

İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ HUKUKUNDA SİBER MOBBING

AYŞENUR PURDE USTA

TEZ DANIŞMANI  
PROF. DR. YELİZ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU

İSTANBUL, 2025

**İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ HUKUKUNDA SİBER MOBBING**

**AYŞENUR PURDE USTA**

**TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ  
PROF. DR. YELİZ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU  
(TEZ DANIŞMANI)  
PROF. DR. FATMA BURCU SAVAŞ KUTSAL  
PROF. DR. ARZU ARSLAN ERTÜRK**

**İSTANBUL, 2025**

## AKADEMİK DÜRÜSTLÜK BEYANI

Bu çalışmada yer alan tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, söz konusu kurallar ve ilkelerin zorunlu kıldığı çerçevede, çalışmada özgün olmayan tüm bilgi ve belgelere, alıntılama standartlarına uygun olarak referans verilmiş olduğunu beyan ederim.

Ad-Soyad: Ayşenur Purde Usta

İmza:

ÖZ

## İŞ HUKUKUNDA SİBER MOBBING

Purde Usta, Ayşenur

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Öğrenci No: 234055002

Open Researcher and Contributor ID (ORC-ID): 0009-0009-2063-7985

Ulusal Tez Merkezi Referans No: 10727979

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Temmuz 2025, 200 Sayfa

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte bilişim teknolojileri hayatın her alanının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bu alanlardan biri ise hiç şüphesiz insanların vakitlerinin büyük bir bölümünü geçirdikleri işyerleri ve buna bağlı olarak iş ilişkileri olmuştur. Teknolojik gelişmeler ile birlikte işyerleri de değişmektedir. Bu değişim işçi-işveren ilişkilerine de yansımakta ve yeni çalışma modellerinin yanında yeni bir işyeri anlayışını da beraberinde getirmektedir. Sözü geçen yenilikler çoğu zaman hem işçi hem de işveren açısından olumlu sonuçlar doğursa da çeşitli sorunları da beraberinde getirmekte veya hâlihazırda var olan problemlerin olumsuz etkilerini arttırmaktadır. Bunun tipik örneklerinden biri de mobbingi (işyerinde psikolojik taciz) siber alana da taşıyarak siber mobbinge dönüştürmesidir.

Bu çalışmada, dijitalleşmenin iş yaşamına etkileri bağlamında giderek daha görünür hale gelen siber mobbing olgusu, iş hukuku perspektifiyle ele alınmıştır. Geleneksel mobbing kavramının dönüşen iş ilişkileri ve teknolojik gelişmelerle birlikte siber alana taşınması, yeni hukuki sorunları ve koruma mekanizmalarını beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda çalışmamızda siber mobbing, kavramsal ve hukuki boyutlarıyla ele alınmış; özellikle iş hukuku perspektifinden incelenmiş, benzer kavramlarla ilişkisi ve unsurları üzerinden hukuki sınırları belirlenmeye çalışılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği gibi uluslararası kuruluş ve yapılanmaların siber mobbinge ilişkin çalışmaları incelenmiş; çeşitli ülkelerdeki normatif altyapı değerlendirilmiştir.

Son olarak, siber mobbingin iŒçi ve iŒveren açısından doğurduğu hukuki sonuçlar, hem bireysel hem de kurumsal boyutta analiz edilmiŒtir.

**Anahtar Kelimeler:** DijitalleŒme, Dijital Mobbing, Mobbing, Psikolojik Taciz, Siber Mobbing, Siber Zorbalık.



## ABSTRACT

### CYBER MOBBING IN LABOUR LAW

Purde Usta, Ayşenur

MA in Private Law

Student ID: 234055002

Open Researcher and Contributor ID (ORC-ID): 0009-0009-2063-7985

National Thesis Center Reference Number: 10727979

Thesis Supervisor: Prof. Yeliz Bozkurt Gümrukçüoğlu

July 2025, 200 Pages

With the development of technology, information technologies have become an inseparable part of every area of life. One of these areas is undoubtedly the workplaces where people spend most of their time and, accordingly, employment relationships. With technological developments, workplaces are also undergoing change. This transformation reflects on employer-employee relations and brings with it not only new types of work arrangements but also a new understanding of the workplace. While these innovations often yield positive outcomes for both employees and employers, they also introduce various challenges and exacerbate existing problems. A typical example of this is the transformation of mobbing into cyber mobbing by shifting it into the digital realm.

This study examines the increasingly visible phenomenon of cyber mobbing within the context of digitization's effects on working life, from a labour law perspective. The shift of the traditional concept of mobbing into the digital space due to changing employment relationships and technological developments has brought about new legal challenges and protection mechanisms. In this context, the concept of cyber mobbing is examined in both its conceptual and legal dimensions; it is analyzed particularly from the perspective of labour law and its legal boundaries are explored through its elements and its relationship with similar concepts. The work of international organizations and institutions such as the International Labour Organization and the European Union on cyber mobbing has been reviewed, and the

normative frameworks in various countries have been analyzed. Finally, the legal consequences of cyber mobbing for both employees and employers are analyzed on both individual and institutional levels.

**Keywords:** Cyberbullying at Workplace, Cyber Mobbing, Digitalization, Mobbing, Psychological Harassment.



# İTHAF

*Eşim Mesut Yüksel'e,*





## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleőtirilmesinde beni yönlendiren, kendisine ne zaman danıősam kıymetli zamanını bana ayırarak yardımcı olan ve her sorun yaőadıđında çekinmeden yanına gidebildiğim, birlikte çalışmaktan onur duyduğum biricik danıőşman hocam Sayın Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gmrukuğu'na en içten teőekkürlerimi sunarım. Değerli jüri yeleri Prof. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal ve Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk'e de ayırdıkları kıymetli zaman, dikkatli incelemeleri ve yol gösterici katkıları için minnettarım. Yüksek lisans eğitimim süresince tüm imknlarından faydalandığım İbn Haldun niversitesi'ne sonsuz teőekkürler.

Tezimin her aőamasında yanımda olan en büyük destekçim eşim Mesut Yüksel Usta'ya ve bu süreçte beni yalnız bırakmayan aile bireylerim annem sevgili Hatice Purde'ye, sevgili babam Ziya Purde'ye ve canım kardeőlerim Nazlı Purde Savul, Hilal Purde Kaya ve Merve Purde'ye sonsuz sevgi ve teőekkürlerimi sunarım.

Ayşenur PURDE USTA  
İSTANBUL, 2025

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>İTHAF</b> .....	<b>viii</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>ix</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>x</b>
<b>SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>xv</b>
<b>BÖLÜM I GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM II MOBBING OLGUSU: KAVRAM, TARİHSEL GELİŞİM VE HUKUKİ ÇERÇEVE</b> .....	<b>4</b>
2.1. Mobbing Kavramının Disiplinler Arası Kökeni ve Terminoloji.....	4
2.1.1. Genel Olarak.....	4
2.1.2. Tarihsel Gelişim.....	6
2.1.3. Terminolojik Çerçeve.....	7
2.1.3.1. Genel Olarak.....	7
2.1.3.2. Psikoloji.....	8
2.1.3.3. Sosyoloji.....	10
2.1.3.4. Yönetim Bilimleri.....	11
2.1.3.5. Hukuk.....	12
2.2. Mobbingin Tanımı.....	13
2.3. Mobbingin Hukuki Niteliği.....	18
2.4. İş Hukuku Dışındaki Hukuk Disiplinlerinde Mobbing.....	19
2.4.1. Genel Olarak.....	19
2.4.2. Borçlar Hukuku.....	20
2.4.3. Medeni Hukuk.....	22
2.4.4. Ceza Hukuku.....	24
2.4.5. Anayasa ve İnsan Hakları Hukuku.....	26
2.5. İş Hukuku Bağlamında Mobbing Sürecinin Analizi.....	30
2.5.1. Benzer Kavramlar ile İlişkisi.....	30
2.5.1.1. Genel Olarak.....	30
2.5.1.2. Zorbalık.....	30
2.5.1.3. Taciz.....	31
2.5.1.4. Ayrımcılık.....	33

2.5.1.5. İşyerinde Kötü Muamele .....	35
2.5.2. Mobbing Sürecinin Tarafları .....	36
2.5.2.1. Genel Olarak.....	36
2.5.2.2. Mobbing Failleri .....	37
2.5.2.3. Mobbing Mağdurları .....	38
2.5.2.4. Mobbingde İzleyiciler .....	39
2.5.3. Mobbingin Unsurları .....	39
2.5.3.1. Genel Olarak.....	39
2.5.3.2. İş Yaşamı ile İlgili Olma .....	40
2.5.3.3. Sıklık ve Süreklilik .....	42
2.5.3.4. Süre.....	43
2.5.3.5. Mobbinge Uygun Davranış .....	45
2.5.3.6. Kasıt.....	47
2.5.4. Mobbingin Sonuçları .....	48
2.5.5. Mobbing Türleri .....	51
2.5.5.1. Genel Olarak.....	51
2.5.5.2. Yukarıdan Aşağı Mobbing (Düşey Mobbing).....	52
2.5.5.3. Aşağıdan Yukarı Mobbing (Dikey Mobbing) .....	52
2.5.5.4. Yatay Mobbing .....	53
2.5.5.5. Çapraz Mobbing .....	53
2.5.5.6. Dolaylı Mobbing .....	53
2.5.5.7. Dijitalleşme ile Birlikte Dönüşen Mobbing Biçimleri .....	54
<b>BÖLÜM III SİBER MOBBING: KAVRAMSAL ANALİZ VE</b>	
<b>ULUSLARARASI HUKUKİ DÜZENLEMELER.....</b>	<b>55</b>
3.1. Siber Mobbing Kavramının Kökeni ve Terminoloji .....	55
3.1.1. Genel Olarak.....	55
3.1.2. Tarihsel Gelişim .....	57
3.1.3. Terimsel Yaklaşım .....	58
3.2. Siber Mobbingin Tanımı .....	60
3.3. Siber Mobbingin Hukuki Niteliği.....	63
3.4. İş Hukuku Dışındaki Hukuk Disiplinlerinde Siber Mobbing.....	64
3.4.1. Genel Olarak.....	64
3.4.2. Bilişim Hukuku .....	64
3.4.3. Kişisel Verilerin Korunması Hukuku.....	65

3.5. İş Hukuku Bağlamında Siber Mobbing Sürecinin Analizi.....	66
3.5.1. Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	66
3.5.1.1. Genel Olarak.....	66
3.5.1.2. Siber Zorbalık (Cyberbullying).....	66
3.5.1.3. Kışkırtıcı İleti Gönderme (Flaming).....	68
3.5.1.4. Trolleme (Trolling).....	69
3.5.1.5. Siber Takip (Cyber Stalking) .....	69
3.5.1.6. Siber Taciz (Cyber Harassment) .....	71
3.5.1.7. Siber Saldırganlık (Cyber Aggression) .....	72
3.5.2. Siber Mobbing Sürecinin Tarafları.....	73
3.5.2.1. Genel Olarak.....	73
3.5.2.2. Siber Mobbing Failleri .....	73
3.5.2.3. Siber Mobbing Mağdurları .....	75
3.5.2.4. Siber Mobbingde İzleyiciler .....	77
3.5.3. Siber Mobbingin Unsurları.....	77
3.5.3.1. Genel Olarak.....	77
3.5.3.2. İş Yaşamı ile İlgili Olma .....	78
3.5.3.3. Süreklilik .....	79
3.5.3.4. Süre.....	82
3.5.3.5. Kasıt.....	82
3.5.3.6. Siber Mobbinge Uygun Davranış ve Araç .....	83
3.5.4. Siber Mobbingin Sonuçları .....	86
3.6. Uluslararası Hukuki Düzenlemeler .....	88
3.6.1. Genel Olarak Uluslararası Düzenleyici Yaklaşımlar .....	88
3.6.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri.....	89
3.6.3. Avrupa Hukukundaki Düzenlemeler.....	91
3.6.3.1. Avrupa Konseyi Belgeleri .....	91
3.6.3.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi .....	92
3.6.3.1.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı .....	94
3.6.3.1.3. Avrupa Konseyi Siber Suç Sözleşmesi .....	95
3.6.3.2. Avrupa Birliği Düzenlemeleri .....	95
3.6.3.2.1. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı Çalışmaları	100
3.7. Ulusal Hukuk Yaklaşımları: Karşılaştırmalı Bir Analiz .....	103
3.7.1. Genel Olarak.....	103

3.7.2. Kıta Avrupası Hukuk Sistemleri .....	103
3.7.2.1. Almanya .....	103
3.7.2.2. Belçika.....	106
3.7.2.3. Yunanistan.....	108
3.7.2.4. Fransa .....	110
3.7.2.5. Avusturya .....	112
3.7.3. Anglosakson Hukuk Sistemleri .....	113
3.7.3.1. İngiltere .....	113
3.7.3.2. Amerika Birleşik Devletleri .....	116
3.7.3.3. Kanada.....	118
<b>BÖLÜM IV TÜRK HUKUKUNDA SİBER MOBBING .....</b>	<b>121</b>
4.1. Siber Mobbinge Uygulanacak Mevzuat .....	121
4.1.1. Genel Olarak.....	121
4.1.2. Türk Medeni Kanunu .....	121
4.1.3. Türk Borçlar Kanunu.....	122
4.1.4. İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	123
4.1.5. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu .....	124
4.1.6. Türk Ceza Kanunu.....	125
4.2. Siber Mobbingin İspatı .....	126
4.2.1. Genel Olarak.....	126
4.2.2. Yargıtay Kararlarında Mobbingin İspatı ve Delil İkame Yükünün Değişmesi... ..	128
4.2.3. Siber Mobbing Davalarında Delillerin Değerlendirilmesi .....	130
4.3. Siber Mobbingde Tarafların Hukuki Konumu .....	133
4.3.1. Genel Olarak.....	133
4.3.2. İşverenin Hukuki Konumu: Yükümlülükler ve Sorumluluk.....	133
4.3.2.1. İşverenin Siber Mobbingi Önleme Yükümlülüğü .....	133
4.3.2.1.1. Koruma ve Gözetme Borcu .....	133
4.3.2.1.2. Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı.....	135
4.3.2.1.3. Alınması Gereken Önlemler: Yönetim, Teknik ve Politika Geliştirme .....	136
4.3.2.2. Siber Mobbingi Önleme Yükümlülüğünün İhlali ve Hukuki Sorumluluk .....	140
4.3.2.2.1. İşverenin Bizzat Fail Olması Halinde Sorumluluğu.....	140
4.3.2.2.2. İşverenin Bir Başka İşçisinin Fail Olması Halinde Sorumluluğu .....	141
4.3.2.2.3. Üçüncü Bir Kişinin Fail Olması Halinde İşverenin Sorumluluğu .....	144
4.3.2.2.4. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği .....	144

4.3.3. İşçinin Hukuki Konumu: Haklar ve Korunma Yolları .....	146
4.3.3.1. İş Sözleşmesine Etki Eden Haklar ve Talepler .....	146
4.3.3.1.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı .....	146
4.3.3.1.2. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi .....	148
4.3.3.1.3. İşverenin Geçersiz Feshine Karşı İşe İade Davası .....	150
4.3.3.2. Parasal Haklar ve Tazminat Talepleri .....	152
4.3.3.2.1. Manevi Tazminat .....	152
4.3.3.2.2. Maddi Tazminat .....	154
4.3.3.2.3. Ayrımcılık Tazminatı .....	156
4.3.3.2.4. Sendikal Tazminat .....	158
4.3.3.2.5. Kötü Niyet Tazminatı .....	159
4.3.3.2.6. Kıdem ve İhbar Tazminatı .....	161
4.3.3.3. Koruyucu Davalar .....	164
4.3.3.3.1. Saldırıya Son Verilmesi Davası .....	164
4.3.3.3.2. Saldırı Tehlikesinin Önlenmesi Davası .....	165
4.3.3.3.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası .....	166
4.3.3.4. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru .....	166
<b>BÖLÜM V SONUÇ .....</b>	<b>170</b>
<b>REFERANSLAR .....</b>	<b>172</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>200</b>

## SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgestz (Genel Eşit Muamele Kanunu)
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AZR	Aktenzeichen des Revisionsverfahrens (Temyiz Dosya Numarası)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz (İşyeri Teşkilatı Kanunu)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu)
Bkz	Bakınız
dn	Dipnot
E	Esas Sayı
Ed	Editör
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz (Avusturya Eşit Muamele Kanunu)
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	International Labour Organization
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK	İş Kanunu
K	Karar Sayı
s	Sayfa
StGB	Strafgesetzbuch (Alman Ceza Kanunu)
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T	Tarih
t.y.	Tarih yok
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİHEKK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TMK	Türk Medeni Kanunu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
vd	Ve devamı, Ve diğerleri

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Çağımızda teknolojik gelişmeler ile üretim süreçlerinde yaşanan dönüşüm, çalışma hayatını ve buna bağlı olarak iş hukukunu da etkilemiştir. Özellikle son yıllarda iş yaşamında dijitalleşme ile birlikte meydana gelen teknolojik gelişmeler, sadece üretim yöntemlerini değil; işin organizasyon biçimini, işyerlerinin yapısını ve iş ilişkilerinin doğasını da değiştirmiştir. Bu değişim, çeşitli avantajlar sağlasa da aynı zamanda yeni sorunları da beraberinde getirmiştir.

Teknolojinin iş yaşamına entegre olması, üretkenlik ve erişilebilirlik gibi pek çok avantaj sunmakla birlikte, işçilerin psikolojik ve fiziksel bütünlüklerine yönelik tehditleri de arttırmıştır. Özellikle işçinin işverene olan kişisel bağımlılığı, işin ifası sırasında, işverenin işçi üzerindeki otoritesini farklı şekillerde kötüye kullanarak ruhsal ve bedensel sömürsüne yol açabilecek bir zemin hazırlamaktadır.<sup>1</sup> Geleneksel işyeri sınırlarının belirsizleştiği ve dijital ortamların da birer çalışma alanına dönüştüğü bu yeni dönemde, mobbing eylemleri de biçim değiştirerek dijital ortama taşınmıştır. Uzaktan çalışma uygulamaları, kurumsal iletişim araçlarının yaygınlaşması ve sosyal medyanın iş yaşamının bir parçası haline gelmesiyle birlikte, mobbing de siber ortama taşınarak “siber mobbing” şeklinde yeni bir görünüm kazanmıştır. Bu eylemler anonimlik, geniş etki alanı ve tekrar edilebilirlik gibi

---

<sup>1</sup> Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024, s.18-19; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2024, s.27; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt-1: Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2024, s.18; Hâluk Hâdi Sümer, *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024, s.7, 42; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024, s.17; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2022, s.12; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat veERCÜMENT ÖZKARACA, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023, s.20; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2023, s.9-10; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku I – Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2022, s.78; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s.112-113; Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2023, s.205; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukuku Esasları*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2022, s.2, 10; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2013, s.8-9; Pınar Tınaz, Fuat Bayram ve Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008, s.82-83.



unsurları nedeniyle geleneksel mobbingden bazı yönleriyle ayrışsa da, esasen bilişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirilen bir mobbing biçimi olarak değerlendirilmektedir.<sup>2</sup>

Siber mobbing, çeşitli hukuk dallarını ilgilendirmekle beraber geleneksel mobbingde olduğu gibi iş hukuku çerçevesinde işçinin kişilik haklarının ihlali, işverenin gözetim borcu, işverenin eşit davranma borcu, ayrımcılık yasağı, işçinin kişilik haklarının korunması ve onurlu çalışma hakkı kapsamında değerlendirilebilmektedir.<sup>3</sup> Bu yönüyle siber mobbing, dijital çağın iş hukuku alanına yansıyan yeni bir sorunu ve işçileri dolayısıyla da iş yaşamını tehdit eden yeni bir olgu olarak karşımıza çıkmakta ve yaygınlaşmaktadır. İş hukuku doktrininde mobbing alanında çok sayıda çalışma ile karşılaşılmakla birlikte, konuyu siber mobbing özelinde ele alan çalışma sayısı yetersizdir. Günümüzün dijital dünyasında gün geçtikçe önemi ve yaygınlığı artan siber mobbingi çalışma konusu olarak seçme nedenimiz de konuya ilişkin farkındalığı arttırmak ve hukuki çerçeveye ilişkin önerilerde bulunmaktır.

Çalışmamızın giriş bölümünün ardından, tezimizin esas konusu olan siber mobbingin anlaşılabilirliği için sağlam bir teorik zemin oluşturmak amacıyla öncelikle genel olarak mobbing kavramı ele alınacaktır. Bu başlık altında mobbingin tanımı, hukuki ve disiplinler arası terminolojisi, ayırt edici unsurları, benzer kavramlarla olan ilişkisi ve ortaya çıkış türleri detaylı bir şekilde incelenecektir. Genel çerçeve bu şekilde ortaya konulduktan sonra, üçüncü bölümde çalışmanın özel ve asıl konusunu oluşturan siber mobbing kavramına odaklanılacaktır. Bu bölümde, mobbingin teknoloji aracılığıyla tezahür eden bu türünün tanımı, geleneksel mobbingden ayrılan yönleri, kullanılan araçlar ve temel karakteristik özellikleri kapsamlı bir şekilde analiz edilecektir. Ayrıca siber mobbinge ilişkin olarak uluslararası kuruluşların düzenlemeleri ve olgunun farklı hukuk sistemlerinde ele alınış şekilleri incelenecektir. Dördüncü bölümde ise “Türk Hukukunda Siber Mobbing” başlığı altında, mevzuattaki

---

<sup>2</sup> Hicran Atatanır, “Çalışma Yaşamında Bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing ve Siber Boyutu”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20/42, s.1622; Fatma Burcu Savaş Kutsal ve Gülce Yüce, “Mobbing Pandemi Dinlemiyor! Pandemi Dönemi Düzenlemelerinin Ortaya Çıkardığı Yeni Mobbing Uygulamaları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 18/72, 2021, s.1454.

