranışları ile ihmali meydana gelebilmektedir. Ancak bu davranışların kendi başlarına suç fiili olarak değerlendirilip cezalandırılmaları mümkün değildir. Burada üzerinde durulması gereken diğer bir husus psikoloji literatüründe izleyiciler olarak isimlendirilen işyerinde psikolojik taciz davranışlarının farkında olan ancak isteyerek veya işini kaybetme korkusuyla sessiz kalan çalışanların durumudur. Pasif izleyici olarak nitelendirilen bu izleyicilerin psikolojik tacizi bilmelerine rağmen tepki göstermiyor olmaları psikolojik tacizin mağdur üzerindeki etkisini artırıcı niteliktedir ancak sessizliklerini ihmal suretiyle suçun işlenilmesi olarak değerlendirmek garantör olmadıkları sürece mümkün değildir. Garantör olmayan pasif izleyici ceza hukuku terminolojisinde tanık olarak konumlandırılabilir. Biz öğretilerdeki işyerinde psikolojik taciz varsa çalışanların ya kurbanın yanında ya da psikolojik taciz uygulayıcısının yanında taraf olmak zorunda olduğu ve bu nedenle sessiz kalanlarında sorumlu tutulabileceği görüşüne³²³ suçta ve cezada şahsilik ilkesi gereğince katılmıyoruz. Eğer işveren, diğer işçilerin

³²³ Kuzgun, a.g.t., 193.

belirli bir işçiye karşı gerçekleştirilen suç boyutuna ulaşan fiillerini biliyor ancak sessiz kalıyor ise bu ihtimalde ihmal suretiyle işlendiği yorumu yapılabilecektir. Çünkü işveren hukuki yükümlülüğü olan garantördür. Ayrıca işverenin yetkisini devrettiği amirler de garantör oldukları için sessiz kaldıkları psikolojik tacizden eğer işveren gibi neticeyi önleyebilecek güçleri varsa sorumlu tutulacaklardır.³²⁴ Diğer bir izleyici grubu ise faille uyumlu onun talimatları ile hareket eden izleyici ve psikolojik tacize ilgisiz gibi görünse de psikolojik taciz uygulayıcısına gizli gizli destek veren aktif izleyicilerdir. Aktif izleyiciler suça iştirak eden konumundadırlar, somut olayın özelliklerine göre fiil üzerindeki hakimiyetlerinin durumu gözetilerek müşterek fail, yardım eden veya azmettiren olarak cezalandırılmaları mümkündür. Kötü yöneticiler hukuki bilgilerinin ve olayları anlamaları için gerekli olan donanımlarının yetersizliği sebebiyle psikolojik tacize göz yumdukları gibi bazen de tacizci ile iş birliği yapmaktadırlar.³²⁵ İşyerinde psikolojik taciz fiilleri üzerinde de hakimiyetleri varsa müşterek fail olarak değerlendirilmeleri söz konusu olacaktır.

İşyerinde psikolojik tacizin cezalandırılabilmesi için gerekli olan diğer bir şart netice ile psikolojik taciz davranışları arasında illiyet bağının olmasıdır. Fiil ile netice arasındaki nedenselliğin kurulması hem psikolojik taciz etkilerinin saptanmasının hem de neden kaynaklandığının tespitinin zorluğu sebebiyle güçtür. Nedensellik bağının kurulabilmesi için mağdurun sağlığının işyerinde psikolojik taciz davranışları olmasaydı bozulmayacaktı denilebilmesi gerekmektedir. Bu da ancak psikiyatrik inceleme ile mümkündür.³²⁶ Bu nedenle işyerinde psikolojik taciz davalarında, içerisinde mutlaka bir uzman psikiyatri hekimi bulunan heyetten alınan mağdurun sağlık raporu olmadan fail hakkında karar verilmemelidir.

İşyerinde psikolojik taciz suçu kasten işlenebilen suçlardandır. Failin mağduru işten uzaklaştırma amacıyla hareket etmesi gerekmektedir. Failin özel bir saik ile hareket etmesi arandığı için bu suç olası kastla ve taksirle işlenemez.

³²⁴ Mustafa Ruhan Erdem, Benay Parlak, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", **TBB Dergisi**, No: 88, 2010, s. 281.

³²⁵ Pınar Tınaz, **Mobbing: Bugün Bana Yarın Sana**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2012, s. 73-74.

³²⁶ Erdem, Parlak, a.g.m., s. 283-284.

