

# MOBBİNG

*(psikolojik taciz, yıldırma)*

Dr. Av. Rayhan Bozabalı

**Mob kelimesi**, Latince “mobile vulgus” sözcüğünden türetilmiştir. Kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar taşımaktadır.

---

Kelime İngiliz diline 1584 yılında girmiştir. İngilizce de mob; fiil olarak, bir yerde toplanmak, saldırmak, güruh halinde saldırmak, rahatsız etmek, topluca saldırmak, merakla etrafını sarmak gibi anlamlara gelmektedir. İsim olarak ise, kalabalık, halk yığını, çete, güruh, ayak takımı gibi anlamlarda kullanılmaktadır.

Mob kelimesinden türetilen “**mobbed**” sosyolojide aşırı kalabalıkları ifade etmek için kullanılmaktadır.

Bu kapsamda **Mobbing** (yıldıрма) terimi ile ifade edilmek istenen, öfkeli ve kızgın kalabalığın gürültü çıkararak bir başkasına karşı topluca saldırıya geçmesi durumu olmaktadır.

Tüm açıklamaların ışığında genel bir tanım vermek gerekirse,

***Mobbing***; bir işyerinde bir kişi ya da grup tarafından muhtelif nedenlerle, doğrudan/dolaylı olarak aynı işyerinde çalışan başka bir kişi ya da kişilere yönelik süreklilik gösteren ve de mağdurun psikolojik, bedensel sağlığını olumsuz etkileyen sözlü ya da sözsüz rahatsızlık verici saldırgan davranışlardır denilebilir.

## Mobbing terimi içinde üç alt faktör yer almaktadır:

### - Cinsel taciz;

İşyerlerinde yaşanan gözlemler ve ikili görüşmelerde cinsel tacizin mobbinge dönüştürüldüğü tespit edilmiştir. Başlangıcı cinsel taciz olan çatışmaların sonrası psikolojik tacize dönüştürülebilmektedir.

### - Fiziksel taciz;

Mobbing olgusu içinde çok az da olsa fiziksel taciz mevcuttur. Mobbing yapanlar, mağdurun üzerine yürümek, elindeki bir nesneyi fırlatmak, omuz atmak vb. eylemler ile mağduru taciz edebilirler. Bu eylemleri yapanlar, kapıyı hızla kapatarak, dolaplara vurarak vb taktikleri ile mağduru irkitip korkmasını sağlamaya çalışırlar. Bundan rahatsızlık duyan mağduru çatışma ve çekişme ortamına çekerek ona topluca cephe alınmasını sağlayabilirler.

### -Psikolojik taciz;

Mobbing olgusu içinde üzerinde durulan asıl konu “duygusal” tacizlerdir. Psikolojik tacizde asıl amaç, temel ve çekirdek duyguların çökertilmesidir.

## Mobbing tanımında dikkat edilmesi gereken unsurlar şunlardır:

- Psikolojik saldırı tek bir kişi tarafından veya grup tarafından yapılabilir.
- Saldırı birçok nedenle yapılabilir
- Saldırı hedeflenen kişiye doğrudan yapılabileceği gibi gizlice de yapılıyor olabilir.
- Psikolojik saldırı aynı işyerinde çalışan bir kişiye ya da kişilere karşı yapılmaktadır
- Saldırı sistemlidir ve süreklilik göstermektedir
- Saldırı sözlü ve de sözsüz (yok sayma, görmezden gelme vb.) yapılabilir
- Mağdur saldırıların sonucunda psikolojik olarak olumsuz etkilenmektedir.

Mobbing'i uygulayanlar bu davranışlarında ısrarcılar ise ve psikolojik tacizi aralıksız olarak yapıyorlar ise bu davranış bu eylem mobbing anlamındadır. Diğer tarafta, haklı bir nedene dayalı olarak kısa, kesintili ya da uzun süren aralıklarla oluşan çatışma ve sürtüşmeler mobbing sayılmamalıdır.