<sup>3</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024, s.169; Süzek ve Başterzi, s.417 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.702; Sümer, s.93; Tunçomağ ve Centel, s.132 vd; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Eskişehir/İstanbul: Nisan Yayınları, 2020, s.244; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.82.

düzenlemeler siber mobbing açısından değerlendirilecektir. Ardından siber mobbing vakalarındaki en kritik sorunlardan biri olan ispat meselesi ve elektronik delillerin durumu ele alınarak; siber mobbingin hem işçi hem de işveren açısından doğurduğu hukuki sonuçlar ve sorumluluk detaylı bir şekilde ortaya konulacaktır. Sonuç kısmında ise, çalışma boyunca yapılan tüm teorik ve hukuki analizler ışığında elde edilen bulgular sentezlenmiş, siber mobbing ile mücadelede mevcut hukuki durumun yeterliliği tartışılmış ve geleceğe yönelik olarak hem yasal düzenlemeler hem de uygulama açısından çeşitli öneriler sunulmuş ve çalışma tamamlanmıştır. Esasında çalışmanın temel amacı; siber mobbingi geleneksel mobbingden ayrılan yönleri ile ortaya koymak ve dijitalleşen iş yaşamı çerçevesinde bu yeni olguyu hukuk perspektifinden değerlendirmektir.



## BÖLÜM II

# MOBBING OLGUSU: KAVRAM, TARİHSEL GELİŞİM VE HUKUKİ ÇERÇEVE

### 2.1. Mobbing Kavramının Disiplinler Arası Kökeni ve Terminoloji

#### 2.1.1. Genel Olarak

İş yaşamı, bireylerin sadece geçimini sağladığı veya üretime katıldığı bir ortam olarak değerlendirilmemelidir. İş yaşamı, zamanının büyük çoğunluğunu bu alanda geçiren bireylerin çeşitli vasıtalar ile sosyalleşmesine olanak sağladığından, kişilerin sosyal hayatlarının da merkezini oluşturmaktadır. Bu açıdan işin görüldüğü işyeri, toplumu oluşturan bireyler arasındaki iletişimin yoğunlaştığı sosyal bir alan olarak nitelendirilebilir. Bireyler arasındaki yoğun etkileşim ortamı bir yandan olumlu iş ilişkilerini desteklerken, bir yandan da olumsuz tutum ve davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Birlikte çalışan kişiler arasındaki çatışmalar, sorunlar ve güç ilişkileri, çalışma ortamında stres ve huzursuzluk yaratabilmektedir. Bu çatışmalar, ağır eleştiri, dışlanma, küçümseyici tavırlar, görevin kasıtlı olarak zorlaştırılması gibi davranışlar ile belirgin hale gelmektedir. Sözü geçen olumsuz davranışların bir süreç halini alarak devam etmesi ile ortaya çıkan mobbing, kişinin hem ruhsal hem de fiziksel bütünlüğünü zedeleyen, kişilik haklarının ihlaline yol açan ve hatta mağdurun yaşam hakkını dahi tehdit eden bir süreçtir. Mobbing süreci, yalnızca mağdurun ruhsal ve bedensel bütünlüğünü hedef almakla kalmaz; aynı zamanda diğer çalışanları ve örgütsel iklimi zehirleyerek işyerini, mağdurun ailesine yansıtarak özel hayatını ve son olarak yarattığı verimlilik kaybı, sağlık maliyetleri ve adalet duygusunu aşındırması ile de tüm toplumu olumsuz yönde etkilemektedir.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Michelle R. Tuckey, Yiqiong Li, Anabelle M. Neall, Peter Y. Chen, Maureen F. Dollard, Sarven S. McLinton, Alex Rogers ve Joshua Mattiske, "Workplace Bullying as an Organizational Problem: Spotlight on People Management Practices, *Journal of Occupational Health Psychology*, 25/6, 2022, s.544; Larissa Rohna ve Rosa Isabel Radrigues, "Relationship Between Mobbing and Organizational Performance: Workplace Well-Being and Individual Performance as Serial Mediation Mechanisms",

Çok boyutlu bir sorun olarak ele alınabilecek olan mobbing, çeşitli disiplinlerin de kesişim noktasında bulunmaktadır. Mobbingin çok boyutlu yapısı, kavramın doğru anlaşılması ve önlenmesi için, konunun sadece psikolojik bir insan davranışı olarak değil, farklı yönleriyle de ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle çalışmanın ilerleyen bölümlerinde farklı disiplinlerin söz konusu olguya yaklaşımı ve terimsel farklılıklar ayrıntılı olarak ele alınacaktır.<sup>5</sup> Ancak öncesinde kavramın tarihi gelişimi üzerinde durulacaktır. Hukuki açıdan gerek mağdurun zararının giderilmesi gerekse de önleyici hukuk yaklaşımı ile ele alınması gereken bir meseledir. Mağdurlar bakımından bir hak ihlali sorunu olarak ele alınması önem arz etmektedir.<sup>6</sup>

Mobbing olgusu, iş yaşamının kendisi kadar eski olsa da ancak 1990'lar ve 2000'li yılların başında kayda değer bir sorun olarak ele alınmaya başlanmıştır.<sup>7</sup> 2000'li yıllardan itibaren mobbing, mağduru bireysel olarak etkileyen bir sorun değil; aynı zamanda örgüt performansı ve çalışan sağlığı üzerinde önemli etkiler yaratan bir olgu olarak görülmüş ve farklı disiplinlerin ortak konusu olmuştur.<sup>8</sup> Aşağıda tarihi gelişimi ile bu olgunun farklı disiplinlerin ilgi alanına girmesinin sebepleri üzerinde durulacaktır.

---

*Merits*, 5/6, 2025, s.2-5, 11; Danise Salin, "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Working Environment", *Human Relations*, 56/10, 2003, s. 1213-1215; Abdullah Yılmaz, Derya Ergun Özler ve Nuray Mercan, "Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7/26, 2008, s.351-353.

<sup>5</sup> Bkz: 2. Bölüm, 2.1.3. "Terminolojik Çerçeve", s.7 vd.

<sup>6</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.4; Ahmet Taşkın, *İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2016, s.21-22; Huriye Reyhan Demircioğlu, "Kişilik Hakkının İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, 11/1-2, 2007, s.115; Siyami Alp Limoncuoğlu, "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105, 2013, s.52; Salim Yunus Lokmanoğlu, "İşyerinde Psikolojik Taciz", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 30, 2017, s.379; Jenifer Grotto De Souza, Hildegard Hedwig Pohl ve Deryck Aguiar Ribeiro, "Mobbing As a Source Psychological Harm in Workers", *Rev Bras Med Trab*, 20/4, 2022, s.671.

<sup>7</sup> Arzu Arslan Ertürk, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", *Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan* içinde, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014, s.286; Ali Güzel ve Emre Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 14, 2007, s.511; Gül Büyükkılıç, "İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9/33, 2012, s.72; Demircioğlu, s.115; Hediye Ergin, "Oldukça Eski, Fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", içinde *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan Cilt-I*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010, s.245.

<sup>8</sup> Tuckey vd., *Workplace Bullying*, s.544; Rohna ve Radrigues, s.2-5; Yılmaz, Özler ve Mercan, s.351-353; Sabahat Bayrak Kök, Yeliz Mohan Bursalı ve Şeyma Gün Eroğlu, "Psikolojik Şiddetin Bireysel ve Örgütsel Yansıması: Yıldırma", *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 1/1, 2014, s.47, 50; Jolita Vveinhardt ve Wlodzimierz Sorka, "Mobbing and Corporate Social Responsibility: Does Status of the Organisation Guarantee Employee Wellbeing and Intentions to Stay in the Job", *Oeconomia Copernicana*, 11/4, 2020, s.744, 746; Salin, *Workplace Bullying*, s.1213-1215.

## 2.1.2. Tarihsel Gelişim

Mobbing kavramı, başlangıçta Avusturyalı etolog *Konrad Lorenz* tarafından bir grup küçük hayvanın, kendilerinden daha büyük ve güçlü bir hayvana birlikte saldırmasını tanımlamak için kullanılan bir davranış biçimi olarak ortaya atılmıştır.<sup>9</sup> 1970'li yılların başında ise *Dr. Peter Paul Heinemann*, hayvanlardaki kolektif saldırganlık davranışlarından esinlenerek mobbing kavramını çocukların okul saatlerinde birbirlerine karşı uyguladıkları zorbaca hareketleri tanımlamak için kullanmıştır.<sup>10</sup> *Heinemann*'ın mobbing kavramını insan davranışları bağlamında ele alması, *Konrad Lorenz*'in terime yüklediği orijinal içeriğin tamamen değişmesine neden olmuştur.<sup>11</sup> Bugünkü güncel anlamıyla mobbingi iş yaşamında bireyler arasında gerçekleşen sistematik, düşmanca ve saldırgan bir iletişim olarak literatüre kazandıran kişi ise İsveçli psikolog *Heinz Leymann*'dir.<sup>12</sup> *Leymann*'ın öncülüğünde gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde mobbing terimi farklı türde davranış biçimlerini ifade eden genel bir kavram olmaktan çıkmış; iş yaşamına özgü bir kavram olarak literatürde ve uygulamada yerini almıştır. Günümüzde mobbing, iş yaşamında bireyin sistematik olarak maruz kaldığı olumsuz tutum ve davranışlar bütününe ifade etmektedir.

Mobbinge ilişkin çalışmalar teorik bir tartışma alanı olmanın ötesine geçerek; aynı zamanda iş yaşamında dikkate değer etkiler yaratarak, olgunun toplumsal ve kurumsal

<sup>9</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.702, dn. 2139; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.4; Fatma Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2007, s.5-6; Heinz Leymann, "The Content And Development Of Mobbing At Work", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5/2, 1996, s.167; Noa Zanolli Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliott, *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*, USA: Civil Society Publishing, 2014, s.21; Talat Canbolat, "İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s.79; Lokmanoğlu, s.379; Abdülvahap Dabakoğlu, *Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing Davaları*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2019, s.17; Abdullah Harun Tekin, *Anayasa Mahkemesi ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kararlarında Mobbing*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2023, s.17; Senem Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2024, s.5.

<sup>10</sup> Leymann, *Mobbing At Work*, s.167; Davenport, Schwartz ve Elliott, s.21; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.4; Lokmanoğlu, s.379; Savaş, s.6; Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008, s.12.

<sup>11</sup> Taşkın, s.28.

<sup>12</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.702 (dn. 2139); Gül Büyükkılıç, "İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9/33, 2012, s.73; Sebahattin Şen, "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu", *Çimento İşveren Dergisi*, 23/5, 2009, s.47; Nuray Gökçek Karaca, "AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü", *Çimento İşveren Dergisi*, 23/5, 2009, s.26; Hasan Tutar ve Ferhat Uslu, *Mobbing Hukuku*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2018, s.28; Leymann, *Mobbing At Work*, s.167; Davenport, Schwartz ve Elliott, s.21; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.4; Lokmanoğlu, s.379; Savaş, s.7; Arslan Ertürk, s.288.

düzeyde fark edilmesine katkı sağlamıştır. Bu farkındalık, uluslararası kuruluşların ve platformların mobbinge olan dikkat ve özenini arttırmıştır. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayımlanan raporlarda mobbing, sağlıklı iş ortamını tehdit eden şiddet tiplerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Başka bir ifadeyle UÇÖ, mobbingi işyerinde şiddet kapsamında ele almaktadır.<sup>13</sup> Bu açıdan örgütün işyerinde şiddetin önlenmesine ilişkin olarak yayımladığı raporlar, kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararları mobbing sürecini de kapsamaktadır. Aynı şekilde Avrupa İş ve Örgüt Psikolojisi Derneği tarafından düzenlenen Avrupa İş ve Örgütsel Psikoloji Kongreleri de olguya ilişkin çalışmaların disiplinler arası bir yaklaşım ile tartışılmasına olanak sağlamaktadır.<sup>14</sup>

Mobbing ülkemizde de 2000’li yılların başında psikoloji, sosyoloji ve hukuk gibi farklı disiplinlerde çalışma konusu olmuş, 2010 yılı sonrasında yargı kararlarında yer bulmaya başlamış, resmi ve hukuki düzenlemeler ile tanımlanmaya çalışılarak iş yaşamında hem bireysel hem de örgütsel bir problem olarak ele alınmıştır. Belirtmek gerekir ki, her ne kadar hukuk literatüründe bu kavramı ifade etmek için genellikle “mobbing” ya da “psikolojik taciz” terimleri kullanılsa da, farklı disiplinlerde bu kavramın çeşitli terimlerle ifade edildiği görülmektedir. Aşağıda terimsel farklılıklar ve ilgili disiplinlerin konuya yaklaşımı kısaca ele alınacaktır.

### 2.1.3. Terminolojik Çerçeve

#### 2.1.3.1. Genel Olarak

İngilizceden dilimize mobbing olarak geçen kavram esasında Latince “*mobile vurgus*” (kararsız kalabalık) sözcüğünden türemiş olup; kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelirken, “*mob*” sözcüğü ise eylem halini alarak “*mobbing*” kelimesini ortaya çıkartmıştır.<sup>15</sup> Mobbing terimi ise çeşitli disiplinlerde

---

<sup>13</sup> Duncan Chappel ve Vittorio Di Martino, *Violence at Work*. Third edition. Geneva, International Labour Office, 2006, s.3, 17.

<sup>14</sup> Dieter Zapf ve Stale Einarsen, “Bullying in the workplace: Recent Trends in Research and Practice-an Introduction”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10/4, 2001, s.370-371.

<sup>15</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.702 (dn. 2139); Tınaz, s.7; Savaş, s.5; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.3; Heinz Leymann, “Mobbing and Psychological Terror at Workplace”, *Violence and Victims*, 5/2, 1990, s.119; Davenport, Schwartz ve Elliott, s.20; Canan Ünal, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10/37, 2013, s.18;

şiddet, taciz, psikolojik taciz gibi farklı şekilde ifade edilebilmektedir.<sup>16</sup> Psiko-sosyal bir olgu olan mobbing, daha önce de ifade ettiğimiz üzere yalnızca hukukun değil; aynı zamanda psikoloji, sosyoloji ve yönetim bilimleri gibi çeşitli disiplinlerin ortak konusudur. Konuya ilişkin disiplinler arası yaklaşım, terimsel çeşitliliği de beraberinde getirmiştir. Çalışma konumuz hukuk ile sınırlı olmak ile birlikte, siber mobbing kavramının daha iyi anlaşılabilmesi adına öncelikle mobbing kavramına ve farklı disiplinlerin konuya yaklaşımına kısaca değinilecektir.

### 2.1.3.2. Psikoloji

Psikoloji, bireyin davranışlarını inceleyen, bireylerin sosyal yaşamdaki varlığını, davranışlar üzerinden süreçleri ve nedenleri ile birlikte ortaya koyan bir bilim dalı olarak mobbingi hem mağdur hem de fail açısından kapsamlı bir şekilde ele almaktadır.<sup>17</sup> Psikoloji alanındaki mobbing çalışmaları, olgunun bireylerin davranış biçimleri üzerinden adlandırılması, tanımlanması ve kavramsal çerçevesinin çizilmesine katkı sağlamış; bu katkının hukuki tespitlerle desteklenmesi mobbingin daha geniş bir çerçeveden ele alınmasına olanak tanımıştır.<sup>18</sup>

Psikoloji bilimi çerçevesinde mobbing hakkında yapılan çalışmalar genellikle örgütsel psikoloji alanında yoğunlaşmıştır.<sup>19</sup> Bu çalışmalar mobbingin adlandırılmasında farklı

---

Lokmanoğlu, s.380; Nihan Gizem Kantarcı, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2016, s.5; Gökçe Cerev ve Ayşegül Gürsul, “İşyerinde Teknolojik Taciz: Dijital Mobbing Üzerine Bir Araştırma”, *Pearson Journal Of Social Science&Humanities*, 6/12, 2021, s.118; Arslan Ertürk, s.287.

<sup>16</sup> Leymann, *Mobbing at Work*, s.165; Vladimira Hladikova, “Mobbing and Cybermobbing: Risk Aspects of (Digital) Communication In The Workplace And Possibilities”, *Media Literacy and Academic Research*, 3/2, 2020, s.89; Güzel ve Ertan, *Hukuksal Bakış*, s.511; Leymann, *Psychological Terror*, s.119; Tınaz, s.7; Tınaz, Bayram, Ergin, s.3; Savaş, s.7-8; Lokmanoğlu, s.380; Kantarcı, s.5-7.

<sup>17</sup> Erol Eren, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015, s.3

<sup>18</sup> Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper, “The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition”, içinde Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper (Ed.) *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice*, CRC Press, 2011, s.9.

<sup>19</sup> Psikoloji disiplininin bir alt dalı şeklinde ortaya çıkan ve esasen endüstriyel/örgütsel psikoloji şeklinde ifade edilen bu alan, bireylerin iş yaşamındaki tutum, motivasyon, stres, liderlik, iletişim ve performans gibi davranışlarını inceleyerek hem çalışan hem de kurum yararına çözümler üretmeyi amaçlamaktadır. Bkz: Jeffrey M. Conte, *Work in the 21st Century – An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, New Jersey: John Wiley&Sons, 2024, s.6; Ronald E. Riggo, *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, New Jersey: Pearson Education, 2012, s.2. Örgütsel psikoloji kavramının Türkçe’de “çalışma psikolojisi” terimiyle karşılık bulduğuna dair bkz: H. Tezcan Uysal ve Sibel Aydemir, “Örgütsel İklimin Çalışma Psikolojisine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Turkish Studies*, 9/2, 2014, s.1560; Burcu Kümbül Güler, “Geçmişten Günümüze Çalışma Psikolojisi”, *Karatahta İş Yazıları*, 2/3, 2015, s.3.

terminolojilerin kullanılmasına da zemin hazırlamış ve mobbing kavramı, işyeri zorbalığı (*workplace bullying/bullying at work*)<sup>20</sup>, işyeri tacizi (*workplace harassment*)<sup>21</sup>, duygusal taciz (*emotional abuse*)<sup>22</sup>, psikolojik terör (*psychological terror*)<sup>23</sup>, psikolojik şiddet (*psychological violence*), manevi taciz (*harcelement-moral/ moral harassment*)<sup>24</sup> ve psikolojik taciz (*psychological harassment*)<sup>25</sup> gibi terimlerle ifade edilmiştir. Ancak önemle vurgulamak gerekir ki, bu terimler örtüşen bazı unsurları sebebiyle mobbing yerine kullanılabiliyorsa da aralarında anlam farkları mevcuttur. Mobbing ile mobbing yerine kullanılan kavramlar arasında kapsam ve bağlamlarına göre küçük nüansların mevcudiyeti gözden kaçmamalıdır.<sup>26</sup> Bu nüanslara örnek olarak; psikolojik terör ifadesinin sürecin yarattığı korku iklimini vurgulaması; duygusal taciz teriminin saldırının duygusal boyutu üzerinde yoğunlaşması ve psikolojik taciz ifadesinin ise mobbingi de içine alan daha geniş bir kavram olması gösterilebilir.<sup>27</sup> Olgunun birden çok terim ile ifade edilmesinde ülkeler arasındaki dil ve kültür farklılıkları da etkili olmuş olup, *Leymann'ın* öncülüğünde terim İskandinav ülkeleri, Almanya, Avusturya ve İtalya'da da mobbing olarak kullanılırken; İngiltere ve Amerika'da *bullying at workplace* (işyeri zorbalığı) şeklinde, Latin ülkeleri ve Fransa'da ise *harcelement moral/ moral harassment* (manevi ya da psikolojik taciz) olarak kullanılmaktadır.<sup>28</sup>

<sup>20</sup> Michelle R. Tuckey, Maureen F. Dollard, Patrick J. Hosting ve Antony H. Winefield, "Workplace Bullying: The Role of Psychosocial Work Environment Factors", *International Journal of Stress Management*, 16/3, 2009, s.215 vd.; Tuckey vd., *Workplace Bullying*, s.544 vd.; Zapf ve Einarsen, s.369 vd.; Mogens Agervold, "Bullying at Work: A Discussion of Definitions and Prevalence, Based on Empirical Study", *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 2007, s.161-162.

<sup>21</sup> Danise Salin, "Organizational Responses to Workplace Harassment – An Exploratory Study", *Personnel Review*, 38/1, 2009, s.26 vd.

<sup>22</sup> Davenport, Schwartz ve Elliott, s.24 vd.

<sup>23</sup> Leymann, *Psychological Terror*, s.119 vd.

<sup>24</sup> Vanessa Rissi, Jandir Pauli, Simone Nene Portela Dalbosco, Kelly Zanon de Botoli Pisoni, "Work Organization, Psychological Violence and Moral Harassment: Panorama of the Brazilian Context in Health Institutions", *Psychology*, 6/9, 2025, s.1051 vd.

<sup>25</sup> World Health Organization, *Occupational and Environmental Health Programme, Raising Awareness of Psychological Harassment at Work*, Protecting Worker's Health Series, No.4, 2003, s.12

<sup>26</sup> Leymann, *Mobbing at Work*, s.167; Sara Branch ve Jane Murray, "Workplace Bullying: Is Lack of Understanding the Reason for Inaction", *Organizational Dynamics*, 44, 2015, s.288; Rayner ve Cooper, s.122; ILO, *Safe and Healthy Working Environments Free From Violence and Harassment*, Geneva, 2020, s.9; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.6; Limoncuoğlu, s.53; Büyükkılıç, s.85.