İşyerinde psikolojik taciz suçunun hukuka aykırılığını bertaraf edecek bir hukuka uygunluk sebebi olmayacaktır. Mağdurun rızası, baskı altında olan, çoğu zaman ne yaşadığını dahi adlandırmayan kurbanın direnmemesi ve sessizliğinin rıza olarak yorumlanması mümkün olmadığından hukuka uygunluk sebebi olarak görülemeyecektir.

İşyerinde psikolojik taciz konusunda Avrupa Parlamentosu'nun yayınladığı 2001/2339 sayılı İşyerinde Tacize İlişkin Çözüm raporunda kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir.³²⁷ 2004 yılında Anayasa'nın 10 maddesine eklenen "*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.*" hükmü ve 50. maddede yer alan "*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*" hükmü birlikte gözetildiğinde işyerinde psikolojik taciz suçunun kadına karşı işlenmesinin nitelikli hal olarak düzenlenmesi ve temel halinden daha ağır ceza yaptırımına tabi tutulması kanaatindeyiz.

Ayrıca birden fazla kişinin bir işçiye karşı olan psikolojik taciz fiillerinin olumsuz etkisinin bir kişinin uygulayacağı psikolojik tacizden daha fazla olacağı, mağdur üzerinde zararın artması bir tarafa grup halinde birlikte gerçekleştirilen işyerinde psikolojik taciz suçunun, iş örgütlenmelerinde bireysel gerçekleştirilen taciz fiillerinden daha fazla örgüt iklimini olumsuz etkileyeceği ve zararın büyümesine yol açacağı bu nedenle daha ağır cezayı gerektiren nitelikli hal olarak düzenlenmesinin gerektiği kanaatindeyiz.

Bununla birlikte kamu kurumlarında üstün asta uyguladığı, özel sektörde işveren ya da yöneticinin işçiye uyguladığı işyerinde psikolojik taciz fiillerinin oluşturduğu zarar, aynı konumda olan kamu görevlisinin diğerine veya işçilerin birbirlerine uyguladığı psikolojik tacizin oluşturduğu zarardan daha büyük olacaktır. Öyle ki patron ya da hiyerarşi silsilesindeki üstün gerçekleştirdiği psikolojik taciz fiillerine hem mağdurun hem tanık olan diğer çalışanların bu fiillerin farkında olsalar

³²⁷ Nihan Gizem Kantarcı, **Türk İş Hukukunda Mobbing**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2016, s.68.

dahi tepki göstermeleri daha güçtür. Tanık olanların sessizliğinin psikolojik tacizin mağdur üzerindeki olumsuz etkisini şiddetlendirmesi de göz önüne alındığında kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanarak işlenmesi nitelikli hal olarak düzenlenmelidir.

Öğretideki bir görüş³²⁸, failin asıl amacının mağdurun işten uzaklaştırılması olmakla birlikte, işyerinde psikolojik taciz suçunun neticesinin mağdurun yılması veya bezmesi olduğunu, failin asıl gayesi gerçekleşme dahi suçun tamamlanacağı bu nedenle mağdurun işten ayrılmasının sonuçlarının ağırlığı da göz önünde bulundurularak psikolojik taciz sonucunda işten ayrılmanın nitelikli hal olarak düzenlenmesi gerektiğini savunmaktadır. Biz bu görüşe işyerinde psikolojik taciz suçunun zarar suçu olduğu ve neticesinin mağdurun yılması olduğu, ayrıca işten ayrılmasının daha ağır sonuçlara katlanması anlamına geldiği hususlarında katılmaktayız. Ancak işyerinde psikolojik taciz fiilleri sonucunda meydana gelen işten ayrılmayı, mağdurun yılması neticesinden daha ağır bir netice olarak kabul etmenin ve neticesi sebebiyle ağırlaşmış suç olarak değerlendirilmesi gerektiğinin daha doğru olduğu kanaatindeyiz.

İşyerinde psikolojik taciz davranışları mağduru bezdirmek için gerçekleştirilen davranışlar olduğu için pek çok suç tipini oluşturacak kabiliyetteki fiiller ile meydana gelir ve dolayısıyla muhtevasında farklı suç tiplerini taşımaktadır. Tehdit, cebir, hakaret, cinsel taciz gibi işyerinde psikolojik tacizin meydana gelmesi için gerçekleştirilen fiiller işyerinde psikolojik taciz suçunun içerisinde eriyeceğinden ayrıca cezalandırılmamalıdır. Ancak işyerinde psikolojik taciz ile kasten yaralama suçu, cinsel saldırı suçu gibi psikolojik taciz suçu içerisinde erimesi kabul edilemeyecek suçların da meydana gelmesi halinde ayrıca cezalandırılacakları hükümde düzenlenmelidir.