Bir davranışın mobbing sayılabilmesi için ilişkilerin normale dönmemesi, çatışmanın artan bir seyir izlemesi ve en az 3 ay sürmesinin gerektiği kabul edilmektedir

Bir kimseye karşı kısa bir süre mesafeli durulması, azarlanması, iş verilmemesi, dışlanması vb. moral bozucu davranışlardan sonra çatışma ısrarla devam ettirilmiyor ise bu eylem mobbing kapsamında değerlendirilmemelidir.

Psikolojik taciz tekniklerinin kesintiye uğramadan veya dozajı artırılarak ve önceden planlanarak uygulanıp uygulanmadığına bakılmalıdır. Eğer taktikler süreklilik arz ediyor ve planlı olarak yapılıyor ise bu bir mobbingtir denilebilir.

## Bu konuya örnek verecek olursak;

- İŖi yetiŖtirme kaygısıyla alıŖana sürekli olarak daha seri alıŖması gerektiğinin söylenmesi mobbing niteliğinde değerlendirilemez.
- Ancak iŖ tanımı ve kapasitesinin çok üzerinde sürekli olarak iŖ yüklenmesi nedeniyle iŖlerin süresinde yetiŖmemesi üzerine alıŖana “ok beceriksizsin” gibi sistematik imalarda bulunulması mobbing teŖkil eder.
- Bir alıŖana hatalı tutum ve davranıŖları nedeniyle ihtar verilmesi mobbing niteliğinde değerlendirilmez.
- Ancak bir iŖiye hak etmediği halde sürekli olarak ihtar vermek mobbing niteliğindedir.
- İŖveren objektif nedenlerle alıŖanın görevi yerini deđiŖtirebilir. Bu husus mobbing niteliğinde değildir.

— Mobbing ya da bullying eylemi genel olarak; işyerinde bir ya da birkaç kişinin , istenmeyen bir kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırımak, bezdirmek, sindirmek amacıyla yapılır.

### Mobbing yapanların başvurduğu yöntemler;

- Mağdur üzerinde baskı kurma
- Korkutmak, dışlamak
- Aşağılamak, dalga geçmek, alay etmek, incitici şakalar yapmak
- Haklarını gasp etmek
- Mağdurun onuruna, şerefine zarar zarar verecek dedikodular ile kötü olarak damgalamak dır.



## Mobbing'in ortaya çıkmasına kaynaklık eden pek çok faktör vardır;

Yapılan birçok araştırma mobbing'in nedenlerinin bireysel ya da örgütsel olabileceğini ortaya koymaktadır. Özellikle günümüzde artan işsizlik oranları, sık görülen ekonomik krizler nedeniyle firmaların küçülme eğilimleri ve yeni kariyer teorilerinin oluşturduğu firma içi rekabet ortamı mobbing davranışlarını önemli oranda artırmıştır.

Bu psikolojik tacizleri sözlü olarak yapabilirler, sözsüz davranışlar ile dışlayarak yapabilirler ya da fiziksel saldırı taktiklerini uygulayarak yapabilirler. Bu terim aynı zamanda "örgütsel baskı" yı ifade etmek içinde kullanılmaktadır.

---

Mobbing tanımında ve teşhisinde aşağıdaki faktörler önemli olmaktadır:

1. Psikolojik tacizlerin ne amaçla yapıldığı
2. Psikolojik tacizlerin kişi üzerindeki etkisi
3. Psikolojik taciz taktiklerinin yoğunluğu
4. Psikolojik tacizin süresi
5. Psikolojik taciz taktiklerinin sürekli ve sistematik yapıp yapılmadığı

## **Mobbing konusunda yapılan araştırmalar dikkate alınarak, mobbingin ortaya çıkış nedenlerini üç ana başlık altında toplamak mümkündür:**

### **○ Mobbing Mağduru ile İlgili Nedenler:**

Kurbanlarının başarılı, zeki, yaratıcı zekası yüksek, aktif, kariyer hedefleri olan, işini seven kişiler olmaları hedef seçilmelerine neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda mobbinge maruz kalan kişilerin %80'den fazlasının duygusal zekası yüksek kişiler olduğunu ve mağdurların %70'inin kadın çalışanlar olduğunu ortaya koymuştur.