<sup>27</sup> Mobbingin benzer kavramlar ile ilişkisi için bkz. 2. Bölüm, 2.4.1. "Benzer Kavramlar ile İlişkisi", s.30 vd.

<sup>28</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.7-8; Tutar ve Uslu, s.21; Savaş, s.7-8; Şen, s.48; Elif Yüçetürk ve Kemal Öke, "Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey", *South-East Europe Review*, 1, 2005, s.62; Limoncuoğlu, s.53; Ceren Altuntaş, "Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma", *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 18/5, 2010, s.2997.



Ülkemizde de mobbingi ifade etmek için işyerinde psikolojik şiddet, işyerinde zorbalık, işyerinde moral taciz gibi ifadeler kullanılsa da kavram çoğu çalışmada psikolojik taciz ve/veya mobbing olarak ifade edilmektedir. Kavramın yaygın olarak mobbing şeklinde kullanılması doğaldır. Zira dilimizde tek bir kelime ile bu saldırgan davranışlara ilişkin süreci iş ortamı temelinde aktaracak bir ifade mevcut değildir.<sup>29</sup> Ülkemizde örgütsel psikoloji üzerine araştırmalar yapan Tınaz'a göre mobbingi karşılayan kavram yıldırkaçır<sup>30</sup> olmakla beraber Türk Dil Kurumu kavramı bezdiri şeklinde Türkçeleştirmiştir.<sup>31</sup> Bunun dışında kavram bazı çalışmalarda da psikolojik yıldırma şeklinde ifade edilmiştir.<sup>32</sup> Sonuç olarak, psikoloji bilimi içerisinde mobbing kavramı farklı terimlerle ele alınmakta ve kavramın anlaşılmasına önemli düzeyde katkı sağlamaktadır.

### 2.1.3.3. Sosyoloji

Sosyoloji bilimi, yani toplum bilimi, mobbing olgusuna psikolojiden farklı bir mercekten yaklaşır. Psikoloji biliminin aksine bireyin içsel süreçlerine ve ruhsal bütünlüğüne odaklanmak yerine, mobbingi bir sosyal grup dinamiği olarak ele alır. Bu bakış açısıyla mobbing, işyeri gibi belirli bir sosyal yapı içindeki güç ilişkilerinin, yazılı olmayan normların, grup baskısının ve sosyal kimliklerin bir ürünüdür.<sup>33</sup> Dolayısıyla sosyolojinin odak noktası mobbingin bireysel sonuçlarından ziyade, bu grup dinamiğinin yarattığı daha geniş çaplı toplumsal etkilere yönelmektedir.<sup>34</sup> Bu etkiler; örgütsel düzeyde iş tatmininde ve verimlilikte kolektif bir düşüş, normların aşınması ve çalışma barışının bozulması olabileceği gibi, kişinin iş yaşamını aşarak aile ve arkadaş çevresiyle olan ilişkilerinin zedelenmesi gibi sonuçları da

<sup>29</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.8-9.

<sup>30</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.11.

<sup>31</sup> <https://sozluk.gov.tr/>.

<sup>32</sup> Ahmed Kehribar, Şemsi Nur Karabela, Kadriye Kart Yaşar, Ayşegül Okur, Melis Derya, Ceyda Özgür ve Fulya Çankaya, "Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu", *Bakırköy Tıp Dergisi*, 13/1, 2017, s.2.

<sup>33</sup> Micheal Haralambos, Martin Holborn, Steve Chapman ve Stephe Moore, *Sociology – Themes and Perspectives*, Dublin: Collins Publishers, 2013, s.3; Lorne Tepperman ve James Curtis, *Principles of Sociology*, Canada: Oxford University Press, 2009, s.5; Kenan Ören, *Çalışma Sosyolojisi*, Ankara: Nobel Yayınları, 2014, s.6.

<sup>34</sup> Tepperman ve Curtis, s.274; Ören, s.20; Eren, s.3; Halil Yıldız, "Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 2010, s.131.

kapsamaktadır.<sup>35</sup> Sosyolojinin mobbinge olan bakış açısı, kullandığı terminolojiye de yansımaktadır. Her ne kadar mobbing terimi yaygın olarak kullanılsa da, sosyolojik çalışmalar, olgunun farklı toplumsal boyutlarını vurgulamak için spesifik kavramlara da başvurmaktadır. Örneğin, gücün kötüye kullanıldığı hiyerarşik yapıları vurgulamak için kurumsal şiddet; grubun kendi içindeki biz ve öteki ayrımını ifade etmek için grup içi ayrımcılık ve sürecin nihai amacı olan mağdurun sosyal bağlarının koparılmasını tanımlamak için sosyal dışlama gibi terimler, mobbingin toplumsal kökenlerini ve sonuçlarını analiz etmede sıklıkla kullanılmaktadır.<sup>36</sup>

#### 2.1.3.4. Yönetim Bilimleri

Yönetim bilimlerinin amacı, işyerleri ve işletmelerin daha iyi yönetilmesini sağlamak, işçiler ve üretim süreçlerinin performansını arttırmak ve yönetilen organizasyonun başarıya ulaşmasına katkıda bulunmaktır.<sup>37</sup> Bu amaçtan hareketle işyerinde meydana gelen mobbing, organizasyonun başarısını doğrudan etkileyeceği için örgütsel işleyişin bir parçası olarak yönetim bilimleri kapsamında da ele alınan bir olgudur. Zira kurum içi iletişim bozuklukları, kötü yönetim tarzı ve zayıf örgüt iklimi mobbingin oluşmasına zemin hazırlamakta; yönetim bilimleri ise olguyu örgütsel performans etkileyen bir yönetim sorunu olarak değerlendirmektedir.<sup>38</sup>

Mobbingin kurum içi çatışmalardan, işyeri nezaketsizliğinden veya kurum yapısındaki kötü yönetim tarzından farklı bir olgu olarak değerlendirilmesi gerekse de yönetim bilimine ilişkin çalışmalarda örgütsel yıldırma (*organizational bullying/mobbing*), olumsuz örgütsel davranış (*negative organizational behavior*), örgütsel sapma davranışı (*organizational deviance*), işyeri nezaketsizliği (*workplace incivility*) veya

---

<sup>35</sup> Randy Hudson ve Teresa A. Sullivan, *The Social Organization of Work (5th Edition)*, Wadsworth Cengage Learning, 2012, s.65; Çağlar Çabuk, *Sıfıra Sıfır Elde Var Mobbing*, İstanbul: Elma Yayınları, 2010, s.53; Ören, s.151.

<sup>36</sup> Ören, s.150 vd.; Hudson ve Sullivan, s.64 vd.

<sup>37</sup> İhsan Oğuz Bakkalbaşı, “Yönetim Biliminin Doğuşu ve İlk Temsilcileri Hakkında Bir Tartışma”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 39/2, 2017, s.437; University of Cincinnati Online, “What Is Business Management? And Why It Can Be a Great Career Choice”, <https://online.uc.edu/blog/what-is-business-management/> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

<sup>38</sup> Leymann, *Mobbing at Work*, s.177-178; Rayner ve Cooper, s.140; Dieter Zapf, “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, *International Journal of Manpower*, 20/1-2, 1999, s.71; Daniela Jeder, “Ethical and Professional Problems in the Management of Educational Organizations”, içinde *Studies and Current Trends in Science of Education*, (Ed.Otilia Clipa ve Constantin Florin Domunco), Romania: Lumen Proceedings, 2017, s.225. (Zlate’nden naklen).

işyerinde zorbalık (*bullying at workplace*) şeklinde de ifade edilmektedir.<sup>39</sup> Benzer şekilde, kötü yöneticiler nedeniyle ortaya çıkan mobbing için patolojik liderlik (*toxic leadership*), çalışanlar arasındaki sürtüşmelerin mobbinge dönüşmesi için ise işyeri çatışması (*workplace conflict*) terimleri de yönetim bilimleri alanındaki terminolojide kullanılmaktadır.<sup>40</sup>

### 2.1.3.5. Hukuk

Doktrinde “mobbing” kavramı, farklı yazarlar tarafından çeşitli terimlerle ifade edilmiştir. Bu terim farklılıkları, kavramın Türkçeleştirilmesine yönelik farklı yaklaşımlardan kaynaklanmaktadır. Hukuk yazınında kavrama ilişkin ilk çalışmalarda mobbing “işyerinde manevi taciz” şeklinde ifade edilmiştir.<sup>41</sup> Günümüzde doktrin, bu kavramı yaygın olarak “psikolojik taciz (mobbing) şeklinde ifade etmektedir.<sup>42</sup>

Yargı kararlarında mobbing olgusu genellikle “psikolojik taciz” terimiyle anılmakta; bunun yanı sıra tek başına “mobbing terimiyle veya her iki terimin “psikolojik taciz (mobbing)” şeklinde bir arada kullanıldığı da sıklıkla görülmektedir.<sup>43</sup> Kavramın yasal bir temelde ele alınması, 1 Temmuz 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesiyle birlikte mümkün olmuştur. Bu madde ile “psikolojik taciz” ifadesi pozitif hukukta yerini bulmuştur. Aynı terminoloji, hem 19 Mart 2011 tarihinde yürürlüğe giren 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi hem de genelgeyi takiben Nisan 2011 de TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından yayımlanan komisyon raporunda da korunmuştur.<sup>44</sup> Her ne kadar TBK’daki

<sup>39</sup> Rayner ve Cooper, s.124, 140; Meltem Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, İstanbul: Derin Yayınları, 2008, s.2.

<sup>40</sup> Linda Schallcross, Sherly Ramsay ve Michelle Barker, “Severe Workplace Conflict: The Experience of Mobbing”, *Negotiation and Conflict Management Research*, 6/3, 2013, s.191vd.; Burcu Yiğit, “The Role of Toxic Leadership in The Relationship Between Mobbing and Employee Silence: A Conceptual Model Proposal”, *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 8/Özel Sayı, 2022, s.155.

<sup>41</sup> Savaş, s.8; Özgün Çelebi, “İş İlişkisinde Manevi Taciz”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi - Prof. Dr. Erden Kuntalp’a Armağan*, 1, 2004, s.691 vd.

<sup>42</sup> Güzel ve Ertan, *Hukuksal Bakış*, s.510 vd.; Bayram, s.552 vd.; Hediye Ergin, “İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları”, *Ceza Hukuku Dergisi*, 4/11, 2009, s.161 vd.; Büyükkılıç, s.71 vd.; Ünal, s.16 vd.; Limoncuoğlu, s.51 vd.; Arslan Ertürk, s.285 vd.

<sup>43</sup> Yargıtay 4.Hukuk Dairesi E.2019/1136, K.2019/4695, T.17.10.2019; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Kapatılan), E.2016/6932, K.2017/31060, T.28.12.2017; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Kapatılan), E.2017/9918, K.2018/6568, T.13.03.2018; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Kapatılan), E.2014/3426, K.2014/4165, T.27.02.2014; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Kapatılan), E.2015/5255, K.2016/12741, T.28.04.2016; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2016/17859, K.2016/17644, T.11.10.2016. (Lexpera)

<sup>44</sup> Resmi Gazete, 19.03.2011 tarihli, 27878 sayılı, 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi.

düzenleme ile mobbing, psikolojik taciz olarak yasal düzenlemeye kavuşturulmuş ve terminoloji birliği sağlanmış olsa da, 2016 yılında yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda<sup>45</sup> “psikolojik taciz” yanında “işyerinde yıldırma” ifadesine de yer verilmesi terminoloji sorununu tekrar gündeme getirmiştir.<sup>46</sup> 6701 sayılı Kanunun ardından yayımlanan 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nde mobbingin yeniden “psikolojik taciz” şeklinde ifade edilmesi, bu tartışmaları bir ölçüde yatıştırmıştır.<sup>47</sup>

Sonuç olarak, Türk hukukunda mobbing olgusunu karşılamak üzere 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan “psikolojik taciz” teriminin yerleşiklik kazandığı açıktır. Kanaatimizce “yıldırma” terimi, mobbingin süreç odaklı boyutunu “psikolojik taciz” ifadesine kıyasla daha isabetli bir şekilde yansıtmaktadır.<sup>48</sup> Ancak “psikolojik taciz” teriminin hukuk terminolojisinde yerleşmiş olması sebebiyle bu tercihin uygulamada karşılık bulması pek mümkün gözükmemektedir. Çalışmamızda ise “siber mobbing” üzerinde yoğunlaşılacağından ve bu ifade yerine kullanılabilen, “dijital ortamda psikolojik taciz”, “dijital taciz”, “çevrimiçi psikolojik taciz”, “internet üzerinden psikolojik taciz” ifadelerine nazaran daha sık kullanıldığından “mobbing” terimi tercih edilmiştir. Ayrıca belirtelim ki, “dijital yıldırma” ya da “sanal zorbalık” ifadeleri de kullanılabilir olsa da, kanaatimizce bu olguyu tanımlamak için en isabetli terim “siber mobbing”dir.<sup>49</sup>

## 2.2. Mobbingin Tanımı

Mobbing olgusunun doğru bir şekilde anlaşılabilmesi öncelikle tanımının net bir şekilde ortaya konmasını gerektirmektedir. Literatürde mobbinge ilişkin tek bir standart tanımın bulunmaması, kavramsal bir karmaşadan ziyade, olgunun çok boyutlu ve disiplinler arası niteliğinin doğal bir sonucudur. Zira her disiplin, mobbing olgusuna

---

<sup>45</sup> Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanunu, *Resmî Gazete 29690* (20 Nisan 2016), Kanun No. 6701.

<sup>46</sup> Savaş Kutsal, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz”, içinde *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* (Ed. Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ), İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s.262.

<sup>47</sup> RG. 06.03.2025 tarihli, 32833 sayılı, 2025/3 Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

<sup>48</sup> Psikolojik taciz ifadesinin mobbingi belirtmede yetersiz kaldığına ilişkin detaylı açıklama için bkz: 2.Bölüm, 2.4.1.3. “Taciz”, s.31 vd.

<sup>49</sup> Siber mobbinge ilişkin terminoloji ve tanımlamalar için bkz: 3. Bölüm, “Siber Mobbing: Kavramsal Analiz ve Uluslararası Hukuki Düzenlemeler”, s.55 vd.

kendi teorik merceğinden bakarak, farklı bir yönünü aydınlatan bir tanım ve terminoloji geliştirmiştir. Dolayısıyla bu kavramsal çeşitlilik bir zayıflık değil, aksine mobbingin hem bireysel, hem grup dinamiği, hem örgütsel hem de hukuki boyutları olan karmaşık bir yapıya sahip olduğunun en net kanıtıdır. Bu kavramsal çeşitliliğe rağmen, farklı disiplinlerin yaptığı tanımlar, hem birbirlerinden beslenerek hem de ortak noktalarda kesişerek, mobbingin temel unsurlarının saptanmasında kritik rol oynamaktadır. Bu bağlamda öne çıkan bazı tanımlar şunlardır: *Heinz Leymann*'a göre, bir veya birkaç kişi tarafından, hedef kişiye karşı sistematik ve uzun süreli bir biçimde uygulanan, mağduru küçük düşürmeyi, dışlamayı, ruhsal bütünlüğünü zedelemeyi hedefleyen düşmanca ve etik dışı eylemler bütünüdür.<sup>50</sup> *Davenport* ve diğerlerine göre, mobbing duygusal bir saldırı olup kişinin iftira, itibarsızlaştırma, aşağılama gibi davranışlar ile hedef haline getirilmesiyle başlayıp onun işyerinden ayrılması ile sona eren bir süreçtir.<sup>51</sup> *Einarsen* ve diğerlerine göre ise mobbing, bir veya birden fazla çalışana yönelik olarak gerçekleşen, hedef alınan mağdur tarafından istenmeyen, aşağılayıcı ve hakaret içeren sistematik davranışlar bütünüdür. Bu eylemler, mağduru olumsuz etkilerken düşmanca bir çalışma ortamının oluşmasına da neden olmaktadır.<sup>52</sup> *Tuckey* ve diğerleri ise mobbingi, çalışana korkutan, gücendiren, sosyal olarak dışlayan ve taciz eden davranışların belirli bir süre tekrar etmesiyle hedef kişiyi olumsuz etkileyen bir süreç olarak tanımlamıştır.<sup>53</sup> Ülkemizde bu konuda öncü çalışmaları ile bilinen *Tınaz*'a göre ise mobbing, işyerinde hedef kişileri işyerinden uzaklaştırmak amacıyla uygulanan ve tekrarlanan her kötü muamele, tehdit, şiddettir.<sup>54</sup>

Ancak bir olgunun sosyal bilimler tarafından tanımlanması, o olguya maruz kalan kişilerin hukuki bir korumaya sahip olması için tek başına yeterli değildir. Hukuk disiplini, bu noktada devreye girerek, sosyal bilimlerin tespit ettiği bu olguyu, kendi sistematığı içinde, hak ihlali ve sorumluluk gibi unsurlarla yeniden ele almaktadır.

---

<sup>50</sup> Heinz Leymann, "The Definition of Mobbing At Workplace", The Mobbing Encyclopedia, <https://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (Erişim Tarihi: 31.01.2025); Leymann, *Mobbing At Work*, s.167; Leymann, *Psychological Terror*, s.119.

<sup>51</sup> Davenport, Schwartz ve Elliot, s.33.

<sup>52</sup> Einarsen vd., *Concept of Bullying*, s.4, 9; Stale Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", *Aggression and Violent Behavior*, 5/4, 2000, s.380.

<sup>53</sup> Tuckey vd., *Workplace Bullying*, s.544-545; Michelle R. Tuckey, Maureen F. Dollard, Patrick J. Hosting ve Antony H. Winefield, "Workplace Bullying: The Role of Psychosocial Work Environment Factors", *International Journal of Stress Management*, 16/3, 2009, s.215.

<sup>54</sup> Tınaz, s.10; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.7.

Mobbing mevzuatında “psikolojik taciz” terimiyle karşılık bulsa da, kavramın tanımının kanunda mevcut olmaması, tanımın farklı hukuki kaynakların bir senteziyle ortaya çıkmasını gerektirmiştir. Bu boşluk ise Yargıtay kararları, doktrin ve çeşitli idari metinler ile doldurulmaya çalışılmıştır.

Kanun koyucu Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinde kavrama yasal bir zemin hazırlamasına rağmen kavramın tanımına yer vermemesi, bu boşluğu Yargıtay içtihatları ile doldurulmasını zorunlu kılmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2018 tarihli bir kararında mobbing, psikolojik bir terör olarak nitelendirilerek şu şekilde tanımlanmıştır:

İşyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, asları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.<sup>55</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2016 yılında vermiş olduğu bir kararda da kavramın unsurları öne çıkarılarak “işyerinde gerçekleşen, sistematik hale gelen, kasıtlı olarak yapılan ve süreklilik gösteren, yıldırma ve işten uzaklaştırma amacı taşıyan, kişinin kişiliğinde, sağlığında ve mesleki durumunda zarar doğuran davranışlar” olduğu ifade edilmiştir.<sup>56</sup> Yargıtay, vermiş olduğu bir başka kararda ise mobbingin, kişinin süreklilik arzeden bir sıklıkta sindirme amacı ile dışlanması, bezdirilmesi ve özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışlar barındırdığına dikkat çekmiştir.<sup>57</sup> Son olarak, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi’nin bir kararında da mobbing, unsurlarını kapsayıcı bir şekilde ele alınarak şu şekilde tanımlanmıştır:

İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen belirli bir süre sistematik bir biçimde devam eden, karşısındakini pasifize etme, işten soğutma, iş yaptırmama veya iş yaptırmamayı amaçlayan mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren kötü

<sup>55</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2015/2274, K.2018/1428, T.04.10.2018 (Lexpera).

<sup>56</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2016/17859, K.2016/17644, T.11.10.2016 (Lexpera).

<sup>57</sup> Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, E.2016/6932, K.2017/31060, T.28.12.2017. “ ...işyerinde psikolojik taciz (mobbing), işyerlerinde vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürme olarak açıklanmıştır. Başka bir ifadeyle mobbing, işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri kişiyi süreklilik arzeden bir sıklıkta sindirme amacı ile dışlayarak yıldırma, bezdirmek ve kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan bir davranıştır”. Benzer tanım için bkz: Adana Bölge Adliye Mahkemesi 7.Hukuk Dairesi, E.2018/3497, K.2020/2012, T.28.12.2020 (Lexpera).

niyetli, kasıtlı, olumsuz, tutum ve davranışlar toplamıdır. Hedef seçilen kişinin öz güvenine ve öz saygısına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırdır.<sup>58</sup>

Mahkeme kararlarında çeşitli şekillerde tanımlanan kavram, doktrinde de her bir yazarın kendi yaklaşımına göre farklı noktaları öne çıkaran tanımlamalara konu olmuştur. Bu çerçevede öne çıkan bazı tanımlamaları şu şekilde ifade edebiliriz: *Savaş Kutsal'a* göre amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana karşı bilerek ve isteyerek sistematik olarak uygulanan psiko-sosyal saldırdır.<sup>59</sup> *Süzek'e* göre mobbing, işçiye karşı sistematik hale gelen onur kırıcı, küçültücü, yıldırıcı ve genellikle işçinin istifasını sağlama amacı taşıyan davranışlar bütünüdür.<sup>60</sup> *Güzel ve Ertan* ise olguyu bir işyerinde veya işletmede aynı yazgıyı paylaşan iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet veya terör şeklinde tanımlamıştır.<sup>61</sup> *Mollamahmutoğlu ve Astarlı'ya* göre ise işçinin ruhsal bütünlüğüne, birey olarak haysiyetine yönelen, işyerindeki dışlayıcı ve aşağılayıcı her türlü davranıştır.<sup>62</sup> *Senyen Kaplan* da mobbingin işçilerin ruhi durumlarının sarsılmasına neden olan, işçiyi yıldırma amacıyla şahsına yönelik alaycı ve onur kırıcı davranışlar olduğunu ifade etmiştir.<sup>63</sup> Son olarak *Çelik ve diğerleri* ise mobbingi işyerinde bir kişiye yönelik onur zedeleyici, aşağılayıcı veya rencide edici bir ortam yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreç olarak tanımlamışlardır.<sup>64</sup> Doktrinde mobbinge ilişkin farklı tanımlar bulunsa da, kavramın; onur kırıcı ve aşağılayıcı davranışlar içermesi, kişinin ruhsal bütünlüğünü hedeflemesi, sistematik olması ve bir sürece yayılması gibi temel unsurlarında görüş birliği sağlanmıştır. Bize göre de mobbing; iş yaşamı ile bağlantılı olmak kaydıyla, kişilerin bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik, kasıtlı ve süreklilik gösterecek şekilde onur kırıcı, aşağılayıcı ve saldırgan fiillerden oluşan bir sürece maruz bırakılmasıdır.