Hatırlatmamız gerekir ki her ne kadar 2010 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde oluşturulan Mobbing Alt Komisyonu işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının haklarının korunması için alt

³²⁸ Kuzgun, a.g.e., s. 219-220.

sınırı en az iki yıl³²⁹ olmak üzere bir suç tipi önerisinde bulunan rapor yayınlsa da konuyla ilgili günümüze değin herhangi bir somut adım atılmamıştır.

Öğretide ise Ulusoy şu şekilde bir ceza normu denemesi yapmıştır :

*“İşyerinde çalışanın, her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama ve buna benzer sistematik davranışlarla, manevi bütünlüğünü ihlal eden kişi veya kişiler iki yıldan dört yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır ve bu suçu işleyenler hakkında 10 bin ile 20 bin lira para cezasına hükmolunur.”*³³⁰

İşyerinde psikolojik taciz fiili yalnızca işyerlerinin fiziki sınırları içerisinde gerçekleşmemektedir. Öyle ki günümüzde sosyal ağ organları aracılığıyla gerçekleştirilen sanal mobbing dahi mümkündür. Bu nedenle Ulusoy’un yapmış olduğu bu denemede “işyerinde” ibaresi işyerinde psikolojik taciz fiillerinin işyeri dışında kalan önemli bir kısmının görünmemesine sebep olacak ve ciddi hak kayıpları oluşabilecektir. Ayrıca işyerinde psikolojik taciz her türlü fiil ile gerçekleştirilebilir, yani serbest hareketlidir. Hüküm denemesinde bulunan “her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama ve buna benzer sistematik davranışlarla” ibaresi işyerinde psikolojik tacizin serbet hareketli olması ile çelişmektedir.³³¹ Yapılan denemede komisyon raporuna uygun olarak alt sınırın iki yıl hapis cezası şeklinde belirlenmesi isabetli olmakla beraber işyerinde psikolojik tacizin her türlü fiille gerçekleştirilebileceği ve mağdur üzerinde etkilerinin daha önceki bölümlerde anlatıldığı üzere üç farklı derecede farklı ağırlıklarla ortaya çıkacağı gözönünde bulundurulunca dört yıl olan üst sınırın, alt sınır ile makas aralığının az olduğu kanaatindeyiz. Somut olayların vehameti arasında bu suç tipinde anlamlı farklılar olacaktır. Hakimin TCK’nun 61. maddesi uyarınca temel cezayı belirlerken hakkaniyetli olabilmesi için üst sınırın sekiz yıl olmasının daha yararlı olacağı kanısındayız. Bunlarla birlikte işyerinde psikolojik taciz yalnızca manevi bütünlüğün ihmali olarak değerlendirilmemelidir, kasten yaralama suçunda olduğu gibi manevi ve maddi bütünlüğü kapsayacak şekilde “sağlığı bozan” ve “algılama yeteneğini bozan”

³²⁹ Bkz. Komisyon Raporu, s. 80.

³³⁰ Ulusoy, a.g.m, s. 165.çö

³³¹ Selahattin Samet Bilge, “Mobbing Terimi Ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.: LXV, No:4, 2016, s. 1275.

ibarelerinin kullanılmasının yerinde olacağı görüşündeyiz. Öğretideki hakimin failin kişisel ve ekonomik durumunu gözeterek adli para cezasını belirlemesi gerektiği görüşüne³³² biz de katılmaktayız ancak komisyon raporunda da var olan 10 bin lira³³³ alt sınırında adli para cezasının da altına düşülmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Buna göre bizce işyerinde psikolojik taciz suçunu düzenleyen hüküm :

“ Çalışanın işten uzaklaştırılması maksadıyla işle bağlantılı olarak, sistematik hukuka aykırı davranışlarla çalışanın sağlığının veya algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi hakkında iki yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ve 10 bin liradan az olmamak üzere para cezasına hükmolunur.” şeklinde olmalıdır.

³³² Kuzgun, a.g.t., s. 215.

³³³ Bkz. Komisyon Raporu, s. 80.