### **○ Mobbing Uygulayıcıları ile İlgili Nedenler:**

Mobbing uygulayanlardan; aşırı kontrolcü, korkak, iktidar açlığı olan kişiler olarak söz edilir. Bu kişiler ben merkezci, narsist, hırslı, öz güveni olmayan, düzensiz aile yaşantısına sahip ve duygusal zekadan yoksun kişilerdir.

### **○ Örgüt Kültüründen Kaynaklanan Nedenler:**

Mobbing her örgütte olabilir. Ancak modern işletmecilik anlayışı ile örgüt kültürünü yerleştirmiş kurumlar bu eylemlerden daha az etkilenirler. Yapılan araştırmalar örgütlerde liderlik eksikliğinin, birbiriyle uyuşmayan isteklerin, belirsizlik ve haksızlıkların mobbingi tetiklediğini ortaya koymuştur. Yöneticinin mevcut mobbing olaylarını yok sayması ve çözüm aramak yerine mağdurları susturması da mobbing olaylarına hız vermektedir.

# Mobbing'in Aşamaları

---

Yapılan araştırmalar mobbing'in sadece bir olay değil, aşamalı olarak değişkenlik gösteren bir süreç olduğunu göstermiştir. Tacizin ilk evrelerinde mağdur genellikle, dolaylı ve akıllıca olduğundan belirlenmesi kolay olmayan davranışlara maruz kalır. Daha sonra direkt saldırgan eylemler görünür. Mağdur açıkça izole edilir, toplum içinde aşağılanır. Sonunda şiddetin bütün fiziksel ve psikolojik araçları kullanılır. Kurbanı en fazla etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Psikolojik taciz arttıkça ve süresi uzadıkça etkisi de artar.

Leymann mobbingin beş aşamadan oluşan bir süreç olduğunu ifade etmiştir. Bu aşamalar şunlardır:

- ◉ **Çatışma ve Anlaşmazlık:** Örgüt içerisinde yaşanan bir çatışma mobbingin tetikleyicisidir. Bu aşamada mağdur henüz fiziki veya psikolojik bir rahatsızlık hissetmeyebilir.
- ◉ **Saldırgan Davranışlar :** Bu aşamada psikolojik saldırılar başlar. Kurban grup içerisinde yalnız bırakılır ve günah keçisi haline getirilir.
- ◉ **Yönetimin Katılımı:** Bu aşamada yönetim mobbing sürecine katılır ve mağdur aleyhine tavır alır. Artık mağdur örgütlü ve kurumsal bir güçle karşı karşıyadır.
- ◉ **Zor ve Akıl Hastası Olarak Damgalanma:** Bu aşamada mağdurun psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkları başlamaktadır. Kurum tarafından zor insan, paranoyak ve akıl hastası damgası yiyen mağdur kötülük, adaletsizlik gibi duygularla yoğunlaşmaktadır.
- ◉ **İşine Son Verilme:** Bu aşamada mağdurun iş yerinde ard arda iş konumu değiştirilir. Mağdur kendisi istifa eder veya erken emekliliğini ister.

## *Mobbing Taktikleri*

---

- Mağdurun sağlıklı haberleşme yapması ve kendisini ifade etmesi engellenir
- Sosyal ilişki kurması engellenir
- İtibara yönelik saldırılar
- Mesleki durumuna yönelik saldırılar
- Fiziksel sağlığa yönelik saldırılar

ABD de işyerinde psikolojik şiddet enstitüsü (workplace bullying institute) tarafından yapılan araştırmada 25 tane taktik belirlenmiş olup bu taktiklere başvurulma oranları tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalar cinsiyet ayrımı gözetmeksizin işyerinde herkesin birbirine psikolojik saldırı uyguladığını ortaya koymuştur. Buna göre;

- Amir ya da patron konumunda olanlar tek başlarına diğer astlara yapabilir
- Amir ya da patron konumunda olanlar astları ile işbirliği yaparak diğer astlara yapabilir
- Astlar kendi aralarında grup oluşturarak meslektaşlarına yapabilir
- Astlar kendi aralarında grup oluşturarak üstlerine yapabilir
- Üstler kendi aralarında grup oluşturarak diğer astlara yapabilirler
- İşyerinde bir kişi tek başına diğer asta karşı yapabilir
- Siyasiler aracılığıyla kamu çalışanlarına psikolojik şiddet uygulanabilmektedir.