Mobbing tanımına ilişkin olarak mevzuatta oluşan yasal boşluk, doktrin ve mahkeme kararlarının yanında idari düzenlemeler ve çeşitli resmi belgelerle de kısmen doldurulmaya çalışılmıştır. İlk olarak 19 Mart 2011 tarihli “İşyerlerinde Psikolojik

<sup>58</sup> Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi, E.2020/2587, K.2020/3059, T.16.12.2020 (Lexpera).

<sup>59</sup> Savaş, s.8; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.624; F. Burcu Savaş Kutsal, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Toprak İşveren*, 105, 2015, s.4.

<sup>60</sup> Süzek ve Başterzi, s.420.

<sup>61</sup> Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.511.

<sup>62</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.702; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.192.

<sup>63</sup> Senyen Kaplan, s.296.

<sup>64</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.374.

Tacizin (Mobbing'in) Önlenmesi” başlıklı Başbakanlık Genelgesi’nde mobbing; kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre boyunca çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri uygulamalara maruz bırakılması şeklinde tanımlanmıştır.<sup>65</sup> Benzer şekilde, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu’na göre mobbing, işyerinde bir veya birkaç kişinin istenmeyen kişi olarak ilan edilen mağduru dışlayarak, sözlü veya fiziksel tacize maruz bırakarak mutlak itaate zorlamak, yıldırma ve bezdirmesidir.<sup>66</sup> 06 Mart 2025 tarihinde çıkarılan “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Önlenmesi” başlıklı ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi’ni yürürlükten kaldıran 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi’nde de kavram çalışanların işyerlerinde kasıtlı, sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması şeklinde tanımlanmıştır.<sup>67</sup>

20 Nisan 2016 tarihinde yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda ise mobbing, işyerinde yıldırma ifadesi ile “Bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>68</sup> Aynı Kanun’un 2. maddesinde, “işyerinde yıldırma” tanımına ek olarak, “taciz” başlığı altında ayrıca “psikolojik taciz”in de düzenlenmiş olması, mobbing için hangi terim ve tanımın esas alınacağı konusunda belirsizliğe yol açmıştır. Buna göre psikolojik taciz; kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı ifade etmektedir.<sup>69</sup> TİHEKK’daki bu düzenlemeyle mobbing, hem işyerinde yıldırma başlığı hem de taciz başlığı altında iki farklı tanıma sahip olmuş gibi gözükmektedir. Kanun’daki düzenleme, mobbingin yasal düzeyde tanımlanması açısından önemli olsa da her iki tanım da kavramın ifade edilmesinde yetersizdir. Zira ancak ilgili Kanun kapsamında sınırlı şekilde sayılan ayrımcılık temelleri olan cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet,

<sup>65</sup> Resmi Gazete, 19.03.2011 tarihli, 27879 sayılı, 2011/2 Başbakanlık Genelgesi

<sup>66</sup> TBMM, Mobbing Komisyon Raporu, s.6.

<sup>67</sup> Resmi Gazete, 06.03.2025 Tarihli, 32833 sayılı, 2025/3 Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

<sup>68</sup> 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m.2/1-g.

<sup>69</sup> 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m.2/1-j.



doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaşa dayalı olarak yapılan eylemler mobbing olarak değerlendirilmektedir. Buna göre, ayrımcılık temellerine dayanmayan fakat insan onurunu çiğneyen, kişiyi aşağılayan, işinden soğutan ve dışlayan saldırgan davranışlar mobbing kapsamında sayılamayacaktır. Ancak öğretilerdeki genel kabul mobbingin illa bir ayrımcılık temeline dayanmasına gerek olmadığı, ayrımcılık temeline dayansa da dayanmasa da unsurlarını sağlayan eylemlerin mobbing olarak kabul edileceği, ancak eylemlerin ayrıca ayrımcılık temellerine dayanması halinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'ndaki hükümlerden faydalanılabileceği yönündedir.<sup>70</sup> Türk mevzuatında mobbinge ilişkin bütüncül bir yasal tanım bulunmamaktadır. Bu eksikliğin giderilmesi adına, günümüzde psiko-sosyal bir risk olarak değerlendirilen mobbingin,<sup>71</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>72</sup> bünyesinde ele alınarak tanımlanmasının çok daha isabetli olacağı kanaatindeyiz.

Türk hukuk düzenlemelerine ek olarak, çalışma yaşamına yön veren uluslararası metinlerde de mobbing kavramının tanımına ilişkin çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 numaralı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nde mobbing terimi açıkça yer almamakta, ancak taciz kavramı, psikolojik zarara yol açabilecek, tek seferlik ya da tekrarlayan, kabul edilemez davranışlar ve tehditler olarak tanımlanmaktadır.<sup>73</sup> Sonuç olarak, hem ulusal hukuk kaynaklarında hem de uluslararası belgelerde farklı terim ve yaklaşımlar benimsenmiş olsa da, mobbingin temel unsurları etrafında ortak bir anlayışın geliştiği görülmektedir.

### 2.3. Mobbingin Hukuki Niteliği

Mobbingin hukuki niteliğinin belirlenmesi, konunun hangi hukuk kuralları çerçevesinde değerlendirileceği ve hangi sorumluluk rejiminin uygulanacağını ortaya konması bakımından önemlidir. Belirtmek gerekir ki, çalışmamız iş hukukuna

<sup>70</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.374; Savaş Kutsal, TİHEKK, s.263; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.726; Limoncuoğlu, s.66; Arslan Ertürk, s.304-305; Bayram, s.565; Savaş Kutsal ve Yüce, s.1434; Demirkaya, s.2636; Doğanç ve Çakrak, s.90.

<sup>71</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 1430 vd.; Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.509, 511; Cengiz Urhanoglu, Ersoy ve Küçükay, s.64; Demircioğlu, s.113, 115; Ünal, s.17; Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017, s.43-46; Serenay Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3/9, 2015, s.499.

<sup>72</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), *Resmî Gazete* 28339 (30 Haziran 2012), Kanun No.6331.

<sup>73</sup> ILO C190- Violence and Harassment Convention, 2019. (No.190) – Article 1/(a)

özülenmiş olmakla birlikte, mobbing aynı zamanda medeni hukuk, borçlar hukuku, anayasa ve insan hakları hukuku ve ceza hukuku gibi çeşitli hukuk disiplinleri ile de ilişkilidir. Özellikle, borçlar hukuku perspektifinden değerlendirildiğinde, mobbing hem iş sözleşmesi kapsamında işverenin gözetme borcunun ihlali sebebiyle sözleşmeye aykırılık halleri çerçevesinde işverenin hukuki sorumluluğunu hem de işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi sebebiyle haksız fiil sorumluluğu doğurmaktadır.<sup>74</sup> Aynı zamanda anayasa hukuku açısından temel hak ve özgürlüklerin ihlaline sebebiyet verirken, belirli şartların varlığı halinde ceza hukuku bağlamında yaptırımlara da konu olmaktadır. Sonuç olarak, mobbing sadece bir davranış biçimi değil, aynı zamanda çok yönlü hukuki sonuçlar doğuran karma nitelikli hukuka aykırı bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>75</sup>

## 2.4. İş Hukuku Dışındaki Hukuk Disiplinlerinde Mobbing

### 2.4.1. Genel Olarak

Mobbing, doğası gereği, farklı hukuk disiplinleriyle kesişen çok boyutlu bir niteliğe sahiptir.<sup>76</sup> Mobbing olgusu, anayasa ve insan hakları hukuku açısından temel hak ihlalleri ve onurlu çalışma hakkı çerçevesinde; borçlar hukuku alanında borca aykırılık ve haksız fiil sorumluluğuyla; medeni hukuk alanında kişilik haklarına yönelik saldırılar kapsamında; ceza hukuku açısından ise, bünyesinde müstakil suçlar barındırabilen ve bir bütün olarak da farklı bir suça vücut verebilen bir eylemler bütünü olarak ele alınmaktadır. Mobbing olgusunun hukuki açıdan bütüncül bir bakış açısıyla

---

<sup>74</sup> Tankut Centel, “Hukuki Boyutlarıyla Mobbing”, 1. *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı*, İsmail Akgün (Der.), Ankara: Özyurt Matbaacılık, 2013, s.57; Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, IV/24, 2011, s.14-15; Emine Tuncay Kaplan, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 6, 2011, s.42; Fuat Bayram, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 14, 2007, s.566; Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 2013, s.129; İstar Cengiz, Uğur Ersoy ve Alper Küçükay, “Piskoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 36, 2016, s.73; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.101; Arslan Ertürk, s.316; Ünal, s.49-50; Limoncuoğlu, s.60; Lokmanoğlu, s.393; Taşkın, s.164-168; Doğa Ekrem Doğancı ve Recep Çakrak, “Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yüğü”, *Karatahta İş Yazıları*, 6, 2016, s.86, 88; Demircioğlu, s.128, 134; Savaş, s.103, 110vd.; Büyükkılıç, s.90; Arslan Etrük, s.291.

<sup>75</sup> M. Onursal Cin ve Tuba Günbey, “Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4/1, 2021, s.157.

<sup>76</sup> Bkz: 2. Bölüm, 2.3 “Mobbingin Hukuki Niteliği”, s.18 vd.

ele alınabilmesi, farklı hukuk disiplinlerinin kavrama ilişkin değerlendirilmelerinin karşılaştırmalı olarak ele alınmasıyla mümkündür. Çalışma alanımız iş hukuku ile sınırlı olmak ile birlikte; kavramın yeterince anlaşılabilmesi ve farklı açılardan hukuki sonuçların değerlendirilebilmesi için aşağıda kısaca diğer hukuk disiplinlerinin mobbing kavramına yaklaşımı, ilgili mevzuatta yer alan düzenlemeler ve mobbinge bağlanan hukuki sonuçlar üzerinde durulacaktır.

#### 2.4.2. Borçlar Hukuku

Mobbing olgusu, borçlar hukuku çerçevesinde, sorumluluk rejimleri bakımından ele alınmaktadır. Özellikle TBK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte, işçi-işveren arasındaki ilişki bağlamında temel hukuki niteliğini sözleşmeye aykırılık olarak bulmuştur. Mobbing teşkil eden eylemler genel hükümler uyarınca haksız fiil niteliği taşısa da, TBK m.417'deki düzenleme, işverenin sorumluluğunun ana eksenini hizmet sözleşmesinin ihlali olarak belirlemiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan koruma ve gözetme borcunu düzenleyerek, işçilerin kişilik haklarına yönelik saldırıların önlenmesini ve iş sağlığı ile güvenliğinin teminini amaçlamaktadır.<sup>77</sup> Bu madde, işverene "işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek" ve özellikle "işçilerin psikolojik tacize uğramamaları için gerekli önlemleri almakla" pozitif bir yükümlülük yüklemiştir. Görüldüğü üzere kanun koyucu, mobbinge (kanundaki ifade ile psikolojik taciz) açıkça yer vererek onu doğrudan işverenin gözetme borcunun bir parçası haline getirmiştir. Maddenin son fıkrası ise, bu yükümlülüğün ihlali sonucu doğan zararların tazmininin, açıkça "sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi" olacağını emrederek, hukuki nitelirmedeki tüm tereddütleri ortadan kaldırmıştır. Kanunun 417. maddesindeki düzenleme uyarınca, işverenin mobbing uygulaması veya

---

<sup>77</sup> TBK m.417. "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir".

işyerindeki mobbing eylemlerine göz yumması, hizmet sözleşmesinden doğan temel bir borcun ihlali anlamına gelmektedir. Bu kapsamda mağdur işçi, TBK'nın sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanarak işveren aleyhine talepte bulunabilecektir.<sup>78</sup>

İşverenin sorumluluğunun birincil dayanağı bu olmakla birlikte, mobbingi oluşturan eylemlerin aynı zamanda haksız fiil unsurlarını da barındırdığı gözden kaçırılmamalıdır. TBK m.49 vd. hükümlerinde<sup>79</sup> düzenlenen haksız fiil sorumluluğu, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiil ile başkasına zarar verilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır.<sup>80</sup> Mobbing süreci, bireylerin onur ve haysiyetini hedef alarak kişilik haklarının ihlaline neden olması sebebiyle hukuka aykırıdır.<sup>81</sup> Failin davranışlarını bilerek ve isteyerek gerçekleştirilmesi kusur unsurunu, mağdurun uğradığı maddi veya manevi zarar ise zarar unsurunu oluşturmaktadır.<sup>82</sup> Haksız fiil sorumluluğu, özellikle failin doğrudan işveren olmadığı, başka bir çalışan veya üçüncü kişi olduğu durumlarda önem kazanmaktadır. Bu çerçevede, mobbinge maruz kalan kişi, uğradığı zararı ve mobbing failinin kusurunu ispat ederek haksız fiil sorumluluğuna dayalı olarak zararının giderilmesini isteyebilecektir.<sup>83</sup>

---

<sup>78</sup> Fikret Eren, *Borçlar Hukuku – Özel Hükümler*, Ankara: Legem Yayınevi, 2023, s.567; Ebru Ceylan, “Hizmet Sözleşmeleri”, içinde *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, M. Turgut Öz (Ed.), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s.440; Murat Aydoğdu ve Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku- Özel Borç İlişkileri*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2017, s.746; Nihat Yavuz, *Borçlar Hukuku El Kitabı*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2024, s.1172; Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler – Cilt I*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013, s.473; Cevdet Yavuz, Faruk Acar ve Burak Özen, *Türk Borçlar Hukuku – Özel Hükümler*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014, s.935; Centel, s.57; Centel, *İşçinin Kişiliği*, s.14-15; Savaş, s.103, 110vd.; Kaplan, *İşçinin Korunması*, s.42; Bayram, s.566; Sevimli, s.129; Demircioğlu, s.128, 134; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.101; Arslan Ertürk, s.316; Limoncuoğlu, s.60; Taşkın, s.164-168; Ünal, s.49-50; Büyükkılıç, s.90; Lokmanoğlu, s.393; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.73.

<sup>79</sup> TBK m.49. “*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*”

<sup>80</sup> Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Legem Yayınevi, 2023, s.592; M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-II*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2016, s.12; Haluk N. Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021, s.167; Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2019, s.368 vd.; Bilgehan Çetiner, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2024, s.307; Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler – Cilt V/1-2*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s.48; Fikret Eren ve Ünsal Dönmez, *Eren Borçlar Hukuku Şerhi – Cilt II*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2023, s.1061.

<sup>81</sup> Oğuzman ve Öz, s.15-16; Nomer, s.168; Eren, s.676-678; Kılıçoğlu, s.369; Çetiner, s.343-345; Antalya, s.91-93; Eren ve Dönmez, s.1196-1197.

<sup>82</sup> Nomer, s.179, 182, 185; Oğuzman ve Öz, s.38-39, 45; Eren, s.597, 615, 651; Kılıçoğlu, s.390, 400; Çetiner, s.309, 321; Antalya, s.220, 276 vd.; Eren ve Dönmez, s. 1097, 1157.

<sup>83</sup> Centel, s.57; Centel, *İşçinin Kişiliği*, s.14-15; Kaplan, *İşçinin Korunması*, s.42; Bayram, s.566; Sevimli, s.129; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.73; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.101; Arslan Ertürk, s.316; Ünal, s.49-50; Limoncuoğlu, s.60; Lokmanoğlu, s.393; Taşkın, s.164-168; Demircioğlu, s.128, 134; Savaş, s.103, 110 vd.; Büyükkılıç, s.90; Eren ve Dönmez, s.1217 vd. TBK, m.50. “*Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır. Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat*

Sonuç olarak, mobbingin borçlar hukuku çerçevesindeki hukuki niteliği ikili bir yapı sergilese de, TBK m.417'nin varlığı, işverene karşı ileri sürülecek taleplerde asli ve öncelikli hukuki sebebin “sözleşmeye aykırılık” olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu iki sorumluluk türünün bir arada bulunmasının sonuçları, ilerleyen bölümlerde ayrıca ele alınacaktır.

### 2.4.3. Medeni Hukuk

Mobbing ile medeni hukukun kesiştiği nokta; mobbing sürecinin mağdurun kişilik haklarını ihlal eden niteliği ile ilişkilidir. Kişilik hakkı ve kapsamının belirlenmesi, çalışanın kişiliğinin ve kişilik haklarının korunması açısından da önem arz etmektedir. Bu sebeple, öncelikle belirtilen kavramlara kısaca değinilecek ve ardından mobbing ile ilişkisi ele alınacaktır.

Kişilik; insanın hak ve fiil ehliyetinden başlayarak fiziki ve manevi varlığı, bedensel ve ruhsal bütünlüğü, özgürlüğü, kişisel verileri gibi insanı insan yapan tüm özellikleridir.<sup>84</sup> Kişilik hakkı ise genel anlamı ile bireyin tüm bu özellikleri üzerindeki menfaat ve yetkileridir.<sup>85</sup> Bireylerin varlık ve bütünlüğünün korunması açısından önem arz eden bu hak hem bireysel hem de toplumsal düzen açısından vazgeçilmez niteliktedir. Bu bakımdan mutlak hak karakteri taşıyan kişilik hakları, herkese karşı ileri sürülebilen, devredilemeyen, zamanaşımına uğramayan veya hak düşürücü süreye tabi olmayan haklar olup bu hakların ihlali tipik bir haksız fiil oluşturmaktadır.<sup>86</sup>

---

*edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler”.*

<sup>84</sup> Kemal Oğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir, *Kişiler Hukuku*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2021, s.2; Mustafa Dural ve Tufan Ögüz, *Türk Özel Hukuku Cilt II – Kişiler Hukuku*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2016, s.9; ; Ahmet M. Kılıçoğlu, *Medeni Hukuk*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2016, s.200; Mehmet Ayan ve Nurşen Ayan, *Kişiler Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s.85; İbrahim Kaplan, “Kişilik Haklarının Kitle Haberleşme Araçları (Basın, Radyo ve Televizyon) Karşısında Korunması”, *Adalet Dergisi*, 70/3, 1979, s.201.

<sup>85</sup> Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s.174; Dural ve Ögüz, s.100; Kılıçoğlu, *Medeni Hukuk*, s.299; Rona Serozan, B. İlkey Engin ve Yeşim M. Atamer, *Serozan Medeni Hukuk: Genel Bölüm- Kişiler Hukuku*, İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2022, s.458; Jale Akipek, Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, *Kişiler Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019, s.343.

<sup>86</sup> Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s.175-177; Serozan, Engin ve Atamer, s.457; Dural ve Ögüz, s.103; Kılıçoğlu, *Medeni Hukuk*, s.319-321; Ayan ve Ayan, s.87-89; Esra Soylu, *Kişilik Haklarının Korunması Çerçevesinde Sanal Evrenler*, İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2023, s.18-23.

Türk Medeni Kanunu<sup>87</sup> kişilik haklarına ilişkin genel bir tanımlama yapmasa da bu hakları koruma altına almıştır. Kanunda kişilik haklarının tanımının yapılmaması, bilinçli bir tercih olup, bu hakların sınırlı ve tüketici bir biçimde sayılmasını engellemiştir. Gerçekten, yaşam koşullarının değişmesi ve teknolojinin ilerlemesi kişilik haklarının kapsamının da sürekli olarak genişlemesine imkân tanımıştır. Bu nedenle, içeriği oldukça geniş olan bu hakkın kesin bir tanımının yapılabilmesi mümkün gözükmemektedir.<sup>88</sup> Kanun koyucu da isabetle tanımlama yapmak yerine koruyucu düzenlemeler getirmekle yetinmiştir. Bu bağlamda kişilik haklarının kapsamı, öğretide örnek olarak sayılan vücut bütünlüğü, şeref ve haysiyet, özel yaşam, resim, özgürlükler, ses, isim ve kişisel veriler ile sınırlı kalmayarak, günümüz koşulları ve teknolojik gelişmeler ışığında şekillenerek genişlemektedir. Kişilik haklarının bu dinamik yapısı, iş yaşamında bireylerin karşı karşıya kaldıkları hak ihlallerinin çeşitliliği karşısında da önem arz etmektedir. Bu noktada mobbingin kişilik hakları üzerindeki etkisi, ayrıca ele alınması gereken bir husustur.