SONUÇ

Çalışma yaşamında çok yaygın olan işyerinde psikolojik taciz mağdur üzerinde ağır tahribata yol açabilecek kudrette ve yetidedir. Mağdur üzerinde psikolojik etkilerinin yanı sıra fizyolojik etkilere de yol açan psikolojik taciz, mağdurun hem psikolojik hem fiziksel bütünlüğünü tehdit etmektedir. Mağdur üzerinde doğrudan bıraktığı izler ile ön plana çıkmasının yanında işyerinde psikolojik tacizin işyerlerinde, iş organizasyonlarına da olumsuz etkileri bulunmaktadır. İş örgütlerinde motivasyonu ve güdülenmeyi düşüren işyerinde psikolojik taciz, ciddi ölçüde ekonomik kayıplara yol açmakta bu da iş organizasyonlarında küçülmelere sebep olmaktadır. İş yerlerinde küçülmeye gitmek mecburiyeti de daha fazla rekabet ortamı oluşturduğu için psikolojik tacize sebep olmakta böylelikle çift taraflı besleme ortaya çıkmaktadır. Tüm bu ekonomik kayıpların toplumsal etkisi de yadsınamaz. Devletlerin gelişimi üretime ve üretimden elde edilen kazanca bağlı iken düşen iş gücü ve verimlilik toplumsal zararlara yol açmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz çalışmayan nüfusun artmasına sebep olduğu gibi erken emeklilik nedeniyle sigorta ödemeleri, sağlık harcamaları gibi devlete ekonomik yük getirecek ek masraflara sebep olmaktadır. Ayrıca işyerinde psikolojik tacizin mağdur üzerindeki etkisi sadece işyeri ile sınırlandırılmayacağından mağdurun sosyal ve aile yaşamı da bozulmaktadır. Bir toplumda ailelerin bozulması, toplumun adeta yapı taşlarının birbirinden ayrılması ve sarsılmasıdır. Toplumun en küçük biriminde oluşan yıkım toplumun tamamını olumsuz etkileyecektir. Toplum için tehdit olan diğer bir husus ise işyerinde psikolojik taciz nedeniyle toplumda ruh sağlığı bozulmuş, iradesi hem cezai hem hukuki sorumluluk kapsamında tartışmaya açık hale gelen bireylerin sayısının artmasıdır. Yalnızca ülkemizde değil dünya genelinde çığ gibi büyüyen işyerinde psikolojik taciz olgusu artık görünür hale gelmiştir ve devletler kendi sosyal yapılarına uygun olarak hukuk sistemlerinde çözüm aramaktadırlar. Avrupa Birliği'ndeki bazı ülkeler yeni yasal düzenlemeler getirerek işyerinde psikolojik taciz ile mücadele etme yoluna giderken bazı ülkelere mevcut yasalarını genişletme ya da işyerinde psikolojik tacizi

de kapsayacak şekilde yeniden yorumlama yoluna gitmişlerdir. Kara Avrupası ülkelerine göre daha bireysel yaşam tarzına sahip olan Amerikalılar bir çalışanın işyerinde dışlanmasını düşmanca algılamamakta ve işyerinde psikolojik taciz olgusuna eşitlik kavramı üzerinden bakmaktadır. Bu nedenle işyerinde psikolojik tacizi doğrudan düzenleyen yasaları yoktur ancak özellikle cinsiyet ve milliyet ayrımcılığına karşı koruyucu yasalarla işyerinde psikolojik tacize karşı dolaylı koruma sağlamaktadırlar. Bizim ülkemiz ne Kıta Avrupası ülkelerine ne de Anglo Sakson Hukuk sisteminin olduğu devletlere benzemektedir. İşyerinde psikolojik tacize karşı kendi coğrafyamızda toplumumuzun sosyo-ekonomik ve kültürel verilerine uygun, çözümler üretmemiz gerekmektedir. Çalışmamızda bahsi geçtiği üzere işyerinde psikolojik tacizin hem toplumda algılanışı hem de meydana geliş seyri kültürden etkilenmektedir. İnsan ilişkilerinin mesafesiz olduğu toplumumuzda bireyselleşme gün geçtikçe artsa da gruba aidiyet duygusu hala çok güçlü durumdadır. Bu nedenle işyerinde psikolojik tacizin etkilerinin ülkemizde bireyselleşmenin yüksek olduğu toplumlara göre daha şiddetli olması kaçınılmazdır. İşyerinde psikolojik tacizin bu nedenle görünür hale gelmesi bir problem olarak tanınması hem bireylerin sağlıklı ve insancıl şartlarda yaşayabilmeleri hem de toplumumuzun gelişip ilerleyebilmesi için elzemdir.