---

Birden fazla kişi tarafından yapılmış olan duygusal saldırıya “grup mobbing” i, tek kişinin yapılmış olduğu duygusal saldırıya ise “bireysel mobbing” denilmektedir.



## *Mobbingde bazı önemli parametreler*

---

### ○ *Mobbing sıklığı;*

Leymann mobbing süresinin en az ortalama 6 ay, uzun sürenin de ortalama 15 ay olduğunu belirtmektedir. İşgücü piyasasında 30 yıllık sürede bir kişinin mobbinge maruz kalma riskinin %25 olduğu belirtilmektedir. İşgücü piyasasına giren her 4 çalışandan birinin en az 1 dönem en az 6 ay süreli mobbinge maruz kalma riskinin olabileceğini belirtmektedir.

### ○ *Mobbingde yaş ve cinsiyet faktörü*

Yaş gruplarının karşılaştırılmasında cinsiyete göre farklılığın önemli olmadığı belirtilmektedir. İnsanların yaş aralıkları ile ve cinsiyetleri ile mağdur olmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mobbing aslında genel itibariyle iş hukukunun konusu olmasına rağmen, buna ilişkin açık bir düzenleme İş Kanunu'nda bulunmuyor. Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde ise işçinin kişiliğinin korunması başlığı altında bir düzenleme bulunmaktadır. Bununla birlikte **Başbakanlık tarafından yayınlanan 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Taciz'in (Mobbingin) Önlenmesine Dair Genelge** bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen tüm düzenlemeler mobbingin unsurları, sonuçları ve müeyyideleri konusunda son derece yetersizdir.

Aslında nitelik itibariyle yıllardan bu yana mobbinge rastlanmaktadır. Ancak iş ilişkisindeki beklentiler nedeniyle çok da fazla üzerinde konuşulan ve tartışılan bir konu değildi. Özellikle son on yılda bu kavram üzerine sıklıkla konuşulmaya başlandı ve çalışmalar yapıldı.

Mobbing kavramı “*buz dağının görünmeyen*” yüzü olarak yıllarca kendisini sakladı ve kamuoyu da bu konuya gereken önemi vermedi diyebiliriz. Ancak son on yılda gelişen teknoloji, insanların çalışma yaşamından kaynaklı beklentileri, yapılan haksızlıklar artınca bu kavram çok daha popüler hale geldi denilebilir.

# Mobbing'in Sonuçları

Etki Alanı	Sonuç
MAĞDUR	Aşırı strese bağlı fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar ve intihar ile sonuçlanabilen travmalar
AİLELER	Mutsuz ebeveynler ve çarpık yetişen çocuklar, artan boşanmalar
ÖRGÜTLER	Anlaşmazlıklar, hastalıklı şirket kültürü, düşük moral ve kısıtlanmış yaratıcılık
TOPLUM	Mutsuz bireyler ve politik kaygısızlık

# Mobbing ile Mücadele Yöntemleri

---

Mobbing ile mücadelede kullanılan yöntemleri;

- bireysel,
- örgütsel,
- toplumsal
- hukuksal yöntemler olarak sınıflandırabiliriz.

# Mobbing ile Bireysel Mücadele

Çalışanların mobbing ile bireysel olarak mücadele edebilmeleri için öncelikle haklarını çok iyi bilmeleri ve haklarını aramaktan çekinmemeleri gerekmektedir. Kişinin öncelikle mesleki niteliklerini geliştirerek kendine özgüven

yaratması gerekmektedir. Bu anlamda kişinin kendisini 'kurban' zihniyetinden kurtarması, kontrollü adımlar atarak, önündeki tüm seçenekleri değerlendirmesi gerekmektedir

# Mobbing ile Örgütsel Mücadele

Mobbing her örgütte görülebilir. Bir başka deyişle her örgüt kendi psikolojik tacizcisini üretme yeteneğindedir. Bu nedenle de örgütler psikolojik tacizi yönetme yeteneğine sahip olmalıdırlar. Örgütün ilk yapması gereken sağlam bir örgüt kültürü oluşturmaktır ki bu aşamada uzman psikologlardan da yardım alınmalıdır. Örgüt içerisinde huzurlu bir iş ortamının yaratılması psikolojik tacizi önleyici bir tedbirdir. Çalışanlar eğitilerek mobbing konusundaki farkındalıkları arttırılabilir. Bilhassa örgütler mobbinge karşı yaptırımlarını kesin olarak ortaya koymalıdırlar.