Mobbing, iş yaşamında bireyin manevi bütünlüğünü hedef alarak kişilik haklarının ihlaline sebebiyet veren bir haksız fiil olarak değerlendirilmektedir.<sup>89</sup> TMK'daki kişilik haklarının korunmasına ilişkin hükümler, bu tür ihlallere karşı başvurulabilecek hukuki yolları ortaya koymaktadır. TMK'nın 23. maddesi, kişilik haklarının hukuki işlemlere konu edilmesini yasaklayarak, bireyin kişiliğine ilişkin vazgeçilemez ve devredilemez haklarını korumayı amaçlamaktadır. Bu düzenleme ile aslında kişilik değerlerinin, kişinin rızasına dayansa dahi hukuki işlemlere konu edilerek zedelenmesinin önüne geçilmek istenmiştir.<sup>90</sup> Her ne kadar, TMK'nın 23. maddesi

---

<sup>87</sup> Türk Medeni Kanunu, *Resmî Gazete* (8 Aralık 2001), Kanun no.4721, m.23 vd.

<sup>88</sup> Serozan, Engin ve Atamer, s.468; Oğuzman, Seçili ve Oktay Özdemir, s.178; Kılıçoğlu, *Medeni Hukuk*, s.301; Dural ve Ögüz, s.100; Savaş, s.102; Murat Özveri, "İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4/79, s.3260; Soyulu, s.10.

<sup>89</sup> Centel, s.57; Centel, İşçinin Kişiliği, s.14-15; Kaplan, İşçinin Korunması, s.42; Bayram, s.566; Sevimli, s.129; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.73; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.101; Arslan Ertürk, s.316; Ünal, s.49-50; Limoncuoğlu, s.60; Lokmanoğlu, s.393; Taşkın, s.164-168; Demircioğlu, s.128, 134; Savaş, s.103, 110 vd.; Büyükkılıç, s.90.

<sup>90</sup> TMK m.23. "Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz. Yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılması ve nakli mümkündür. Ancak, biyolojik madde verme borcu altına girmiş olandan edimini yerine getirmesi istenemez; maddî ve manevî tazminat isteminde bulunulamaz". Oğuzman, Seçili ve Oktay Özdemir, s.216; Serozan, Engin ve Atamer, s.461; Dural ve Ögüz, s.146; Kılıçoğlu, *Medeni Hukuk*, s.323, s.331; Rona Serozan, "Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler", *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 11/14, 1978, s.94.

kişilik değerlerinin hukuki işlemlere konu edilmesini yasaklamakta ve daha çok irade açıklamaları çerçevesinde uygulama alanı bulsa da bireyin kişiliğine yönelik saldırıların hukuka aykırılığı değerlendirilirken bu hükmün, haksız fiil teşkil eden saldırılara karşı kişilik haklarını koruyan 24. madde ile birlikte ele alınması gerekmektedir.<sup>91</sup> Sonuç olarak, mobbingin kişilik haklarına yönelik haksız bir saldırı teşkil eden yapısı, TMK m.23'te düzenlenen genel koruma ile m.24'te düzenlenen dava haklarının bir bütün olarak ve birlikte uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Kişilik hakları saldırıya uğrayan mağdurun, bu saldırılara karşı başvurabileceği dava yolları ise TMK'nın 25. maddesinde düzenlenmiştir.<sup>92</sup> Buna göre, TMK'nın 23. ve 24. maddelerin uyarınca kişilik hakları saldırıya uğrayan kişi, 25. maddesi gereğince, saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş saldırının hukuka aykırılığının tespitini, şartları var ise maddi, manevi tazminat davası ve vekâletsiz iş görme hükümlerine göre elde edilen kazancın kendisine verilmesini talep edebilecektir.<sup>93</sup>

#### 2.4.4. Ceza Hukuku

Ceza hukukunun temel ilkeleri gereğince, kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunlarda suç olarak tanımlanmayan bir fiilden dolayı cezalandırılmaz. Ayrıca kanunda öngörülmeleyen bir ceza türünün uygulanması da mümkün değildir.<sup>94</sup> “Suçta

<sup>91</sup> TMK m.24. “*Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır*”. Oğuzman, Seçili ve Oktay Özdemir, s.228; Serozan, Engin ve Atamer, s.467; Dural ve Ögüz, s.129; Kılıçoğlu, Medeni Hukuk, s.323, 331; Akipek, Akıntürk ve Ateş, s.382 vd.; Serozan, s.95.

<sup>92</sup> TMK m.25. “*Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır*”.

<sup>93</sup> Ünal, s.39, 56; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.632-633; Arslan Ertürk, s.317 vd.; Büyükkılıç, s.120 vd.; Kaplan, İşçinin Korunması, s.42; Sevimli, s.134-135; Bayram, s.568 vd.; Lokmanoğlu, s.405 vd.; Lokmanoğlu, Mobbing, s.132 vd.; Doğanç ve Çakrak, s.85-89; Demircioğlu, s.131-133; Kantarcı, s.222 vd.; Bozbel ve Palaz, s.73; Özveri, s.3260; Dabakoğlu, s.225-229; Değer, s.191-195; Tekin, s.63. Bu davaların mobbing bağlamında detaylı incelenmesi için bkz: 4. Bölüm, 4.3.3.3. “Koruyucu Davalar”, s.163 vd.

<sup>94</sup> Mahmut Koca ve İlhan Üzülmez, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024, s.55-56; İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024, s.121-122; Hakan Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2023, s.14; Kayıhan İçel, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023, s.103; Mehmet Emin Artuk, Ahmet Gökçen, M. Emin Alşahin ve Kerim Çakır, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Ankara:

ve cezada kanunilik ilkesi” olarak anılan bu ilke çerçevesinde mobbing teşkil eden davranışların bir suç tipi olarak düzenlenip düzenlenmediğinin ve düzenlenmişse uygulanmak üzere öngörülen cezanın tespiti gerekmektedir.

Mobbing, Türk Ceza Kanunu’nda sayılan suç tipleri arasında özel olarak düzenlenmemiştir.<sup>95</sup> Bununla birlikte, mobbing olarak nitelendirilebilecek davranışların TCK’da yer alan farklı suç tipi kapsamında değerlendirilebilmesi mümkündür.<sup>96</sup> Nitekim öğretide mobbing süreci içerisinde maruz kalınan bazı eylemlerin, tipikliği sağladığı ölçüde, hakaret (TCK m.125), tehdit (TCK m.106), kişilerin huzur ve sükûnunu bozma (TCK m.123), cinsel taciz (TCK m.105), iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (TCK m.117), şantaj (TCK m.107), görevi kötüye kullanma (TCK m.257), yaralama (TCK m.86), intihara yönlendirme suçu (TCK m.84), sendikal hakların kullanılmasını engelleme (TCK m.118) suçları kapsamında cezalandırılabilmesi kabul edilmektedir.<sup>97</sup> Tüm bu münferit suçların yanı sıra, mobbing sürecinin sistematik niteliği, insan onuru ile bağdaşmaması ve kişinin acı çekmesine neden olması göz önüne alındığında sürecin bir bütün olarak eziyet suçu (TCK m.96) kapsamında değerlendirilebileceği de ifade edilmektedir.<sup>98</sup>

Ceza hukuku öğretisinde mobbinge ilişkin tartışmalar; mobbing sürecinin müstakil bir suç tipi olarak düzenlenip düzenlemeyeceği noktasında yoğunlaşmaktadır. Bir grup yazara göre, mobbing süreci içerisinde meydana gelen davranışların cezalandırılması

---

Adalet Yayınevi, 2022, s.158-163; Veli Özbek, Koray Doğan ve Pınar Bacaksız, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s.65-66.

<sup>95</sup> Türk Ceza Kanunu (TCK), *Resmi Gazete* (26 Eylül 2004), Kanun no.5237.

<sup>96</sup> Ahmet Taşkın, “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 2015, s.237; Taşkın, s.346; Cin ve Günbey, s.155-156; Mustafa Ruhan Erdem ve Benay Parlak, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 88, 2010, s.268; Yener Ünver, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, *Ceza Hukuku Dergisi*, 4/11, 2009, s.108; Zeynep Duygu Ulusoy, “ Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105, 2013, s.147-148; Ece Göztepe Çelebi, “Anayasa Mahkemesi’nin ‘Mobbing’ Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, 32, 2015, s.333.

<sup>97</sup> Ünver, s.107 vd.; Taşkın, Ceza Boyutu, s.238; Ulusoy, s.148; Cin ve Günbey, s.156; Tuğçe Açıkgöz, *Türk Ceza Hukuku Bağlamında Mobbing*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2025, s.55; Burcu Özkul ve İlker H. Çarıkcı, “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15/1, 2010, s.489; Tarık Polat Işoğlu, “Ceza Hukuku ve Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15/1, 2016, s.633 vd.; Tutku Gülce Altundağ, Ceza Hukuku Bağlamında Mobbing, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul, 2023, s.81 vd.

<sup>98</sup> Ulusoy, s.148; Cin ve Günbey, s.161; Taşkın, Ceza Boyutu, s. 229, 238 vd. Mobbingin eziyet suçu kapsamında değerlendirildiği Yargıtay kararı için bkz. Yargıtay 8.CD, E.2018/203, K.2018/2245, T.01.03.2018.



hususunda mevcut kanun hükümleri yeterli olup, mobbingin ayrı bir suç tipi olarak düzenlenmesi kanunilik ilkesine aykırı düşecektir. Zira hangi davranışların mobbing olarak değerlendirileceğine ilişkin belirsizlik kanunilik prensibine aykırı olacağı gibi yeni bir suç tipinin oluşturulması gereksiz ve hukuki güvenliği zedeleyici niteliktedir.<sup>99</sup> Buna karşın, mobbingin ayrı bir suç tipi olarak düzenlenmesi gerekliliği görüşünde olan yazarlar ise sürecin genellikle TCK kapsamında suç sayılmayan eylemlerle gerçekleştirildiğini, mobbingin özgün yapısının ve mağdur üzerindeki sistematik baskısının yalnızca bireysel fiiller ile açıklanamayacağını savunmaktadır.<sup>100</sup> Kanaatimizce de, mobbingin kendine özgü yapısı dikkate alınarak bir suç tipi olarak ayrıca düzenlenmesi isabetli olacaktır. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun Mobbing ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporunda da mobbing sürecinin alt sınırı 2 yıl 6 ay hapis cezası olmak üzere TCK'da bir suç tipi olarak düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.<sup>101</sup> Mobbingin ayrı bir suç olarak düzenlenmesi bize göre ceza hukukundaki kanunilik prensibine aykırı düşmeyecektir. Zira "serbest hareketli suç" olarak tanımlanan bazı suç tiplerinde önemli olan, fiilin işleniş biçimi veya kullanılan araç değil, kanuni tanımda belirtilen neticeye yol açmış olmasıdır.<sup>102</sup> Bu nedenle, mobbingi oluşturan eylemlerin kanunda sınırlı sayıda sayılması imkânsız olsa dahi, bu durum TCK'da mobbingin, neticesi esas alınarak serbest hareketli bir suç olarak düzenlenmesine engel teşkil etmeyecektir.<sup>103</sup> Her ne kadar mobbingin ayrı bir suç olarak düzenlenmesi hukuk tekniği açısından uygun olsa da ceza hukukundaki mevcut düzenlemeler de failerin cezalandırılması açısından yeterli imkânları sunmaktadır.

#### 2.4.5. Anayasa ve İnsan Hakları Hukuku

Mobbing bireyin temel hak ve özgürlüklerinin ihlali boyutuyla da ele alınması gereken bir olgudur. Özellikle insan onurunu zedelemesi, çalışma ortamındaki barışı bozarak dolaylı olarak çalışma hakkını ihlal etmesi ve bireyin eşitlik ilkesi kapsamında korunan

<sup>99</sup> Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.81; Erdem ve Parlak, s.268.

<sup>100</sup> Taşkın, s.367; Taşkın, Ceza Boyutu, s.237; Ulusoy, s.150; İşoğlu, s.643-644.

<sup>101</sup> TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları 6, 2011, s.40.

<sup>102</sup> Murat Volkan Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s.328; Artuk vd., s.337; İçel, s.287; Hakeri, s.143; Özgenç, s.187; Özbek, Doğan ve Bacaksız, s.228; Koca ve Üzülmöz, s.121-122.

<sup>103</sup> Ulusoy, s.163; Açıkgöz, s.206-207.

haklarına hanel getirmesi bakımından hem ulusal hem de uluslararası insan hakları belgelerinde korunan temel haklar çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda düzenlenen kişi dokunulmazlığı (m.17), çalışma hakkı (m.49) ve eşitlik ilkesi (m.10) mobbingin değerlendirilmesine yön veren temel ilkeleri oluşturmaktadır. Anayasa'nın "Kişi dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17. maddesine göre, herkes maddi ve manevi bütünlüğünü koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.<sup>104</sup> Anayasa'nın 17. maddesi, kişinin sadece maddi varlığını değil, manevi varlığını da koruma ve geliştirme hakkını anayasal güvence altına alır. Bu çerçevede manevi varlığın içerisinde kişinin ruhsal bütünlüğünü kapsadığı izahtan varestedir.<sup>105</sup> İş yaşamında sistematik dışlama, baskı ve yıldırma şeklinde tezahür eden mobbing, bireyin ruhsal bütünlüğüne zarar vermek suretiyle Anayasa'ya aykırılık teşkil eder.<sup>106</sup> Bunu yanı sıra mobbing süreci Anayasa'da koruma altına alınmış olan çalışma hakkının ihlaline de sebebiyet verebilir. Çalışma hakkı ve ödevinin düzenlendiği 49. maddedenin 2. fıkrasında devlete sağlıklı, huzurlu ve barışçıl bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü yüklenmiştir:

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.<sup>107</sup>

Bu madde ile de aslında çalışanların mobbinge uğramadığı, huzurlu bir barış ortamında çalışma hakları da Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Son olarak, Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi de her türlü mobbing için olmasa da cinsiyet, yaş, etnik köken gibi ayrımcılık temelinde dayalı olarak ortaya çıkan mobbing uygulamalarını yasaklamaktadır.<sup>108</sup>

<sup>104</sup> Anayasa m.17/f.1. "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir".

<sup>105</sup> Zafer Gören, *Anayasa Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2018, s.512-513; Sümeyye Kara, İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2022, s.67-68.

<sup>106</sup> Kara, s.67; Doğancı ve Çakrak, s.84-85; Çelebi, s.332; Selahattin Samet Bilge, "Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 65/4, 2016, s.1253.

<sup>107</sup> Anayasa, m.49/f.2.

<sup>108</sup> Anayasa, m.10/f.1. "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir".

Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru kapsamında verdiği çok sayıda kararda ise mobbing olgusu özellikle Anayasa'nın 17. maddesi (maddi ve manevi varlığın korunması hakkı) bağlamında değerlendirilmiş ve kavramın tanımlanmasına ilişkin bir dizi ölçüt ortaya koymuştur. Mahkemeye göre, işyerinde maruz kalındığı iddia edilen muamelelerin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için her somut olayda ayrıca ele alınması ve yerleşik içtihatla öngörülen bazı temel ölçütleri karşılaması gerekmektedir. Bu ölçütler; davranışların işyeriyle ilgili olması ve işveren, amir veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür davranışlara göz yumulması, süreklilik ve sistematiklik arz etmesi ve mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda ya da fiziksel/ruhsal sağlığında zarar ya da ciddi zarar tehlikesi yaratmasıdır. Mahkeme sözünü ettiği ölçütlere ek olarak mobbingin etkilerinin süresi, sıklığı, faili, mağdurun konumu, cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumu gibi bireysel faktörlere göre değişebileceğini de ifade etmektedir.<sup>109</sup> Anayasa Mahkemesi kararlarında mobbingin söz konusu unsurlar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamış ve kavramı ise şu şekilde tanımlamıştır:

Mobbing (psikolojik taciz), belirli bir veya birden fazla çalışanı hedef alan, süreli ve sistematik şekilde yapılan psikolojik taciz biçimini ifade eder. Bu tacize yol açan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, çalışma koşullarının keyfi biçimde ağırlaştırılması gibi eylemler tek tek değil; kümülatif olarak değerlendirilmelidir. Bu davranışların toplam etkisi, bireyin kişilik haklarına, onur ve haysiyetine ya da sağlığına zarar verici nitelikte olmalıdır.<sup>110</sup>

Kısaca mahkeme mobbingin ancak belirli unsurların varlığı halinde oluşabileceğini belirtmiş olup süreklilik, sistematiklik, niyet ve zarar unsurları ile birlikte değerlendirildiğinde olgunun hukuka aykırı bir nitelik kazanacağını ifade etmiştir.

Mobbing, bireyin insan onurunu ve temel haklarını korumayı amaçlayan uluslararası insan hakları belgelerine de konu olmuştur. Nitekim insan onurunun ve adil çalışma koşullarının korunması, uluslararası düzeyde üzerinde uzlaşılaşılacak temel ilkelere aittir. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası metinler, bireylerin iş yaşamında karşılaşılabileceği

<sup>109</sup> Anayasa Mahkemesi, *Özge Ayşin Yücel Başvurusu*, B. No: 2019/26931, 15 Kasım 2023, §11-12; Anayasa Mahkemesi, *Ersay Saklıca Başvurusu*, B.No: 2019/39548, 18 Ekim 2022, §14-15; Anayasa Mahkemesi, *Türkan Aydoğmuş Başvurusu*, B. No: 2018/19000, 12 Ocak 2022, §27-28; Anayasa Mahkemesi, *Zülküf Kılıç Başvurusu*, B. No: 2018/27032, 14 Eylül 2022, §29-30; Anayasa Mahkemesi, *Ebru Bilgin Başvurusu*, B. No: 2014/7998, 19 Temmuz 2018, §80-81.

<sup>110</sup> Anayasa Mahkemesi, *Hüdayi Ercoşkun Başvurusu*, B. No:2013/6235, 10 Mart 2016, §72.

mobbing uygulamalarına karşı devletlere gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü yüklemektedir.

Her ne kadar bu metinlerde mobbing doğrudan tanımlanmamış olsa da AIHS'nin insanlık dışı muamele yasağı (m.3), kölelik ve zorla çalıştırma yasağı (m.4) ile özellikle özel hayata saygı hakkı (m.8) mobbing vakalarında uygulama alanı bulmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bireysel başvurular kapsamında verdiği kararlarında ise mobbing davranışları, genellikle Sözleşmenin 8. maddesi ile güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlali olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, *Spadijer v. Montenegro* kararında, başvurucunun hem astları hem de üstleri tarafında aşağılanması, dışlanması ve tehdit edilmesi neticesinde psikolojik bütünlüğünün ağır biçimde zarar gördüğünü tespit edilmiş; bu davranışların kümülatif etkilerinin bireyin onurunu ve sağlığını zedelediği ölçüde 8. madde kapsamında korunması gereken özel hayat alanına müdahale teşkil ettiğini belirtilmiştir.<sup>111</sup> Zira Mahkeme birden çok kararında özel hayat kavramının geniş kapsamlı bir kavram olduğunu ve kesin sınırlarla tanımlanamayacağını ifade etmiştir. Bu bağlamda kişinin fiziksel ve psikolojik bütünlüğü, onuru, kişilik gelişimi, mesleki ilişkileri ve sosyal itibarının zarar görmesi özel hayata saygı hakkına müdahale teşkil etmektedir.<sup>112</sup> Avrupa Sosyal Şartı da onurlu çalışma hakkı ve güvenli çalışma koşullarına ilişkin hükümleriyle bu alandaki koruma çerçevesini tamamlamaktadır. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayınlarında mobbingin insan hakları ile bağdaşmadığına açıkça vurgu yapılmakta ve üye devletlere bu tür davranışlara karşı etkili ulusal düzenlemeler yapmaları yönünde çağrıda bulunmaktadır.<sup>113</sup>

Sonuç olarak mobbing, yalnızca kişiler arasında meydana gelen bir çatışma kapsamında değerlendirilmemelidir. Mobbing, anayasa ve uluslararası belgelerde yer alan çalışma hakkı ve insan onuru gibi temel hakların da doğrudan ihlali niteliğindedir. Bu nedenle, çalışanların mobbinge karşı korunması sadece kişisel ilişkileri düzenleyen

---

<sup>111</sup> Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Spadijer v. Montenegro*, no. 3154918, 27 Şubat 2024, §79-101.

<sup>112</sup> Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Denisov v. Ukraine*, no. 76639/11, 25 Eylül 2018, §85; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Remetin v. Croatia*, no. 29525/10, 11 Aralık 2012, §90.

<sup>113</sup> AIHS ve Avrupa Sosyal Şartı'nın mobbing ile bağlantılı maddeleri ve ILO'nun mobbing kapsamında yaptığı çalışmalar ilerleyen bölümlerde detaylıca ele alınacağından bu bölümde kısaca değinilmekle yetinilmiştir. Bkz: 3.Bölüm, 3.6 “Uluslararası Hukuki Düzenlemeler”, s.88 vd.

özel hukuk kapsamında değil, devletin etkin koruma ve önleme yükümlülüğü kapsamında da değerlendirilmesi gerekmektedir.

## 2.5. İş Hukuku Bağlamında Mobbing Sürecinin Analizi

### 2.5.1. Benzer Kavramlar ile İlişkisi

#### 2.5.1.1. Genel Olarak

Daha önce belirtildiği gibi, mobbingin disiplinler arası niteliği, onu tanımlamak için kullanılan terimlerde bir çeşitliliğe yol açarken, bu durum kavramın sınırlarının belirsizleşmesi riskini de beraberinde getirmektedir.<sup>114</sup> Zira mobbing yerine kullanılan bazı terimler, içerdikleri unsurlar bağlamında mobbingden önemli ölçüde farklılaşmaktadır.<sup>115</sup> Bu hukuki ve kavramsal netliği sağlamak amacıyla, bu bölümde mobbing ile en sık karıştırılan ve en yakın ilişkideki dört temel kavram olan zorbalık, taciz, ayrımcılık ve işyerinde kötü muamele ele alınarak, aralarındaki ortak ve farklı yönler tespit edilecektir.