Elbette ki halihazırda var olan ceza hükümlerimizde düzenlenen belirli suç tipleri ile bir kısım işyerinde psikolojik taciz davranışları örtüşmekte ve cezalandırılabilirler ancak bu çalışmada da incelendiği üzere tam anlamıyla işyerinde psikolojik tacizin oluşturduğu haksızlığı giderdikleri savunulamaz. İşyerinde psikolojik taciz ile kişilerin başta çalışma hak ve ödevi olmak üzere temel hak ve hürriyetleri ihlal edilmektedir. Çalışanların anayasal güvenceye sahip temel haklarını ve özgürlüklerini koruma maksadıyla psikolojik taciz uygulayıcılarının hürriyetlerinin ölçüsüzce feda edilemeyeceği açıktır. Kişilerin temel hak ve özgürlükleri kısıtlanırken cezaya son çare olarak başvurulması gerektiğinden öncelikle işyerinde psikolojik taciz ile mücadelede gözetim ve denetim yükümlülükleri olan işveren ve yöneticilerin, sosyal güvenlik kurumunun, idari makamların aktif rol almaları önem arz etmektedir. Ne var ki günümüzün ekonomi dünyasındaki daralmalar sebebiyle iş kaybetme korkusunun yol açtığı rekabet ortamında gizilden, üstü kapalı

devam eden işyerinde psikolojik taciz davranışlarıyla mücadelede denetimlerin yeterli olacağına inanmamaktayız. Bir başka çözüm yolu olarak değerlendirilmesi gereken husus mevcut yasaların işyerinde psikolojik tacizi kapsayacak şekilde genişletilmesi olsa da işyerinde psikolojik tacizin bir olgu olarak fark edilebilmesi, hem mağdurların ne yaşadıklarını anlamlandırıp bireysel mücadele verebilmeleri hem uygulayıcıların yaptıklarının ayrıca yaptırımını öngörülen, başka bir suça etki eden hal değil de müstakil bir suç olduğunu idrak etmeleri ve uygulayıcıların üzerlerinde caydırıcı baskı oluşturabilmek için yeni bir suç tipi olarak düzenlenmesinin daha faydalı olacağı görüşündeyiz.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akdemir Çalışır, Ayfer, Çalışır, Kurtuluş Tayanç** (2013), Teoride Ve Pratikte Hakaret Suçları, Ankara, Adalet Yayınevi
- Akkaya, Çetin** (2020), Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar, 2.b., Ankara, Adalet Yayınevi
- Arslantürk, Mustafa** (2022), Hakaret, Tehdit, Terk, Şantaj, Huzur Bozma, Hakların Engellenmesi, Çevre, İmar, İhale, Tefecilik Suçları, 2.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Arslantürk, Mustafa** (2022), Türk Ceza Kanunu Uygulamasında Cinsel Suçlar, 6.b., Ankara, Seçkin yayıncılık
- Artuç, Mustafa** (2018), Kişilere Karşı Suçlar, 2.b., Ankara, Adalet Yayınevi
- Artuk, Mehmet Emin, Gökçen, Ahmet, Yenidünya, Ahmet Caner** (2014), Ceza Hukuku Özel Hükümler, 14b., Ankara, Adalet Yayınevi
- Aydın, İnet** (2020), İş Yaşamında Stres, 5. b., Ankara, Pegem Akademi Yayınevi
- Balcı, Murat, Çakır, Kerim** (2023), Sosyal Medyada İşlenen Suçlar, Ankara, Adalet Yayınevi
- Başlı, Süreyya** (2016), 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Hürriyete Karşı İşlenen Suçlardan Tehdit Ve Cebir Suçu, Ankara, Adalet Yayınevi
- Bayraktar, Köksal, Yıldız, Ali Kemal, Retornaz Aksoy Eylem vd.** (2018), Özel Ceza Hukuku Cilt III Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık
- Berber Aktaş, Özge** (2013), İş Yerinde Şiddetin Önlenmesi ve ILO Standartları, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı İçinde, İsmail Akgün (ed.), Ankara, Özgür Matbaacılık,
- Bilgili, Abbas** (2015), İş Hukukunda Mobbing (Psikolojik Taciz), 3.b., Adana, Karahan Kitabevi
- Bostancı Bozbayındır, Gülşah, Gülşah, Kurt, Kızıroğlu, Serap Keskin vd.** (2017), Özel Ceza Hukuku Cilt II Kişilere Karşı Suçlar, On İki Levha Yayıncılık