# Mobbing ile Toplumsal Mücadele

Psikolojik tacizle toplumsal başa çıkma yöntemleri üç ana başlık altında toplanabilir:

- **İletişim Araçları** : Sosyal medya araçları kullanılarak toplum psikolojik taciz konusunda bilinçlendirilebilir.
- **Telefon Yardım Hatları**: Bugün dünyada pek çok ülkede psikolojik tacize uğrayanlara yardımcı olan destek hatları vardır. Ülkemizde bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 hattı kurulmuştur. Psikologlar vasıtasıyla psikolojik taciz mağdurlarına destek sağlanmaktadır.
- **Sendikalar** : Sendikalar, üyelerinin çalışma hayatındaki sorunlarıyla ilgilenen kurumsal yapılardır. Sendika temsilcileri işyerindeki psikolojik saldırıları araştırabilmekte, iş sözleşmesine psikolojik tacize karşı yaptırım maddeleri ekletebilmektedirler



# Mobbing ile Hukuksal Mücadele

Mobbing ile mücadelede en büyük görev devlete düşmektedir. İlk olarak mobbing eylemleri suç olarak kanunlara yansıtılmalı ve yaptırımları ortaya konmalıdır. Ülkemizde son yıllarda artan mobbing davaları bu konuda mağdurların artık sessiz kalmadığının ve yasal düzenleme gerekliliğinin göstergesidir. Mobbing'e karşı özel bir yasal düzenleme olmamasına karşın Anayasa, İş Kanunu, Medeni Kanun ve Yeni Borçlar Kanunu'nda kişilik haklarına karşı saldırılara ilişkin hükümler yer almaktadır. Çalışmamızın son bölümünde dünyada ve Türkiye'de mobbing eylemlerine karşı yapılan hukuksal düzenlemelere ayrıntılı biçimde yer verilmiştir.

# Uluslararası Hukukta Mobbing

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işyerinde 'Şiddet' başlıklı raporu ile mobbingin tanımını yapmış ve en çok görüldüğü ülkelere tavsiye niteliğinde düzenlemelere yer vermiştir. Amerika ve Japonya'da mobbinge karşı özel olarak getirilen yasal bir düzenleme olmamakla birlikte Amerika'da mobbing ile ilgili davalarda ayrımcılık hükümleri kıyasen uygulanmakta, Japonya'da ise bu davalarda kişilik haklarının korunmasına dair hükümler uygulanmaktadır.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde mobbinge mücadeleyle yönelik çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Sendikalar mobbing karşıtı yasaların yürürlüğe girmesi için çok güçlü lobi çalışmaları yapmaktadırlar. Mobbing konusunda en büyük ilerlemenin kaydedildiği ülke İsveç'tir.

# Türk Hukuk Sisteminde Mobbing

- İş Kanununun 77. Maddesi işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenlemektedir. İşverenin işçiye mobbing uygulaması veya mobbinge göz yumması işçiyi gözetme borcuna aykırı düşer. Mobbing karşısında işçi maddi ve manevi tazminat isteme hakkına sahiptir. Bu davaların zamanaşımı süresi on yıldır.
- İş Kanununun 83. Maddesi işçiye sağlığını bozacak bir durumla karşılaştığında gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmama hakkı vermiştir. Mobbing mağduru işçi sağlığı ve güvenliği kurumuna başvurarak durumunun tespitini isteme ve gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmama hakkına sahiptir.
- Mobbing konusu eylem işçinin kendisinin veya aile bireylerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler ya da davranışlar şeklinde ise mağdur İş Kanununun 24/II hükmüne göre ihbar süresini beklemeden iş akdini haklı sebeple derhal feshedebilir. İşçi bu hakkının mobbing eyleminin sona ermesinden itibaren 6 gün içinde kullanmalıdır. Bu fesih aynı zamanda işçiye kıdem tazminatı isteme hakkını da verir.
- İş Kanununun 5. Maddesi işverenin eşit davranma borcunu ve buna aykırı yaptırımları düzenlemektedir. Mobbing kapsamında işveren işçiye sistematik şekilde farklı ve olumsuz davranışlarda bulunduğu anda eşit davranma borcunu ihlal etmiş olur. Bu durumda mağdur dört aylık ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı ve yoksun bırakıldığı haklarını talep etmek üzere dava açabilir. Ayrıca işçi kötüniyet tazminatı da talep edebilir. Bu davalarda zamanaşımı süresi on yıldır.