#### 2.5.1.2. Zorbalık

Zorbalık ifadesi mobbing yerine en sık kullanılan terimlerin başında gelmektedir. Özellikle İngiltere ve Avustralya merkezli çalışmalara bakıldığında mobbingden çok “işyerinde zorbalık” (*bullying at workplace*) şeklinde bir kullanımın tercih edildiği tespit edilmektedir.<sup>116</sup> Zorbalık hareketlerinin içerisindeki kast, saldırgan davranış ve güç eşitsizliği unsurları kavramın mobbing yerine kullanılmasına olanak tanımaktadır. Ancak zorbalık daha çok çocuklar ve gençler arasındaki fiziksel saldırganlık ve tehdit ile ilişkilendirilmektedir. Daha sofistike şekilde karakterize edilmiş psikolojik saldırılar ile ortaya çıkan mobbing, genellikle fiziksel şiddet ile

<sup>114</sup> Bkz: 2.Bölüm, 2.1.3. “Terminolojik Çerçeve”, s.7 vd.

<sup>115</sup> Cario Caponecchia ve Anne Wyatt, “Distinguishing Between Workplace Bullying, Harassment and Violence: A Risk Management Approach”, *Journal of Occupational Health and Safety- Australia and New Zealand*, 25/6, 2009, s.440.

<sup>116</sup> Leymann, *Mobbing At Work*, s.167; Leymann, “Definition”; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.7; Savaş, s.9; Tutar ve Uslu, s.21; Taşkın, s.38-40; Limoncuoğlu, s.53; Şen, s.48; Yüçetürk ve Öke, s.62; Derya Ergun Özler ve Nuray Mercan, *Yönetmelik ve Örgütsel Açısından Mobbing (Psikolojik Terör)*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2009, s.2; Salim Yunus Lokmanoglu, *İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024, s.36; Canbolat, s.84.

ilişkilendirilmemektedir.<sup>117</sup> Başka bir deyiş ile mobbingin içerisinde barındırdığı fiziksel tehdit, zorbalık terimindeki kadar yoğun ve yakın değildir. Bu sebeple zorbalık daha çok çocuk ve ergen psikolojine ilişkin olarak kullanılırken, mobbing yetişkinler arasında iş yaşamına ilişkin olarak kullanılmaktadır.<sup>118</sup>

Zorbalık hareketleri içerisinde bulundurduğu unsurlar bakımından da mobbingden ayrılmaktadır. Mobbingin yapısı gereği mutlaka sistematik ve süreklilik arz eden davranışlar ile süreç halinde ortaya çıkması gerekirken, zorbalık tekil veya düzensiz davranışlar şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Bu açıdan daha geniş kapsamlı bir kavram olan zorbalık, okullarda, sosyal çevrelerde ve bazen işyerlerinde meydana gelirken, mobbing çoğunlukla işyerleri gibi örgüt anlayışının bulunduğu yerlerde meydana gelmektedir.<sup>119</sup> Her ne kadar “işyerinde zorbalık” ifadesi kavramın iş yaşamı bağlamında ele alınmasını sağlasa da, zorbalık işyerinde gerçekleşen her türlü saldırgan davranışı kapsamaktadır. Bu açıdan, mobbing davranışları da bir tür zorbalık olarak değerlendirilebilir. Ancak dikkat edilmesi gereken husus; her zorbalığın mobbing teşkil etmeyeceğidir. Sonuç olarak, “zorbalık” tek başına davranışın iş yaşamı ile ilgili olduğunun belirtilmesinde yetersiz kalmaktayken, “işyerinde zorbalık” ifadesi ise davranışların formu bağlamında mobbing ile birebir örtüşmemektedir.

### 2.5.1.3. Taciz

Bireyi rahatsız eden ya da huzurunu bozan davranışları ifade eden taciz, kimi zaman mobbing ile aynı anlama gelecek şekilde kullanılmaktadır.<sup>120</sup> Özellikle Latin ülkeleri ve Fransa da mobbing olgusu yaygın bir şekilde *harcelément-moral (moral harassment)* şeklinde ifade edilmektedir.<sup>121</sup> Ancak taciz, genel olarak bir kişiye yönelik rahatsız edici, incitici veya ayrımcı davranışları kapsayan geniş bir kavram

---

<sup>117</sup> Leymann, *Mobbing At Work*, s.167; Leymann, “Definition”; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.4,7; Savaş, s.6; Taşkın, s.41; Demircioğlu, s.117; Kantarcı, s.9; Savaş Bozbel ve Serap Palaz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, *Tisk Akademi Dergisi*, 1, 2007, s.69; Tutar ve Uslu, s.45.

<sup>118</sup> Bettina West, Mary Foster, Avner Levin, Jocelyn Edmison ve Daniela Robibero, “Cyberbullying at Work: In Search of Effective Guidance”, *Laws*, 3, 2014, s.605; Davenport, Schwartz ve Elliott, s.27; Taşkın, s.39; Canbolat, s.84.

<sup>119</sup> Taşkın, s.38.

<sup>120</sup> <https://sozluk.gov.tr/>

<sup>121</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.7-8; Tutar ve Uslu, s.21; Savaş, s.8; Taşkın, s.27; Şen, s.48; Yüçetürk ve Öke, s.62; Limoncuoğlu, s.53.

olup psikolojik taciz, cinsel taciz, ırkçı taciz, dinsel taciz gibi farklı türleri bünyesinde barındırmaktadır.<sup>122</sup> Bu bağlamda taciz kavramı yalnızca sistematik ve süreklilik gösteren davranışları değil, tek seferlik ve anlık eylemlerle de gerçekleşebilecek durumları da kapsamaktadır.<sup>123</sup> Diğer bir ifade ile taciz, mobbingi de içine alan daha geniş kapsamlı bir üst kavram olmasından dolayı mobbingden ayrılmaktadır.

Tacizin, bu ayrıma örnek oluşturan en belirgin türlerinden biri ise cinsel tacizdir. Cinsel taciz temelinde cinsellik unsurunun bulunduğu, bireyin onurunu zedeleyen veya bu sonucu doğuran, mağdur tarafından istenilmeyen her türlü sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel davranış olarak tanımlanmaktadır.<sup>124</sup> Bu açıdan mobbingden farklı olarak cinsel taciz davranışının süreklilik göstermesi şart değildir, ancak bu davranışlar mağdur açısından ağır psikolojik, sosyal ve mesleki sonuçlara yol açabilmektedir. Ayrıca cinsel tacize ilişkin davranışların TCK'da açıkça suç olarak düzenlendiği de gözden kaçırılmamalıdır.<sup>125</sup> Kısaca kimi durumlarda cinsel taciz, mobbingden çok daha ağır yaptırımlara konu olabilmektedir.

Taciz kavramının mobbingden çok daha geniş bir davranış kategorisini kapsamasına rağmen çoğu zaman mobbing yerine kullanılıyor olması, mobbingin içerisinde bir tür tacizi barındırmasından kaynaklanmaktadır. Genel görüşün aksine mobbingin psikolojik taciz olarak ifade edilerek tacizin bir türü olarak kabul edilmesi<sup>126</sup> mobbing

<sup>122</sup> Jana L. Raver ve Lisa H. Nishii, "Once, Twice or Three Times as Harmful? Ethnic Harassment, Gender Harassment and Generalized Workplace Harassment", *Journal of Applied Psychology*, 95/2, 2010, s.236; Sara Branch, "You say Tomatoe and I say Tomato: Can We Differentiate Between Workplace Bullying and Other Counterproductive Behaviours?", *International Journal of Organisational Behaviour*, 13/2, 2008, s.10.

<sup>123</sup> Susanne Tauber, Kim Loyens, Sabine Oertelt Prigone ve Ina Kubbe, "Harassment as a Consequence and Cause of Inequality in Academia: A Narrative Review", *EClinical Medicine*, 3/49, 2022, s.1.

<sup>124</sup> Erdem Özdemir, "İşyerinde Cinsel Taciz", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 2006, s.90; Erdem Özdemir, "İşyerinde Cinsel Taciz", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2, 2006, s.152; Ali Rıza Okur, "İşyerinde Cinsel Taciz", *Argumentum*, 42, 1994, s.1; Şen, s.59; Savaş, s.35; Değer, s.41-42; Lokmanoğlu, Mobbing, s.31-33. Cinsel taciz kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Kadriye Bakırcı, *İşyerinde Cinsel Taciz*, İstanbul: Yasa Yayınları, 2000.

<sup>125</sup> TCK, m.105. "1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. (2) Suçun; a) Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, b) Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından, c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, e) Teşhir suretiyle, işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz".

<sup>126</sup> Einarsen, s.381; Caponecchia ve Wyatt, s.441.

kavramının derinliği dikkate alındığında sınırlayıcı ve yanıltıcıdır. Zira psikolojik taciz ifadesi, mobbingin duygusal ve zihinsel boyutuna odaklanarak mağdurun çalışma hakkına, mesleki itibarına, ekonomik güvencesine ve sosyal statüsüne yönelik saldırıları da içerdiğini belirtmekte yetersiz kalmaktadır. Bunun yanında mobbing, psikolojik taciz ifadesi ile tacizin bir türü olarak kabul edildiğinde mobbingin sanki ırkçı, dinsel veya cinsel taciz Őekilleriyle de ortaya çıkmayacağı izlenimi oluşturmaktadır. Örneğin, mobbing bazı durumlarda cinsel tacize vücut veren davranışlarla da gerçekleştirilebilmektedir.<sup>127</sup> Ancak meydana gelen her cinsel tacizin mobbing olarak değerlendirilmesi söz konusu olmayacaktır. Kısaca mobbing, her zaman bir tür taciz davranışını barındırıyor olabilir ancak her taciz davranışının mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

Sonuç olarak, mobbingin tacizin bir türü olarak kabul edilerek psikolojik taciz olarak ifade edilmesinden çok taciz, dışlama ve aşağılama gibi çeşitli davranışları içeren bir süreç olarak kabul edilmesi çok daha yerinde olacaktır. Taciz bu sürecin bir aracı olabilir ama mobbingin yalnızca psikolojik bir tacizden ibaret olduğunu ifade etmek eksik ve indirgemeci bir anlayışı ortaya çıkaracaktır.

#### **2.5.1.4. Ayrımcılık**

Mobbing ve ayrımcılık, iş yaşamında bireylerin karşı karşıya kaldıkları olumsuz tutumlar ve dışlayıcı davranışlar bakımından bazı kesişim noktalarına sahiptir. Her iki olgu da mağdurun kişilik haklarını ve onurunu zedeleyerek çalışma ortamını çekilmez hale getirebilir. Ancak bu kavramsal yakınlığa rağmen, birbirleri yerine kullanılabilir kadar rtmezler ve aralarında hem sebep hem de hukuki sonuçlar açısından temel farklar bulunmaktadır.

Ayrımcılık, en genel tanımıyla, bir kişiye veya gruba, hukuken koruma altına alınmış belirli bir özelliği nedeniyle eşit ve adil olmayan bir muamelede bulunulmasıdır.<sup>128</sup> Bu

<sup>127</sup> Savaş, s.39-40; Lokmanoğlu, Mobbing, s.33; Değer, s.42; Sayan, s.31 vd.

<sup>128</sup> Değer, s.43-44; Pir Ali Kaya, *alışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2014, s.47; Ali Rıza Erdem, "Ayrımcılığın Kavramsal Analizi", *International Journal of Humanities and Research*, 5/4, 2020, s.14; Celalettin Vatandaş, "Bireysel ve Toplumsal Dışlanma Pratiği: nyargı ve Ayrımcılık", *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/1, 2020, s.479.; Pranas Zukauskas ve Jolita Vveinhardt, "Socio-Demographic Characteristics Of Mobbing And Discrimination İn Employee Relations.", *Transformations in Business And Economics*, 8/3, 2009, s.22; American Psychological



yaklaşımın hukuki temeli, Anayasa'nın 10. maddesindeki kanun önünde eşitlik ilkesi ile İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen "Eşit Davranma İlkesi"nde açıkça görülmektedir. Kanun, işverenini dil, din, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, mezhep ve benzer sebeplere dayalı olarak ayırım yapmasını yasaklamıştır. Görüldüğü üzere ayrımcılığın temelinde, kişinin çoğu zaman doğuştan gelen veya sonradan değiştiremeyeceği kimlik temelli ve objektif bir kategoriye mensup olması yatmaktadır.<sup>129</sup>

Mobbing ise, daha önce de tanımlandığı gibi, belirli bir kişiyi hedef alan sistematik, sürekli ve yıldırma amaçlı eylemler bütünüdür. Mobbing sürecinde de mağdur onur kırıcı ve aşağılayıcı bir muamele görse de, bu eylemlerin arkasındaki neden, ayrımcılıktan farklı olarak her zaman kanunda sayılan korunan bir özelliğe dayanmak zorunda değildir.<sup>130</sup> Kimi durumlarda mobbingin sebebi, tamamen kişisel antipati, profesyonel kıskançlık, rekabet veya işyeri içindeki güç dinamikleri olabilir. Örneğin, aynı cinsiyet, ırk ve inanca sahip iki çalışandan birinin, diğerini sırf kendisinden daha başarılı olduğu için onu olumsuz davranışlara maruz bırakması, ayrımcılık değil, mobbing olarak nitelendirilir.

İki kavramın kesiştiği en önemli nokta ise ayrımcılık temelli mobbing olgusudur. Bu durumda, ayrımcılık bir neden, mobbing ise bu nedeni hayata geçiren bir yöntem olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, hamile olduğu için ayrımcılığa uğrayan bir kadın çalışana önce önemsiz görevler verilmesi, ardından bu durumun sistematik olarak toplantılara çağrılmama, performansının haksız yere eleştirilmesi ve dışlanma gibi eylemlerle devam etmesi ayrımcılığın mobbinge dönüşmesinin tipik bir örneğidir. Dolayısıyla, ayrımcılık kimi durumlarda mobbingin altında yatan temel motivasyonu

---

Association, "Discrimination: What It is and How to Cope", 31 Ekim 2019, <https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress> (Erişim Tarihi: 28.04.2025); European Agency For Safety and Health at Work, "İşyerinde Ayrımcılık", 26 Eylül 2022, <https://oshwiki.osha.europa.eu/tr/themes/discrimination-workplace> (Erişim Tarihi: 28.04.2025); U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "What is Employment Discrimination", <https://www.eeoc.gov/youth/what-employment-discrimination> (Erişim Tarihi: 29.04.2025);

<sup>129</sup> Sarper Süzek, "İşverenin Eşit Davranma Borcu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2/12, 2008, s.24; Melda Sur, "İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1/37, 2013, s.40; İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 25, 2010, s.61.

<sup>130</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.374; Savaş Kutsal, TİHEKK, s.263; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, s.726; Limoncuoğlu, s.66; Arslan Ertürk, s.304-305; Bayram, s.565; Savaş Kutsal ve Yüce, s.1434; Demirkaya, s.2636; Doğanç ve Çakrak, s.90.

oluşturabilirken, her mobbing vakasının mutlaka ayrımcılık amacını taşıdığı söylenemez. Bu ayırım, mağdurun başvurabileceği hukuki yollar açısından da kritik öneme sahiptir. Zira ayrımcılık temelli mobbing, genel tazminat taleplerinin yanı sıra ayrımcılık tazminatı ya da Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu'na başvuru gibi mekanizmaları da devreye sokabilmektedir.<sup>131</sup>

### 2.5.1.5. İşyerinde Kötü Muamele

İşyerinde kötü muamele kavramı mobbing yerine kullanılan yaygın bir terim olmasa da mobbing eylemlerinin tanımlanmasında kullanılabilir. Zira çeşitli tanımlara bakıldığında mobbing süreci işçilerin kötü muameleyle tabi tutulmasını da içermektedir. Örneğin, mobbingin yargıya yansıdığı ilk kararda kavram “işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar” şeklinde ifade edilirken; Cumhurbaşkanlığı tarafından çıkarılan 6 Mart 2025 tarihli genelgede de mobbing “çalışanların işyerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması ve yıldırılması” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>132</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin incelediği bir dosyada, ilk derece mahkemesi davalı işverenin işçisine mobbing uygulamadığı sonucuna varmış ve işverenin kötü muameleyi önleme yükümlülüğüne aykırı hareket etmediğini değerlendirmiştir. Söz konusu karar ise Yargıtay tarafından onaylanmıştır. Esasında bu kararda asıl dikkat çekilmesi gereken nokta, “kötü muameleyi önleme yükümlülüğü” ifadesinin, mobbingin (psikolojik tacizin) önlenmesi yükümlülüğü ile eşdeğer şekilde kullanılmış olmasıdır. Bu yaklaşım, kötü muamele ve mobbing kavramlarının mahkeme nezdinde belirli durumlarda örtüştüğü ya da birbirine oldukça yakın değerlendirildiğini göstermektedir.<sup>133</sup> Görüleceği üzere, süreç içerisinde mobbing tanımı değişmemiş; ancak kötü muamele, mobbingin oluşumuna katkı sağlayan bir araç ya da başka bir ifade ile mobbinge uygun davranış biçimlerinden biri olarak kabul edilmiştir. Sonuç

<sup>131</sup> Bkz. 4. Bölüm, 4.3.3.4 “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru”, s.166 vd.

<sup>132</sup> Ankara 8. İş Mahkemesi E.2006/19, K.2006/625, T.20.12.2006 Sayılı Kararı (Lexpera); Resmi Gazete, 06.03.2025 Tarihli, 32833 sayılı, 2025/3 Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

<sup>133</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2022/14587, K.2022/16048, T.06.12.2022 Sayılı Kararı (Lexpera).

olarak, dikkat çekilmesi gereken husus kötü muamelenin tek başına ne ifade ettiği ve mobbingden hangi yönleri ile ayrıldığıdır.

Kötü muamele, kişi tarafından hoş karşılanmayan, rahatsız edici ve onur kırıcı olumsuz davranışların tümüdür.<sup>134</sup> Kötü muamele kavramı, iş yaşamı bağlamında ele alındığında, çalışanın dışlanması, küçümsenmesi, aşağılanması veya değersiz hissettirilmesi gibi onur kırıcı veya insan onurunu zedeleyici her türlü sözlü ya da fiili davranışı kapsamaktadır. Bu kapsamda her türlü taciz, zorbalık, ayrımcılık, fiziksel şiddet ve nezaketsizlik kötü muamele olarak değerlendirilebilecektir.<sup>135</sup> Başka bir ifade ile kötü muamele süreklilik arz edebileceği gibi süreklilik göstermeyen münferit durumları da içerebilir. Dolayısıyla, kötü muamelenin varlığı her zaman mobbingin olduğu anlamına gelmez. Sonuç olarak, “işyerinde kötü muamele” işyerinde meydana gelen mobbing, taciz veya ayrımcılık gibi her türlü olumsuz davranışı kapsamaktadır. Mobbing ve işyerinde kötü muamele kavramlarının birbiri yerine kullanılması, hem mobbingin sınırlarının doğru bir şekilde çizilmesini güçleştirmekte hem de kötü muamele kavramının kapsamını daraltmaktadır.

## 2.5.2. Mobbing Sürecinin Tarafları

### 2.5.2.1. Genel Olarak

Mobbing yalnızca fail ve mağdur arasında değil, çoğu zaman örgütsel dinamikler içinde şekillenen çok aktörlü bir süreçtir. Fail ve mağdur mobbingin ana karakterleri olarak süreçte aktif olarak rol alırken, mobbinge tanık olan ya da sürece dolaylı şekilde etki eden izleyiciler de takındıkları tavra bağlı olarak, pasif bir gözlemci konumunda kalabildikleri gibi, zamanla sürece aktif olarak katılarak fail veya mağdur konumuna gelebilmektedir.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> Julie B. Olson Buchanan ve Wendy R. Boswell, *Mistreatment in the Workplace*, Chichester: John Wiley&Sons, 2009, s.11-12; Margaret Hodgins, “Workplace Mistreatment: Health, Working Environment and Social and Economic Factors”, *Health*, 6/5, 2014, s.392; Lindsay Y. Dhanani ve Matthew L. Lapalme, “It’s Not Personal: A Review and Theoretical Integration of Research on Vicarious Workplace Mistreatment”, *Journal of Management*, 45/6, 2019, s.2323.

<sup>135</sup> Buchanan ve Boswell, s.12-21; Hodgins, s.392-393; Dhanni ve Lapalme, s.2323; Ivana Vranjes, Griep Yannick, Fortin Marion ve Notelaers Guy, “Dynamic and Multi-Party Approaches to Interpersonal Workplace Research”, *Grup&Organization Management*, 48/4, 2023, s.995.