- Bozboğan, Selver Yıldız** (2018), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Sıfır Tolerans, Bursa, Dora Yayın
- Burger, Jerry M.**(2006), Kişilik Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri, İstanbul, Kaknüs Yayınevi
- Cicerali, Lütfiye Kaya & Cicerali, Ensari** (2014), Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing (İşyerinde Psikolojik Yıldıрма), Ankara, İleri Akademi
- Cirit, İsmail Rüştü, Atalay, Osman** (2020), Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar (Kasten Yaralama Suçları), Ankara, Türkiye Adalet Akademisi
- Çöllü, Fazıl & Summak, Erhan** (2012), Örgütsel Davranış ve Tüketici Davranışları Ders Notları, S.Ü. Teknik Bilimler Basım Yayın Atölyesi
- Çukur, Cengiz** (2016), Türk Hukuku Ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz, TBMM Basımevi
- Dalgaldere, Ayşegül** (2021), Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing), Ankara, Seçkin Hukuk
- Davenport, Noa, Schwartz, Ruth Distier, Elliott, Gail Pursell** (2014), Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul, Ray Yayıncılık
- Demirbaş, Timur** (2016), İşkence Suçu, Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Didem Yeldan** (2023), Uygulamada Cinsel Suçlar, 3.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Gökcan, Hasan Tahsin, Artuç, Mustafa** (2022), Pratik Türk Ceza Kanunu: Açıklamalı, 7. b., Ankara, Adalet Yayınevi
- Gündel, Ahmet** (2009), 5237 Sayılı TCK'da Cinsel Saldırı-Cinsel İstismar, Cinsel Taciz, Rızaen Irza Geçme- Hürriyeti Kısıtlama-Alıkoyma-Fuhuş Ve Müstehcen Yayın Suçları, Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Güngör, Arzu Hazer** (2023), Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Cinsel Suçlar Ve Rıza İlişkisi, Ankara, Seçkin Yayınevi
- Gürbüz, Hüseyin & Gürdal, Halime Arslan** (2019), Çalışanlarda Mobbinge Maruz Kalma, Ankara, İksad Yayınevi
- Hafizoğulları,Zeki, Özen, Muharrem** (2017), Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Kişilere Karşı Suçlar, 6.b., Ankara, US-A Yayıncılık
- İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı** (2006), TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş, Ankara
- İşoğlu, Polat**, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan ed.: Nihal Ural Çınar (2016), C: I, Ankara, Seçkin Yayıncılık

- Kantarıcı, Nihan Gizem** (2016), Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara, Adalet Yayınevi
- Karatuna, Işıl & Tınaz, Pınar** (2010), İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ankara, Ziraat Grup Matbaacılık
- Kırat, Emrah, Tandoğan, Selen Üreten** (2022), Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar Ders Notları, Ankara, Türkiye Adalet Akademisi
- Koca, Mahmut, Üzülmüş, İlhan** (2021), Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 14.b., Ankara,) Seçkin Yayıncılık
- Kocaoğlu, Serhat Sinan** (2019), Uluslararası (AİHM) Ve Ulusal Yargı İçtihatları Çerçevesinde Hakaret Suçu (5237 Sayılı TCK m.125-131), Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Kocaoğlu, Sinan** (2016), Yargı Kararları Işığında Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar (TCK m. 102-105), Ankara, Yetkin Yayınları
- Körük, Serdar & Koçtürk, Nilüfer & Özabacı, Nilüfer Ş.** (2021), Çağımızın Çözüm Arayan Sorunu Şiddet, 2. b., Ankara, Pegem Akademi Yayınevi
- Kuzgun, İmge** (2020), Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Ankara, On İki Levha Yayıncılık
- Lokmanoğlu, Salim Yunus** (2023), İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing, 3 b., Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Meran, Necati** (2008), Kişilere Karşı Suçlar, Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Meran, Necati** (2014), AİHM Kararları İle İçtihatlı- Açıklamalı Basın Yoluyla ve Genel Olarak Hakaret-İftira Suçtan Kaynaklanan Malvarlığının Aklama Ve Soruşturmanın Gizliliğini İhlal Suçları, 2.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Meran, Necati** (2014), Hürriyetten Yoksun Bırakma Tehdit- Şantaj Konut Dokunulmazlığını Bozma, Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Onar, Ali Osman** (2016), Türk Ceza Hukunda Hakaret Suçu, Ankara, Adalet Yayınevi
- Özbek, Veli Özer, Doğan, Koray, Bacaksız, Pınar** (2022), Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 17.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık,
- Özgenç, İzzet** (2021), Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 17.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Palabıyık, Buğra** (2021) Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı, 3.b., Ankara, Seçkin Yayınevi
- Parlar, Ali, Banko Meltem** (2014), 6545 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler çerçevesinde Cinsel Suçlar, Ankara, Adalet Yayınevi