- Türk Medeni Kanunu'na göre mobbing nedeniyle kişilik hakları saldırıya uğrayan kişi; saldırının durdurulması, saldırı tehlikesinin önlenmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti gibi dava yollarına başvurabilir. Bu davaların açılması için zamanaşımı süresi söz konusu değildir.
- Mobbing nedeniyle kişilik hakları ihlal edilen kişi maddi ve manevi tazminat davası açabilir. Ancak burada mobbing eylemi ile meydana gelen maddi veya manevi zarar arasında nedensellik bağı bulunması gerekmektedir. Tazminat davası açma süresinde zamanaşımı on yıldır.
- Borçlar Kanununun 417. maddesine göre “İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”.Maddede açıkça işçilerin psikolojik tacize uğramamaları ve işverenin bu konuda gerekli önlemleri almadığı takdirde sözleşmeye aykırılık hükümlerinden sorumlu olacağı ifade edilmektedir.

# MOBBİNG FAİLİNİN CEZA SORUMLULUĞU

Mobbing kapsamında belirli bir süreç içerisinde gerçekleştirilen davranış biçimleri bir bütün olarak ele alındığında, yılgınlık, uykusuzluk, depresyon, kaygı, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, suskunluk ve hareketsiz kalma, yaşamdan zevk almama gibi intihara kadar varan zararlı etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Özellikle mobbing sürecinin başlangıcında davranışlar genellikle hukukun izin verdiği çerçeve içinde gerçekleşmektedir. İnsanlar arasında *olağan* çatışmaların bir yansıması niteliğinde olan davranışlar ceza hukuku açısından önem taşımazlar. Buna karşılık, mobbing sürecinin ileri aşamalarında çatışma bağımsız bir nitelik kazanmakta, süreç uzadıkça suç tiplerinin gerçekleşme olasılığı da artmaktadır. Mobbing de, bu süreçte gerçekleştirilen davranışların ancak bir ceza normunu ihlal edecek boyuta ulaşacak kadar yoğun olması durumunda ceza hukuku bakımından önem taşır ve belirli bir suç tanımına uygun olması, kasten gerçekleştirilmesi ve hukuka aykırı olması durumunda ceza yaptırımını ile karşılaşır.

Karşılaştırmalı hukuka bakıldığında genellikle mobbinge karşı özel suç tiplerine yer verilmediği görülmektedir. Nitekim Alman ve Avusturya hukukunda, mobbingin cezalandırılabilir olduğuna işaret eden özel suç tiplerine yer verilmemekte, öğretilerde de işyerindeki mobbing davranışlarını cezalandırmak için Ceza Kanunu'ndaki düzenlemeler yeterli olduğu için özel bir ceza normuna gerek olmadığı savunulmaktadır.

# MOBBİNG OLUŞTURAN DAVRANIŞLARIN DEĐİŐİK SUÇ TIPLERİ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

- ◉ **İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84)** Mobbing mağduru, uzun süren mobbing sürecinin ve süregelen mobbing saldırılarının sonucu olarak çaresizlik, yalnızlık ve gelecek korkusu ile karşı karşıya kalarak psikolojik çöküntü içine girebilir ve bu da intihar kararı almasına neden olabilir. Ancak bu suçun oluşabilmesi için, failin hareketi, *azmettirme, teşvik etme, intihar kararını kuvvetlendirme ya da intihara herhangi bir şekilde yardım etme* ile sınırlı olmalı; buna karşılık intihar bizzat mağdurun özgür iradesine dayanarak aldığı bir kararın sonucu olarak gerçekleşmelidir. Bu nedenle fail *tehdit, cebir ve hile* kullanmak suretiyle bir başkasının ölümüne neden olmuş ise, artık bu suçtan dolayı değil, *dolaylı faillik yoluyla kasten öldürme* suçundan dolayı (TCK m. 81-82) cezalandırılır. Bunun için mobbing saldırısının tek başına bir neden mi, yoksa diğer nedenlerden birisi mi olduğu failin ceza sorumluluğu açısından önem taşımaz.