<sup>136</sup> ILO, Healthy Working Environments, s.11; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.37; Savaş, s.11; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.624; Kantarcı, s.93-98; Lokmanoğlu, Mobbing, s.45; Didem Sayan, *Sağlık*

### 2.5.2.2. Mobbing Failleri

Mobbing failleri, işyerinde hedef kişilere saldırgan davranışlarda bulunan kişi ya da kişilerdir. Belirtelim ki, mobbing failleri öğretilerde zorbalar, saldırganlar, tacizciler, mobberlar, mobbingciler şeklinde de ifade edilmektedir.<sup>137</sup> Çalışmamızda ise fail ifadesi tercih edilmiştir. Mobbing sürecinde fail tek bir kişi olabileceği gibi birden fazla kişi de olabilir.<sup>138</sup> Bazı çalışmalarda başlangıçta tek bir fail varken süreç içerisinde başka faillerin de sürece dâhil oldukları, süre uzadıkça fail sayısının artma olasılığı olduğu ifade edilmektedir.<sup>139</sup> Ancak fail sayısı sürecin mobbing olarak nitelendirilmesi bakımından önem arz etmemektedir. Bununla beraber, mobbing süreci içerisinde failin konumu ise taraflar arasındaki güç dengesizliğinin merkezinde yer almaktadır. Bu dengesizlik sadece taraflar arasındaki hiyerarşik üstünlükten kaynaklanmamaktadır. Zira fail; doğrudan işveren veya amir konumunda bulunan bir kişi olabileceği gibi, bir başka çalışan da olabilir.<sup>140</sup> Ancak failin işyerinde çalışan bir işçi ya da işveren değil de üçüncü bir kişi olmasına ilişkin, öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır. Birtakım yazarlar, kural olarak sürecin işveren, yöneticiler veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesinin şart olduğunu ve üçüncü kişilerden gelen haksız davranışların ancak Türk Ceza Kanunu kapsamında değerlendirilebileceğini savunmaktadırlar.<sup>141</sup> Buna karşın, bizim de katıldığımız bir diğer görüşe göre, mobbing işyerinde çalışmayan, müşteri, tedarikçi, alt işveren, çalışanların aile bireyleri, eşleri veya arkadaşları gibi üçüncü kişiler tarafından da

---

*Sektöründe Mobbing ve Hukuki Korunma Yolları*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2016, s.60; Tekin, s.29; Değer, s.31.

<sup>137</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.38; Savaş, s.13; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.624; Tutar ve Uslu, s.91; Altuntaş, s.3002; Kantarcı, s.93; Banu Özden, “Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Avrupa Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5/8, 2018, s.27; Murat Akı, “Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 21/1, 2011, s.88. Fail tipleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Davenport, Schwartz ve Elliott, s.58 vd.; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.38 vd.; Sayan, s.60.

<sup>138</sup> Taşkın, s.43; Aslan Ertürk, s.293; Savaş, s.12; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.624; Kantarcı, s.93; Tutar ve Uslu, s.93; Tekin, s.29; Lokmanoğlu, Mobbing, s.45.

<sup>139</sup> Dieter Zapf ve Claudia Gross, “Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension”, *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 10/4, 2001, s.499; Brandeis University Faculty Task Force on Dignity at Work, *Dignity and Safety at Work: Findings from the Research on Workplace Bullying*, Waltham, MA: Brandeis University, 2018, s.3 <https://www.brandeis.edu/faculty-senate/senate-projects/dignity-at-work/pdfs/nature-and-consequences-of-workplace-bullying.pdf> (Erişim Tarihi: 01.06.2025).

<sup>140</sup> Mobbingin, tarafların konumlarına göre türlere ayrılması konusunda bkz: 2. Bölüm, 2.4.6. “Mobbingin Türleri”, s.51 vd.

<sup>141</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.7; Şen; s.60; Büyükkılıç, s.80; Tutar ve Uslu, s.51; Dabakoğlu, s.31; B. Buğra Palabıyık, *Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s.29.

gerçekleşebilecektir.<sup>142</sup> Zira mobbingin belirleyici unsuru, aşağıda detaylıca inceleneceği üzere, failin işyerindeki konumu değil, mağdurlar üzerinde sistematik bir baskı ve psikolojik zarar oluşturmalarıdır. Bu bağlamda, işyeriyle doğrudan temas halinde olan üçüncü kişilerin eylemleri de mobbing kapsamında değerlendirilecektir. Kaldı ki, işverenin işçiyi psikolojik tacizden koruma yükümlülüğü yalnızca kendi personeliyle sınırlı değildir. İş organizasyonu ile ilişkili tüm kişi ve kurumları kapsamaktadır.<sup>143</sup>

### 2.5.2.3. Mobbing Mağdurları

Mobbing sürecinde mağdurun kimliği, işyerindeki konumundan ziyade sürecin dinamiğiyle şekillenmektedir. Çalışma yaşamında aktif rol üstlenen herkes, hiyerarşik düzeyi, kıdemi veya uzmanlık alanı ne olursa olsun mobbing mağduru olma riskiyle karşı karşıyadır.<sup>144</sup> Her ne kadar mağduru belirleyici ölçütlerden biri, bireyin iş veya üstlendiği sorumluluklar olsa da, çalışmalar, mağdurun hedef seçilmesinde bazı kişisel özellik ve niteliklerin de önemli bir rol oynadığını göstermektedir.<sup>145</sup> Bu özellikler, bir zayıflıktan ziyade, genellikle fail veya mevcut örgüt kültürü için bir tehdit olarak algılanan niteliklerdir.

Mobbingin en sık rastlanan nedenlerinden biri, mağdurun işinde çok başarılı, yetenekli, yaratıcı veya sevilen bir kişi olmasıdır. Bu tür pozitif nitelikler, failin kendi yetersizliğini veya konumunu tehdit altında hissetmesine, kıskançlık duymasına ve bu “tehdidi” ortadan kaldırmak için sistematik bir yıldırma sürecine başvurmasına neden olabilmektedir.<sup>146</sup> Mağdurun, işyerindeki genel profilden farklı olması da onu hedef haline getirebilmektedir. Gruba yeni katılmış yabancı bir çalışan olması, farklı etnik kökene, inanca, cinsel yönelime veya siyasi görüşe sahip olması, giyim tarzı veya sosyal alışkanlıkları gibi özellikler, mağdurun grup dinamiğini bozan bir “öteki”

---

<sup>142</sup> Süzek ve Başterzi, s.420; Savaş, s.15; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.625; Ekmekçi ve Yiğit, s.360-363; Arslan Ertürk, s.294; Sevimli, s.122; Kantarcı, s.94; Kılıçoğlu ve Şahin Taşkın, s.1465.

<sup>143</sup> Bkz: 4. Bölüm, 4.3.2.1.1 “Koruma ve Gözetme Borcu”, s.133 vd.

<sup>144</sup> Davenport, Schwartz ve Elliott, s.34; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.43; Tınaz, s.56; Savaş, s.16; Savaş Kutsal, Mobbing, s.5; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.625; Demircioğlu, s.118; Tutar ve Uslu, s.91; Kantarcı, s.96; Büyükkılıç, s.80; Taşkın, s.104; Tekin, s.30; Ünal, s.17; Arslan Ertürk, s.286.

<sup>145</sup> Einarsen, s.383, 388; Zapf, s.7; Tekin, s.37; Değer, s.34; Kantarcı, s.97.

<sup>146</sup> Savaş, s.13; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.625-626; Lokmanoğlu, Mobbing, s.47; Palabıyık, s.49; Tekin, s.36.

olarak algılanmasına yol açmaktadır.<sup>147</sup> Bunun yanında, iş güvencesi olmayan, engelli, hamile, sosyal destek ağları zayıf, aşırı uyumlu veya çatışmadan kaçınan kişilik yapısına sahip çalışanlar, fail için daha kolay bir hedef olarak da görülebilmektedir.<sup>148</sup> Sonuç olarak, mobbing mağduru, hangi özelliklere sahip olursa olsun süreç içerisinde aşağılanan, dışlanan ve psikolojik olarak yılandırılan kişidir ve süreç sonunda kendisini her zaman kaybeden konumunda bulmaktadır.<sup>149</sup>

#### **2.5.2.4. Mobbingde İzleyiciler**

Mobbing sürecinde ele alınması gereken bir diğer grup ise izleyicilerdir. İzleyiciler, sürece sadece sessiz kalarak pasif bir destek vermekle kalmaz; dedikoduya katılarak, faili teşvik ederek veya mağduru dışlayarak aktif bir rol de üstlenebilirler.<sup>150</sup> Hatta bu katılımın niteliğine göre, başlangıçta izleyici olan bir kişi, zamanla mobbinge ortak olarak yeni bir faile dönüşebilir veya mağduru savunduğu için hedef alınarak mağdur konumuna gelebilmektedir. Bu nedenle sıradan bir çalışanın sürece kayıtsız kalmasının doğrudan hukuki sorumluluğunun doğumayacağı kabul edilse de sürece aktif olarak katılan veya işveren/yönetici konumunda olan bir izleyicinin hukuki sorumluluğu gündeme gelebilecektir.<sup>151</sup> Ancak dikkat edilmesi gereken husus işverenin hiçbir zaman salt bir izleyici konumunda bulunamayacağıdır. Çalışanın mobbinge maruz kaldığını bilmesine veya makul surette bilebilecek durumda olmasına rağmen gerekli önlemleri almayan işveren, aktif olarak mobbing sürecine dâhil olacak ve hukuki sorumluluğu doğacaktır.

#### **2.5.3. Mobbingin Unsurları**

##### **2.5.3.1. Genel Olarak**

Mobbinge ilişkin farklı tanımlar mevcut olsa da her bir tanımdaki ortak birtakım unsurların varlığı, mobbingin tespiti açısından ortak bir zeminde buluşulmasını

---

<sup>147</sup> Davenport, Schwartz ve Elliott, s.72; Tınaz, s.135; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.43; Savaş, s.16-17; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.626; Savaş Kutsal, Mobbing, s.6.

<sup>148</sup> Savaş, s.17; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.626; Palabıyık, s.51-52; Tekin, s.37-38; Zapf, s.71.

<sup>149</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.66; Demircioğlu, 118; Bozbel ve Palaz, s.69; Büyükkılıç, s.81.

<sup>150</sup> Taşkın, s.376; Savaş, s.17-18; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.626; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.49; Tınaz, s.106; Kantarcı, s.98; Lokmanoğlu, Mobbing, s.48; Değer, s.40.

<sup>151</sup> Tınaz, s.113; Savaş, s.18; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.626; Palabıyık, s.45.

sağlamıştır. Söz konusu unsurlar, hem mobbingin kavramsal sınırlarını çizer hem de bu olgunun, iş yaşamında meydana gelen diğer çatışma ve uyuşmazlıklardan ayırt edilmesini sağlamaktadır. Öğretide ve içtihatlarda öne çıkan başlıca unsurlar; mobbing davranışlarının iş ile bağlantılı olarak gerçekleşmesi, davranışların belirli bir süre boyunca sistematik bir şekilde devam etmesi, mobbinge elverişli nitelikte eylemlerden oluşması ve kasıtlı hareketlerle gerçekleşmesi şeklinde sıralanabilir. Bu bölümde her bir unsur iş hukuku çerçevesinde değerlendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

### 2.5.3.2. İş Yaşamı ile İlgili Olma

Geleneksel yaklaşım, mobbingi işçinin işini gördüğü fiziksel bir mekân olan işyeri ile sınırlı bir olgu olarak ele alma eğilimindedir.<sup>152</sup> Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesindeki<sup>153</sup> işyeri tanımı, eklentiler ve araçlar gibi unsurları da kapsayarak iş organizasyonu şeklinde geniş bir çerçeveye çizse de, mobbingin varlığını sadece bu coğrafi sınırlara hapsedmek, günümüz çalışma hayatının dinamiklerini gözden kaçırmak anlamına gelmektedir.<sup>154</sup> Dijitalleşmenin, uzaktan ve esnek çalışma modellerinin iş ilişkisinin doğasını temelden değiştirdiği bir çağda, bu dar anlayış yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, mobbingin varlığının tespitinde belirleyici olan unsur, eylemin çoğunlukla gerçekleştiği fiziksel mekân değil, eylemin niteliği ve iş

<sup>152</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.64; Tınaz, s.17; Büyükkılıç, s.79; Lokmanoğlu, s.385; Sevimli, s.121; Özden, s.28; Kantarcı, s.17; Tutar ve Uslu, s.51; Lokmanoğlu, Mobbing, s.55.

<sup>153</sup> İş Kanunu, *Resmi Gazete* 25134 (10 Haziran 2003), Kanun No.4857, m.2/f.1-2-3. “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. 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. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*”. Paralel bir tanım 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun m.3/f.1-h bendinde yapılmıştır. Buna göre işyeri; “*Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu*” ifade etmektedir. Aynı şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da (m.2/f.3) işyeri kavramının tanımı için İş Kanunu'na atıf yapılmıştır.

<sup>154</sup> Süzek ve Başterzi, s.201; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.140; Senyen Kaplan, s.107; Sümer, s.26; Şakar, s.24; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.48-49; Tunçomağ ve Centel, s.61; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s.38; Güven ve Aydın, s.85; Günay, s. 92-93; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007, s.17; Kübra Doğan Yenisey, “Üretimde Değişen Yapısının İşyeri Kavramına Etkisi”, *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri: Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı* içinde Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (Ed.), İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2021, s.164; Arslan Ertürk, s.293.

ilişkinde olan etkisidir. Dolayısıyla, unsurun iş yaşamı ile ilgili olma şeklinde ifade edilmesi yerinde ve uygun olacaktır.<sup>155</sup>

Mobbingin mekândan bağımsız olarak değerlendirilmesinin hukuki temeli, işverenin Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde düzenlenen işçiyi gözetme borcunda yatmaktadır. Bu borç, işverenin, işçinin kişiliğini, ruhsal ve bedensel bütünlüğünü iş ilişkisiyle bağlantılı tüm tehlikelere karşı korumasını gerektirir. İşverenin bu borcu, işyerinin dört duvarıyla veya mesai saatleriyle sınırlı statik bir yükümlülük olmayıp, iş ilişkisinin devam ettiği her alanda işçinin kişiliğini korumayı amaçlayan dinamik bir sorumluluktur. Dolayısıyla, özellikle işyeri dışında gerçekleşen etkinliklerde, toplantılarda veya iş gezilerinde meydana gelen mobbing davranışları iş yaşamı bağlamında gerçekleştiği sürece mobbing kapsamında değerlendirilecek ve işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirilecektir.<sup>156</sup> Davranışların iş yaşamı ile ilgili olmasının tespitinde davranışların meydana geldiği mekân kadar tarafların sıfatı, eylemin içeriği ya da amacı veya eylemin sonuçlarının iş ortamına yansımaları gibi hususlarda büyük önem taşımaktadır. Örneğin, işyeri dışında gerçekleşen eylemin içeriği, doğrudan mağdurun iş performansı, profesyonel yetkinliği ya da görevi ile ilgiliyse veya işyeri dışında başlayan ve devam eden bir eylemin, sonuçları itibarıyla işyerindeki huzuru bozması gibi durumlarda mobbing yoktur denilemeyecektir.

Sonuç olarak iş yaşamı ile ilgili olma unsuru mobbing sürecin benzer davranış biçimlerinden ayıran en önemli unsurlardan birisidir. Bu unsur, olgunun hukuki niteliğinin belirlenmesinde de kritik rol oynamaktadır. Dolayısıyla, işyeri sınırlarının ötesine taşınsa dahi, davranışların bireyin işi ile bağlantısı devam ettiği sürece mobbing niteliğine haiz olabileceği kabul edilmelidir.

---

<sup>155</sup> Benzer bir kabul için bkz: Arslan Ertürk, s.293; Dabakoğlu, s.29 vd.; Kantarcı, s.17 vd. Aynı şekilde UÇÖ'nün 190 sayılı Şiddet ve Tacizle Mücadele Konvansiyonu, iş yaşamıyla bağlantılı olarak ortaya çıkan şiddet ve taciz hallerini tanımlar. Söz konusu belge; "işin yürütülmesi sırasında ya da iş ilişkisiyle bağlantılı olarak gerçekleşen" davranışları açıkça kapsama almıştır. Örgüt anlayışı da bu tarz hareketlerin işyeri ortamında gerçekleşmesini aramamış iş ile bağlantılı olmasını (**work-related**) yeterli görmüştür. UÇÖ, 190 sayılı Sözleşme, m.3; ILO, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber, s.21-22; Kadriye Bakırcı, "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 151, 2020, s.38; Gülsevil Alpagut, "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 sayılı ILO Sözleşmesi -Aile İçi Şiddet- Çalışma Yaşamı İlişkisi", *İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1/1, 2020, s.25-28.

<sup>156</sup> Kantarcı, s.20; Tutar ve Uslu, s.51.



### 2.5.3.3. Sıklık ve Süreklilik

Mobbingin oluşabilmesi için saldırgan ve etik dışı davranışların belirli bir sıklık ve süreklilik göstermesi gerekmektedir. Zira işyerinde işçinin maruz kaldığı her olumsuz tutumun mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Taciz edici davranışların ısrarlı ve sistematik bir biçimde ortaya çıkması mobbing sürecini oluştururken, bu nitelik aynı zamanda süreci işyerinde meydana gelen kısa süreli ve geçici çatışmalardan da ayırmaktadır.<sup>157</sup> Bu yaklaşım, Yargıtay kararlarına da yansımış; Yüksek Mahkeme çoğu kararında; “Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemeyeceğine” işaret etmiştir.<sup>158</sup> Bunun yanında dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise münferit olarak hukuka aykırı sayılmayacak ve problem yaratmayacak davranışların belirli bir sıklık ve süreklilik çerçevesinde meydana geldiğinde hukuka aykırı nitelik kazanabileceğidir. Başka bir deyişle, mobbing sürecini oluşturan davranışlar tek başına herhangi bir ihlale neden olmuyor olabilir. Ancak bu davranışların sistematik bir şekilde tekrarlanarak bir bütün oluşturması, mobbing süreci kapsamında hukuka aykırılık niteliği kazandırmaktadır.<sup>159</sup> Münferit olarak hukuka aykırı olmayan hareketlerin mobbinge dönüşmesi, onları bir bütün olarak hukuka aykırı hale getirmektedir. Bu noktada, sıklık ve süreklilik unsurlarının hangi aralıklarda gerçekleşmesi gerektiğine dair çeşitli ölçütler öne sürülmüştür. *Leymann*’a göre<sup>160</sup> bu sıklık haftada en az bir iken, *Harald Ege* ise bu davranışların ayda en az birkaç kez tekrarlanıyor olmasını mobbingin oluşması açısından yeterli görmüştür.<sup>161</sup> Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre, bir davranışlar bütününün mobbing olarak nitelendirilmesi için gereken sıklık ve süreklilik; eylemlerin ağırlığı, ihlal edilen

<sup>157</sup> Agervold, s.165; Leymann, *Mobbing at Work*, s.168; Davenport, Schwartz ve Elliott, s.50; Rebecka Forsell, “Exploring Cyberbullying and Face to Face Bullying in Working Life- Prevalence, Targets and Expressions”, *Computers in Human Behavior*, 58, 2016, s.456; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.65; Ünal, s.24; Arslan Ertürk, s.298; Demircioğlu, s.117; Bozbel ve Palaz, s.68; Yüçetürk ve Öke, s.63; Kantarcı, s.31; Dabakoğlu, s.33; Değer, s.18; Lokmanoğlu, *Mobbing*, s.56; Tekin, s.27.

<sup>158</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2015/8730, K.2017/1000, T.31.01.2017; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2016/17859, K.2016/17644, T.11.10.2016; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, E.2014/3426, K.2014/4165, T.27.02.2014; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, E.2014/18743, K.2014/24185, T.16.09.2014 (Lexpera).

<sup>159</sup> Savaş, s.19; Savaş Kutsal, *Psikolojik Taciz*, s.627; Savaş, *Mobbing*, s.7; Demircioğlu, s.128; Büyükkılıç, s.74, 81; Sevimli, s.116; Arslan Ertürk, s.298-299.

<sup>160</sup> Leymann, *Mobbing at Work*, s.168; Leymann, *Psychological Terror*, s.120.

<sup>161</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.65 (*Harald Ege*’den naklen). Aynı şekilde *Agervold* da sürecin ayda birkaç kez tekrarlanıyor olmasını mobbingin oluşması açısından yeterli görmüştür. Bkz. Agervold, s.165.

hakkın önemi ve mağdurun kişisel özellikleri gibi unsurlar dikkate alınarak her somut olayda objektif bir değerlendirmeyle belirlenmelidir.<sup>162</sup> Bu açıdan hukuki değerlendirme, her somut olayın kendi koşulları içerisinde yapılmasını gerektirmektedir. Hâkim, eylemlerin ağırlığı, sıklığı ve sürekliliği gibi objektif kriterlerle birlikte; bu eylemlerin mağdurun kişisel özellikleri üzerindeki subjektif etkisini de göz önünde bulundurarak, davranışların makul bir kişi nezdinde de yıldırma amacına ulaşp ulaşmadığına karar verecektir. Sonuç olarak, mobbing vakalarında belirli ve sabit bir tekrarlanma sıklığı ya da aralığı aranması isabetli değildir.