- Parlar, Ali, Banko, Meltem** (2014), Hakaret Ve Özel Hayat Karşı Suçlar, Ankara, Adalet Yayınevi
- Parlar, Ali, Hatipoğlu, Muzaffer** (2008), Ceza Hukuku Ve Özel Hukukta Hakaret Suçları Ve Tazminat Davaları, Ankara, Adalet Yayınevi
- Savaş, Fatma Burcu** (2007), İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, Beta Yayınevi
- Şen, Ersan, Maviş, Mert, Şahin, Buğra** (2023), Cinsel Suçlar Cinsel Dokunulmazlığa Ve Genel Ahlaka Karşı Suçlar (Uygulama Ve İçtihat), Ankara, Seçkin Yayınevi
- Taner, Fahri Gökçen** (2023), Türk Ceza Hukukunda Cinsel Özgürlüğe Karşı Suçlar, 3.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Taneri, Gökhan** (2013), Hakaret, Tekzip, Tazminat, 2.b., Ankara, Bilge Yayınevi
- Taneri, Gökhan** (2014), Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar, Ankara, Bilge Yayınevi
- Taneri, Gökhan** (2020) Hürriyete Karşı Suçlar, Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Taneri, Gökhan, Kamışlı, Gani** (2018), Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Tarhan, Emine Ülker** (2007), Yeni Türk Ceza Yasasında Tehdit Ve Hakaret Suçları, Ankara, Yetkin Yayınları
- Tezcan, Durmuş, Erdem, Mustafa Ruhan, Önok, Murat** (2020), Teorik Ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 18.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Tınaz, Pınar** (2011), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 3.b., İstanbul, Beta Yayınevi
- Tınaz, Pınar** (2012), Mobbin: Bugün Bana Yarın Sana, İstanbul, Beta Yayıncılık
- Toker Gökçe, Asiye** (2008), Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği, Ankara, Pegem Akademi
- Üzülmez, İlhan** (2013), Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar, Ankara, Adalet Yayınevi
- Yaşar, Osman** (2001), Uygulamada Ve Öğretide Hürriyet Aleyhinde İşlenen Suçlar, Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Yeldan, Didem** (2021), 99 Soruda Cinsel Suçlar, Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Yıldırım, Fatih & Ekinci, Oğuzhan** (2019), Mobbing, Nedenleri, Aktörleri ve Etkileri, Ankara, Gazi Kitabevi
- Yurtcan, Erdener** (2021), Yargıtay Kararları Işığında Cinsel Suçlar, 5.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık

Makaleler

Akgeyik, Tekin (1998), “İşyerinde Cinsel Taciz”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, s. 215-224.

Arslan Ertürk, Arzu (2014), “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: XX, No: 1, s. 285 – 340.

Avcı, Hasan (2022), “Coşkuyla Ölmek: Şule Gürbüz Hikayelerinde Şizoid Görüngü”, Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi, C: V, No:9, s. 71 – 78.

Bilge, Selahattin Samet (2016), “Mobbing Terimi Ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.: LXV, No:4, s. 1245-1290.

Cin, M. Onursal, Günbey, Tuba (2021), “Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: IV , No: 1 s. 147 – 169.

Cloutier, Richard, Çev. Onur, Bekir (1994), “Ergenlik Psikolojisinde Kuramlar”, C: XXVII, No: 2, s. 875 – 904.

Çögenli, Mehmed Zahid & Asunakutlu, Tuncer (2016), “Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği”, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ERZSOSDE), C: IX, No: 1, s. 17 – 32.

Erdem, Mustafa, Ruhan Parlak, Benay (2010), “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, TBB Dergisi, No: 88, s. 261-286.

Erdem, Tevfik (2014), “Mobbing ve Mobbing ile Mücadele Yöntemleri”, Türk Kütüphaneciliği, C: XXVIII, No:4, s. 622-628.

Erkoç, Beyza (2021), “Sosyal Hizmet Perspektifinden Mobbing”, Ombudsman Akademik, No: 15, s. 155 – 181.

Garipoğlu Özen, Yeşim (2021), “Yargıtay Kararları Işığında Hakaret Suçlarında Özel Tahrik Halleri (TCK m. 129)”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.: LXX No:3, s. 1133-1146.

Gün, Gül & Gün Evin, Burcu (2019), “Mobbingin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries (Journal EMI) Dergisi, C: III, No: 4, s. 94- 107.

İba, Hasan (2023), “Cinsel Özgürlüğe Karşı Suçlarda Rızanın Hukuki Niteliği”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: XXIX, No: 1, s. 98 – 139.

Keskin, Nur (2019), “Sosyal Dışlanmanın Avrupa Sosyal Şartı İçerisindeki Yeri Ve Önemi”, Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Yayına Araştırmalar Dergisi, C: III, No8, s. 261 – 275.

Kocasakal, Ümit (2015), “Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK123)”, Ankara Barosu Dergisi, No: 2, s. 109 – 146.

Korkmaz, Fahrettin, Alp, Nihat Seyhun “2006/54/AT Sayılı Direktif Ve Avrupa Adalet Divanı Kararları Işığında İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkek Arasında Eşit Davranılması Ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması”, İÜHFÖ Özel Sayı, C: I, s. 529 – 550.