- 
- **Kasten Yaralama Suçu (TCK m. 86-87)** Mobbing yoluyla gerçekleştirilen suç tipleri bakımından kasten yaralama suçu önemli bir role sahiptir. Kasten yaralama, başkasının beden bütünlüğünü ihlal eden veya sağlığa zarar veren davranışlarla işlenir. Bu suçun oluşması için failin kastının, söz konusu davranışı gerçekleştirmeye yönelik olması gerekir. Kasten yaralama suçunda korunan hukuksal yarar, beden bütünlüğü ve sağlığı olup; gerek fiziksel ve gerekse psikolojik etki ile beden bütünlüğü bozulmuş olabilir. Suçun maddi unsurunu oluşturan seçimlik hareketlerden “*vücuda acı verme*”, beden bütünlüğünü önemsiz olmayan biçimde bozmaya yönelik her türlü harekettir. Yüze kafa veya tekme atma gibi mağdurun vücuduyla doğrudan temas edildiği durumlarda bu koşul genellikle gerçekleşmiş olmaktadır. Ancak kasten yaralama suçunun oluşması için mutlaka bedene temas edilmesine gerek yoktur. Sözgelimi duyma işlevinde bozukluğa yola açan yüksek gürültü de bu çerçevede cezalandırılabilir. Bununla birlikte hareketin mağdurda acı meydana getirmiş olması aranmaktadır.

- **Eziyet Suçu (TCK m. 96);** Bu suç mobbing mağduruna karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlarla işlenir. Objektif olarak aşağılayıcı ya da eza verici eylemlerle insan olma niteliğinin gerekli kıldığı düzeyin objektif olarak altında kalan ve kişiliğinin gelişebilmesi için gerekli olan dengeye olumsuz etki edebilecek her türlü davranış bu suçu oluşturur.



- **Cinsel Saldırı ve (TCK m. 102) ve Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105)** Bir davranışın TCK m. 102 kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunda failin, mağduru kendisi ile mi, yoksa bir üçüncü kişi ile mi cinsel davranışa zorladığı önem taşımaz. Bunun gibi bu davranış, bizzat mağduru bir şey yapmaya zorlama biçiminde olabileceği gibi, mağduru kendisine yönelik bir davranışta bulunmaya katlanmak zorunda bırakma biçiminde de olabilir. TCK uygulaması açısından, cinsel saldırı suçunun oluşması için Yargıtay tarafından “*bedensel temas*” ölçütüne başvurulmaktadır. Bu durumda mağdurla fiziksel bir teması içermeyen cinsel davranışlar, ancak cinsel taciz suçunu oluşturur. Mobbing oluşturan davranışların bu suçlar çerçevesinde cezalandırılması bakımından temel sorun, cinsel davranışa mağdurun rıza gösterip göstermediği konusunda ortaya çıkmaktadır. Burada mağdurun içerisinde bulunduğu zorlayıcı durum göz önünde bulundurulduğunda cinsel davranışa karşı mağdurun bir direnç göstermiş olmasını aramak doğru olmaz. İşini kaybetme endişesi ile cinsel davranışa katlanmak durumunda kalan mağdurun, bu davranışa geçerli bir rızasının bulunduğundan söz edilemez. Demek oluyor ki, mobbing mağdurunun cinsel özerkliğini zedelemeye elverişli nitelikte bedenle temas içeren her türlü davranış cinsel saldırı suçunu oluşturur. Buna karşılık, beden dokunulmazlığını ihlal niteliği taşımayan ve mağdurun cinselliğine yönelik rahatsız edici boyuta ulaşan her türlü davranış *cinsel taciz* olarak değerlendirilir

- 
- **Cebir Kullanma Suçu (TCK m. 108);** Mobbing süreci içerisinde izlenen amaca ulaşmak için mağduru hukukun izin vermediği belirli bir davranışta bulunmaya zorlamak cebir kullanma suçunu oluşturabilir.