Lokmanoğlu, Salim Yunus (2017), “İşyerinde Psikolojik Taciz”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C: VII, No: 30, s. 377- 422.

Mimaroğlu, Hande, Özgen, Hüseyin (2008), “Örgütlerde Güncel Bir Sorun Mobbing”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C: 8, No: 15, 2008, s. 201-226.

Özen, Muharrem, Köksal, Atacan (2019), “Kişilerin Huzur Ve Sükûnunu Bozma Suçu”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: LXVIII, No: 2, s. 479-527.

Polat, Oğuz (2016), “Şiddet”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: XXII, No: 1, s. 15-34.

Sevük, Handan (2013), “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Eziyet Suçu”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: LXXI, No: 1, s. 1273 – 1290.

Şare, Ersin (2019), “Cinsel Özgürlüğe Karşı Suçlarda İlgilinin Rızası”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: XXI, No: 2, s. 977 -1023.

Taşdemir, Hakan, Demir, Hasan (2002), “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, C: II, No:3, s. 85-100.

Taşkın, Ahmet (2015) “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C: I, No:44, s. 221-258.

Ugan Çatalkaya, Deniz (2021), “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C: II, No: 69, s. 859-898

Ulusoy, Zeynep Duygu (2013), “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, TBB Dergisi, s. 129-170.

Ünal Adımr, Canan (2013), “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: X, No: 37, s. 15-73.

Yücel, Yeliz (2022), “İşyeri Stresi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C: III, No: 74, s. 1959-1988.

Tezler

Aydın, Zümer (2017), “Kasten Yaralama Suçu”, Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İzmir

Çelebi Yüksel, Tuğba (2018), “Abd, İngiltere Ve Fransa’da Mobbinge Yönelik Hukuksal Düzenlemelerin Türkiye Ölçeğinde Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Samsun

İnan, Hafize (2020), “İş Yerinde Psikolojik Taciz/Mobbing: Gemlik İlçesindeki Küçük Ve Orta Büyüklükteki Zeytin İmalat İş Yerlerinde Çalışan Kadınlar Üzerine Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Ankara

İshakbeyoğlu, Öznur (2023), Cinsel Taciz Suçu, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul

Karşlıoğlu, Güldane (2011), “İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ankara

Kılıç, Ash (2018), İş Ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, İstanbul

Kocabaş, Recep (2021), “Yüksek Yargı Kararları Işığında Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Mobbing”, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Diyarbakır

Kocatürk, Fatih (2015) “Tehdit Suçu (TCK. m. 106)”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı İstanbul

Mola, Burak (2021), “Türk Hukukunda Hakaret Suçu”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Sezen, Duygu, “Türk Ceza Kanunu’nda Hakaret Suçu”, Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ankara

Sungur, Hakkı Alperen (2022), “Türk Ceza Hukukunda Tehdit Suçu”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale

- Tekin, Hülya** (2008), “Avrupa Birliği Ve Türkiye Örneğinde Ayrımcılıkla Mücadele”, Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara
- Tozoğlu, Selin** (2016), “İş Yerinde Psikolojik Taciz Konulu Hukuk Davaları Üzerine Keşfedici Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya
- Yılmaz, Eylem** (2013), “Mobbing Davranışı Ve Bandırma İli Kamu Hastaneleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı İstanbul

İnternet Kaynakları

111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (E.T.: 10.06.2023)

1977 Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi,

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı,

<https://www.aile.gov.tr/uploads/eyhgm/uploads/pages/abtemelhaklarsarti-2-5b3a31ec6cfe6.doc> ET:18.05.2023

https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d05/c012/mm_05012082s0279.pdf ET:15.05.2023

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu,

<http://mobbing.org.tr/tbmm-kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu-mobbing-raporu/>

E.T.: 24.10.2023

Krug, Etienne G. & Dahlberg, Linda L. & Mercy, James A. & Zwi, Anthony B. & Lozano, Rafael (2002), “World report on violence and health”, World Health Organization, Geneva, (Çevrimiçi), https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf , E. T.: 02.06.2023

Leymann, Heinz (1990), “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, Violence and Victims, C.: V., No:5, s. 119-126. (Çevrimiçi), <http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990%282%29.pdf> , E.T.: 03.06.2023

Leymann, Heinz (1996), “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, C: V, No: 2, s.(Çevrimiçi),

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853> ,
E. T.: 06.06.2023

Ünal, Elif, Klinik Psikolojide Seçme Konular, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Psikoloji
Bölümü, s. 30.
<https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/elif.unal/139402/Ki%C5%9Filik%20Bozu%20kluklar%C4%B1.pdf> (Çevrimiçi) E.T.: 02.06.2023