© **Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK m. 123)**; Sırf huzur ve sükûnunu bozmak amacıyla mobbing mağduruna ısrarla telefon etmek, gürültü yapmak ya da hukuka aykırı başka bir davranışta bulunmak bu suç oluşturur. Mobbing sürecinde gerçekleştirilen birçok eylemi bu madde anlamında “*hukuka aykırı davranış*” içerisinde ele almak ve cezalandırmak mümkündür. Kişilerin huzur ve sükununu bozma, mobbing süreci içerisinde gerçekleşen ve diğer suç tipleri kapsamında cezalandırılmayan birçok davranışı içine alan çerçeve bir suç tipi olma özelliği göstermektedir.

- **Hakaret Suçu (TCK m. 125);** Bu suçun oluşması için mobbing mağdurunun onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat etmek ya da sövmek gerekmektedir. davranışın, onur, şeref ve saygınlığı rencide edebilecek nitelikte olması yeterli olup, ayrıca mağdurun gerçekten onur, şeref ve saygınlığının rencide edilmiş olması aranmaz. “Somut bir fiil veya olgu isnad etmek” belirli bir olayı mağdura yüklemek; “sövmek” ise, bir kimse hakkında olumsuz bir değer yargısını belirtmektir. Şu halde herhangi bir aracıya gerek durulmaksızın doğrudan mağdurun duyabileceği ya da mağdur dışında en az üç kişinin hakareti öğrenmelerini sağlayacak biçimde, mobbing süreci içerisinde mağdurun onur şeref ve saygınlığına yönelik olarak gerçekleştirilen davranışları hakaret suçu kapsamında cezalandırmak mümkündür.

## Danıştay 8. Daire, E. 2008/ 10606; K. 2012/ 1736

**ÖZET:** Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Nöroşirürji Anabilim Dalı öğretim üyesi olan davacıya verilen üç ayrı disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ve anılan göreve yargı kararı ile atandığı 17.9.2001 tarihinden bu yana kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıktırma ve yıldırmaya yönelik eylem ve işlemler nedeniyle uğranıldığı ileri sürülen 50.000,00-TL manevi zararın dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tazmini istemiyle açılan davada; Erzurum Valiliği İl İnsan Hakları Kurulunca yapılan inceleme sonucu düzenlenen rapor, yargı kararları ve davacı hakkında tesis edilen işlemlerin incelenmesinden, davacının haksız bir takım uygulamalara maruz kaldığı ve bu uygulamaların manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğu anlaşıldığından, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan davacının zararının tazmini gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile 5.000,00-TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, fazlaya ilişkin tazminat isteminin ise reddine karar veren Erzurum 2. İdare Mahkemesinin 18.6.2008 gün ve E:2007/1642, K:2008/688 sayılı kararının; hukuka aykırı olduğu öne sürülerek, temyizden incelenerek bozulması istenmiştir.

**KARAR VE SONUÇ:** İdare Mahkemesince verilen kararın dayandığı gerekçenin usul ve yasaya uygun olduğu, bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığı ve temyiz isteminin reddi ile anılan kararın onanmasına ve yargılama giderlerinin temyiz isteminde bulunan üzerinde bırakılmasına karar verilmiştir.

# SONUÇ

---

- Yıldırma, güçlük çıkarma ve ayrımcılığa hizmet eden, mağdurun genel kişilik hakkını, onuru veya sağlığını bozan birbiriyle bağlantılı ve sistematik davranışlar anlamında mobbing, hukuksal bir kavram olmayıp uygulamada karşılaşılan bir olgunun karşılığında kullanılmaktadır. Mobbing süreci içerisinde gerçekleştirilen davranışları cezalandırma konusunda mevcut ceza hukuku araçlarının yeterli olduğu ve bu olguyu bağımsız bir suç tipi olarak ayrıca düzenlemeye gerek olmadığı kanaatindeyim.