#### 2.5.3.4. Süre

Mobbing süreci, tesadüfi ya da tekil hareketlerden ziyade belirli bir zaman dilimine yayılan ve süreklilik arz eden sistematik bir nitelik taşır. Bu nedenle, davranışların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için belirli bir süre boyunca devam etmesi de gerekmektedir. Davranışların ne kadar bir süre devam etmesi gerektiği hususunda ise farklı görüşler mevcuttur. *Heinz Leymann'a* göre davranışların en az 6 aydan beri sürüyor olması gerekmektedir.<sup>163</sup> *Herald Ege* ise “hızlı mobbing” kavramı çerçevesine bu sürenin 3 aya kadar indirilebileceğini savunmaktadır.<sup>164</sup> Ancak bazı görüşler, mağdur üzerindeki etkilerin yoğunluğu sebebiyle daha kısa sürelerin dahi yeterli olabileceğini ileri sürmektedir.<sup>165</sup> Bizce de mobbingin ne kadar devam etmesi gerektiğine ilişkin net bir süre belirlenmesi mümkün değildir. Zira her mağdurun davranışlara olan tahammül seviyesinin farklı olması, mağdurların etkilenme düzeylerinde de farklılık gösterecek ve davranış sonucu ortaya çıkan zararın büyüklüğünü de değiştirecektir.<sup>166</sup> Başka bir ifade ile mobbingin teşhisinde süreden çok sonuçlarına odaklanılmalı, özellikle davranışların yoğunluğuna ve somut olayın özelliklerine göre süreç değerlendirilmelidir.<sup>167</sup> Bununla birlikte mobbing süreci içerisinde belirli bir zaman aralığında meydana gelen davranışların birbirini izleyen evrelerde gelişmesi gerekmektedir. Bu açıdan, davranışların birbirleri ile bağlantılı

<sup>162</sup> Demircioğlu, s.119; Ünal, s.24-25; Büyükkılıç, s.82; Lokmanoğlu, s.386; Lokmanoğlu, Mobbing, s.56; Değer, s.20; Kantarcı, s.32; Palabıyık, s.33.

<sup>163</sup> Leymann, *Mobbing at Work*, s.168; Leymann, *Psychological Terror*, s.120.

<sup>164</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.65; TBMM, *Mobbing Komisyon Raporu*, s.19.

<sup>165</sup> Ünal, s.25; Demircioğlu, s.119; Büyükkılıç, s.82; Lokmanoğlu, s.386; Lokmanoğlu, *Mobbing*, s.56; Değer, s.19-20; Arslan Ertürk, s.297.

<sup>166</sup> Davenport, Schwartz ve Elliott, s.168.

<sup>167</sup> Ekmekçi ve Yiğit, s.349; Lokmanoğlu, s.386; Ünal, s.25; Demircioğlu, s.119; Büyükkılıç, s.82; Lokmanoğlu, *Mobbing*, s.56; Değer, s.20; Kantarcı, s.32.

şekilde gelişmesi, yani bir evrim süreci göstermesi gerekmektedir. *Leymann* bu süreci dört aşamada açıklamaktadır.<sup>168</sup> İlk aşamada sıradan bir işyeri tartışması yer alır; ikinci aşamada çatışmaya tepki olarak agresif davranışlar başlar ve mağdur hedef haline gelir; üçüncü aşamada durum yönetime sızır ve son aşamada ise mağdur işyerinden dışlanır veya ayrılmak zorunda bırakılır. Bu aşamalarda ortaya çıkan davranışlar yalnızca tekrarlanmakla kalmaz, aynı zamanda birbiriyle nedensel ve mantıksal bir bağ içerisinde gelişir.<sup>169</sup> Sonuç olarak, mobbingde süre yalnızca zamanın geçmesiyle ölçülmemekte; davranışların bu zaman içinde aşamalı ve sistematik biçimde ilerleyerek bir mobbing sürecine evrilmesini esas almaktadır.

Yargıtay kararlarına bakıldığında da mobbingin varlığı için eylemlerin belirli bir süreye yayılmış olması, aşamalı ve sistematik biçimde ilerlemesi aranmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında:

Bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hal alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmıştır.<sup>170</sup>

Ancak belirtmek gerekir ki, Yargıtay kararlarının fiili uygulaması ve sonuçları incelendiğinde, mobbingin varlığının kabulü için eylemlerin genellikle en az altı aylık süreye yayılması yönünde bir eğilim olduğu gözlemlenmektedir. Kararların gerekçelerinde açıkça süre şartı belirtilmese de mobbingin varlığına hükmedilen vakaların çoğunda, olayların bu asgari süre eşliğini aştığı görülmektedir.<sup>171</sup> Örneğin, 12.04.2016 tarihli bir kararında iki ya da üç ay süren davranışları mobbing kapsamında değerlendirmemiştir:

Ancak, davacının, işveren yetkililerince yapılan teftiş esnasında iki ya da üç ay gibi bir süre boyunca, işyerinin çay ocağında bekletilmesi şeklinde sübut bulan eylem, onur kırıcı nitelikte ise de, mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.<sup>172</sup>

<sup>168</sup> Leymann, *Mobbing at Work*, s.171; Davenport, Schwartz ve Elliott, s.38 (Yazarlar burada 2. aşamanın bölünerek toplam 5 aşama olduğunu belirtirler.); Tınaz, Bayram ve Ergin, s.67.

<sup>169</sup> Bayram, s.553; Bozbel ve Palaz, s.70; Ünal, s.24.

<sup>170</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2015/2274, K.2018/1428, T.04.10.2018 (Lexpera).

<sup>171</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2022/14587E, K.2022/16048, T.06.12.2022; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2025/4861, K.2025/5548, T.30.06.2025; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2023/17442, K.2024/2306, T.15.02.2024; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2017/3017, K.2018/99, T.24.01.2018 (Lexpera).

<sup>172</sup> Yargıtay (Kapatılan) 2. Hukuk Dairesi, E.2015/2103, K.2016/10581, T.12.04.2016 (Lexpera).

Yüksek Mahkeme'nin bu yaklaşımı, her zaman isabetli sonuçlar doğurmayabilir. Zira her somut olayın kendi koşulları, eylemlerin ağırlığı ve mağdur üzerindeki yıpratıcı etkisi esas alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır.<sup>173</sup> Bu hususta asıl önemli olan, takvimsel olarak belirli bir sürenin geçmesinden ziyade, eylemlerin mağdurun psikolojik bütünlüğünü çökertecek şekilde belirli bir süre boyunca sistematik olarak devam etmesidir.

### 2.5.3.5. Mobbinge Uygun Davranış

Şüphesiz işyerinde gerçekleşen her türlü olumsuz davranış mobbing olarak kabul edilmeyecektir. Mobbing niteliği taşıdığından söz edilebilmesi için süreçte gerçekleşen davranışların belirli özellikler taşıması gereklidir. Mobbingin varlığının tespitinde asıl önemli olan sürecin bir bütün olarak kişinin onur ve saygınlığına zarar vermesi veya onu ruhsal olarak yıpratmasıdır.<sup>174</sup> Bu bağlamda tek başına hukuka aykırı kabul edilmeyecek veya önemsiz görülebilecek eylemler dahi, sistematik olarak gerçekleşerek sürecin parçası haline geldiğinde mobbinge uygun davranış olarak ele alınmaktadır.<sup>175</sup>

Mobbinge ilişkin davranışlar bu konuda sıklıkla atıf yapılan *Leymann* tarafından 5 ayrı kategoride toplam 45 tane olacak şekilde sınıflandırılmıştır.<sup>176</sup> Bu kategorilerden ilki "İletişime Yönelik Saldırgan Davranışlar" başlığı altında toplanmakta olup; kişinin düşüncelerini, duygularını veya görüşlerini ifade etme olanağının sınırlandırılması, sürekli eleştirilmesi, taleplerine yanıt alamaması, azarlanması, sözlü ve yazılı tehditlere maruz kalması ya da kendisiyle iletişimin tamamen reddedilmesi gibi davranışlar şeklinde örneklendirilmektedir. İkinci kategoride ise işçinin "Sosyal İletişime Yönelik Saldırgan Davranışlar" mevcuttur. Buna göre, işyerinde işçi ile konuşulmaz, yokmuş gibi davranılır, özel kutlama ve davetlere kasıtlı olarak davet edilmez. Üçüncü kategorideki davranışlar "Sosyal İmaja Saldırımlar" adı altında gruplandırılmıştır. Sosyal imaja karşı olan saldırılar genel manada kişinin dış görünüşü, milleti, fiziksel engeli veya dini inancı gibi hususlarda kendisiyle alay

<sup>173</sup> Arslan Ertürk, s.297; Büyükkılıç, s.82.

<sup>174</sup> Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.548; Değer, s.17; Kantarcı, s.27.

<sup>175</sup> Savaş, s.19; Tınaz, s.16; Arslan Ertürk, s.298;

<sup>176</sup> Leymann, *Mobbing at Work*, s.170; Davenport, Schwartz ve Elliot, s.36-37; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.53 vd.

edilmesini kapsarken bunun yanında onur zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılması, arkasından konuşulup hakkında dedikodu yayılması da bu grupta örnek olarak verilebilecek davranışlardandır. Bir diğer davranış kategorisi ise “Mesleki ve Özel Konumunun Kalitesine Yönelik Saldırgan Davranışlar”dır. Bu kategori kapsamındaki davranışlar işçinin birebir işi ile alakalı olup kişiyi işinde başarısız hissettirmek ve soğutmak amaçlanmaktadır. Örneğin; mağdura hiç iş verilmemesi, işini iyi yapamaması için faaliyetlerini engellenmesi, anlamsız işler verilmesi, uzmanlık alanının çok altında veya çok üstünde işler verilmesi veya kendisine konumunun gereğinden çok daha aşağılayıcı işler verilmesi gibi. Son kategoride ise “Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırgan Davranışlar” gruplandırılmış olup; kişinin sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılması, fiziksel şiddet ile tehdit edilmesi veya hafif fiziksel şiddete maruz kalması şeklinde örneklendirilmektedir.<sup>177</sup>

Söz konusu kategoriler kapsamında sayılan davranışların işyerinde ve/veya iş ile ilişkili olacak şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir. Her ne kadar bu kategorilerde yer alan davranışlar genellikle mobbing kapsamında değerlendirilse de, mobbing davranışları yalnızca bu örneklerle sınırlı değildir. Bu örneklerin dışında kalan çeşitli haksız ve düşmanca tutumlar da mobbinge uygun davranışlar olarak nitelendirilebilir. Örneğin işçinin işyeri uygulamalarından eşit şekilde yararlandırılmaması, görevinde yükseltilmemesi, fikirlerine itibar edilmemesi, sosyal ilişki kurulmaması, ücretinde keyfi farklılık yaratılması veya işe giriş-çıkış saatlerinin aşırı şekilde kontrol edilmesi gibi tutumlar da belirli durumlarda mobbing oluşturabilir.<sup>178</sup>

Yargıya intikal eden olaylarda ise, bir çalışanın genel müdür tarafından görevine ilişkin yetkilerini kullanılamaz hale getirilmesi ve sürekli olarak doğrudan veya dolaylı olarak aşağılanması<sup>179</sup>, kanser hastası olduğu ve hastane kontrolleri olduğu yönetim tarafından bilinen çalışanın gelmediği günler için tutanak tutulması, müdür yardımcısı olmasına rağmen yetkilerinin okul müdürü tarafından kısıtlanması<sup>180</sup>, çalışanın

---

<sup>177</sup> Leymann, *Mobbing at Work*, s.170; Davenport, Schwartz ve Elliott, s.37; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.53-55; Demircioğlu, s.129; Ergin, s.245; Bayram, s.553; Lokmanoğlu, s.386; Dabakoğlu, s.41-42; Lokmanoğlu, *Mobbing*, s.50 vd.

<sup>178</sup> Tunçomağ ve Centel, s.135-136; Ergin, s.245; Büyükkılıç, s.74; Bayram, s.553; Yavuz, s.1179; Arslan Ertürk, s.299.

<sup>179</sup> İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi, E.2017/3863, K.2019/457 T.14.03.2019 (Lexpera).

<sup>180</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2022/14587, K.2022/16048, T.06.12.2022 (Lexpera).

yönetmen olmasına rağmen kendisine bu yönde bir muamele yapılmayıp bağırılıp azarlanması, toplantılara davet edilmemesi<sup>181</sup>, 56 yaşındaki evli kadın avukatın 14 yıl aralıksız olarak bankanın İstanbul işyerinde çalıştıktan sonra Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirilmesi<sup>182</sup>, amirinin zaman zaman bağırması ve kişinin bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıkılması<sup>183</sup>, kasten çelişkili talimatlar verilerek hata yapmaya sevk edilip sonra da bu hatalar sebebiyle haksız yere yöneticilere şikâyet edilmesi, doğum izni sonrası elindeki tüm görevlerin kendisinden alınması, çay servisi yaptırma, kapıya ve telefona baktırma gibi görevler verilmesi, işyerindeki pozisyonu program sorumlusuken sekreter hatta hizmetli konumuna indirgenmesi<sup>184</sup>, uzun süre müdür statüsünde çalışan kişinin yerine işyerinde yeniden yapılandırma sonucu yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alınması<sup>185</sup>, mobbing olarak değerlendirilmiştir.

Kanaatimizce de mobbing teşkil eden davranışların sınırlı bir şekilde sayılması, olgunun dinamik ve sürekli evrilen doğası gereği mümkün değildir. Çalışmamızın ana konusunu oluşturan siber mobbing ise bu gelişim ve değişim en çarpıcı örneğidir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, geleneksel yöntemlerin yanı sıra, bir çalışanı kasıtlı olarak dijital iletişim ağlarından dışlama, hakkında asılsız söylentileri çevrimiçi ortamlarda yayma veya mesai saatleri dışında kişisel iletişim kanalları yoluyla sürekli olarak rahatsız etme gibi önceden öngörülemeyen, niteliksel olarak farklı yeni davranış türleri ortaya çıkmıştır.<sup>186</sup> Dolayısıyla, mobbinge yol açabilecek davranışların çeşitlilik arz etmesi, her somut olayın kendine özgü koşulları çerçevesinde ayrı ayrı değerlendirilmesini gerektirmektedir.

### **2.5.3.6. Kasıt**

Mobbing olgusunun hukuki değerlendirilmesinde, failin eylemlerinin sadece nesnel yönü değil, aynı zamanda bu eylemlerin hangi iradeyle gerçekleştirildiğini ifade eden

<sup>181</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2017/3017, K.2018/99, T.24.01.2018 (Lexpera).

<sup>182</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2012/1925, K.2013/1407, T. 25.09.2013 (Lexpera).

<sup>183</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2009/8046, K.2011/9717, T.01.04.2011 (Lexpera).

<sup>184</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2017/486, K.2021/691, T.03.06.2021 (Lexpera).

<sup>185</sup> Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2008/22535, K.2010/7225, T.18.03.2010 (Lexpera).

<sup>186</sup> Bkz: 3.Bölüm, 3.5.3.6. “Siber Mobbinge Uygun Davranış ve Araç”, s.83 vd.

sübjektif unsuru da önem taşımaktadır. Bu bağlamda kasıt unsuru, mobbing sürecini işyerinde meydana gelen anlık ve geçici nitelikteki çatışmalardan veya iş stresinden ayıran en önemli unsurdur.<sup>187</sup> Mobbingde kasıt, failin mağdura yönelik davranışlarını bilinçli ve amaçlı bir şekilde sürdürmesini ifade eder.<sup>188</sup> Yargıtay, yerleşik kararlarında, süreç içerisindeki eylemlerin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için kasıt unsurunun varlığını aramaktadır.<sup>189</sup> 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nde de kasıt unsuru mobbingin tanımında açıkça yer almaktadır.

Mobbingin sürecinde davranışların belirli bir sıklık ve süreklilik çerçevesinde meydana gelmesi, failde bilinçli bir irade ve hedefli bir davranış modelini zorunlu kılamaktadır. Dolayısıyla, söz konusu davranışların taksirle meydana gelmesi halinde mobbingin varlığından söz edilemeyecektir.<sup>190</sup> Failin kastının tespitinde ise genel kastın yeterli olduğu söylenebilir. Yani, failin mağdura zarar verme amacı taşıması gerekli olmakla birlikte, spesifik olarak sadece mağdurun istifa etmesini sağlamak gibi bir sonucun hedeflenmiş olması aranmaz.<sup>191</sup> Bu amaç; yapılan işteki performans ve verimliliğin artırılması, mağdurun erken emekli edilmesi, başka yere nakli, kurumsal kadrolaşma şeklinde de olabilir.<sup>192</sup> Dolayısıyla, amacın ne olduğu mobbing sürecinin varlığını değiştirmeyecektir.

#### **2.5.4. Mobbingin Sonuçları**

Mobbing iddiasına dayalı hukuki sorumluluğun doğabilmesi için, yalnızca failin davranışlarının varlığı değil, aynı zamanda bu davranışların mağdur üzerinde somut bir zarar doğurması da gereklidir. Bu bağlamda, eylemler ile ortaya çıkan sonuç arasında açık bir illiyet bağının bulunması zorunludur. Mobbing olarak nitelendirilemeyecek davranışların mağdurda psikolojik ya da fiziksel bir etki yaratmış olması da tek başına yeterli sayılmaz. Zarar ile eylem arasındaki illiyetin objektif

<sup>187</sup> Savaş Kutsal, Mobbing, s.4; Savaş Kutal, Psikolojik Taciz, s.623; Arslan Ertürk, s.295-296; Esen ve Esen, s.46; Palabıyık, s.31; Lokmanoğlu, Mobbing, s.57.

<sup>188</sup> Einarsen vd., Concept of Bullying, s.18; Olweus, s.4; Güzel ve Ertan, Sendika, s.165; Tekin, s.28; Lokmanoğlu, Mobbing, s.57; Arslan Ertürk, s.295.

<sup>189</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2017/3017, K.2018/99, T.24.01.2018; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2015/25459, K.2018/22590, T.06.12.2018; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, E.2016/6932, K.2017/31060, T.28.12.2017 (Lexpera).

<sup>190</sup> Taşkın, s.530; Lokmanoğlu, s.387; Lokmanoğlu, Mobbing, s.57.

<sup>191</sup> Aksi görüş için bkz. Ekmekçi ve Yiğit, s.344. Yazara göre, psikolojik tacizin konusu olan hareketler çeşitlilik gösterse de tek bir amacı vardır; o da ilgili kişinin işyerinden uzaklaşmasını sağlamaktır.

<sup>192</sup> Öcal, s.22; Dabakoğlu, s.38; Tekin, s.28; Kantarcı, s.34.

olarak mobbing niteliği taşıyan davranışlara dayanması gerekmektedir. Bu nedenle, mağdurun kendi kişisel alınganlıkları veya karakterinin iş stresine uygun olmaması sonucunda psikolojik ve fiziksel sağlığında meydana gelen bozulmaların mobbingden kaynaklandığı söylenemeyecektir.<sup>193</sup>

Mobbing mağdurlarında, zamanla tedavi gerektirecek düzeyde ruhsal çöküntü meydana gelebilmekte; bu durum sıklıkla anksiyete, kronik gerginlik ve yoğun korku gibi psikolojik belirtilerle kendini göstermektedir. Nitekim ruh sağlığında meydana gelen bozulmalar, zamanla beden sağlığını da etkileyerek uykusuzluk, baş ağrısı, mide rahatsızlıkları gibi çeşitli fizyolojik şikâyetlerin ortaya çıkmasına da neden olabilmektedir.<sup>194</sup> Söz konusu fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların tedavisi için yapılan harcamalar ise mağdurun ekonomik zararı olarak değerlendirilmektedir.<sup>195</sup> Ancak mağdurun ekonomik zararı bununla sınırlı değildir. Mağdurun en sonunda işten çıkarılmasına da yol açabilen mobbing süreci bazı hallerde yaşanan veya erken emekli edilen kişinin, yeni bir iş bulmasını zorlaştırmakta ve kişi iş gücü piyasasından çekilmek zorunda kalmaktadır.<sup>196</sup> Yahut mağdur ayrıldığı işinden daha kötü koşullarla yeni bir iş bularak kazanç kaybına uğrayabilmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, mağdurun kariyerine ilişkin ağır sonuçlara rağmen, Yargıtay içtihatları, gelecekteki iş bulma güçlüğü, kariyer fırsatlarının kaybı veya yoksun kalınan prim alacakları gibi ispatı zor ve varsayımsal nitelikteki zararları maddi tazminat kapsamında değerlendirmemektedir.<sup>197</sup>

---

<sup>193</sup> Tutar ve Uslu, s.95.

<sup>194</sup> Davenport, Schwartz ve Elliott, s.33; Hladikova, s.91; Branch ve Murray, s.288; Bozbel ve Palaz, s.70; Büyükkılıç, s.89; Tutar ve Uslu, s.91; Altuntaş, s.3001.

<sup>195</sup> Senyen Kaplan, s.321; Arslan Ertürk, s.317; Bayram, s.566; Lokmanoğlu, s.399; Lokmanoğlu, Mobbing, s.120-121; Limoncuoğlu, s.67; Demircioğlu, s.131; Kantarcı, s.239; Değer, s.199; Dabakoğlu, s.200-201.

<sup>196</sup> Leymann, Mobbing at Work, s.174.

<sup>197</sup> “Davacının davalı işyerinde çalışırken 2014 yılı son 4 ayında kendisine görev verilmediği, görev verilse idi performansına bağlı olarak hakedeceği prim miktarı yönünden zarara uğradığı, bu zararın maddi tazminat olarak ödenmesi talebi Mahkemece yerinde görülüp hüküm altına alınmış ise de, davacının pasif göreve alınmasa idi performansına bağlı primi hakedecek performans sergileyeceği tamamen varsayımsal olup buna bağlı maddi tazminata hükmedilmesi yerinde değildir. Şartları bulunmayan maddi tazminat talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır.” bkz. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2017/17813, K.2020/13412, T.26.10.2020. “Davacının ‘emekli olmayıp dava tarihine kadar çalışsaydım hak kazanacağım mali haklar daha fazla olacaktı, emekli olmak durumunda kalınca bundan mahrum kaldım ve karşılığını maddi tazminat olarak istiyorum’ şeklindeki talebinin hiçbir hukuki dayanağı yoktur.” bkz. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2016/9885, K.2019/17630, T.08.10.2019. Benzer bir karar için bkz. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2023/17442, K.2024/2306, T.15.02.2024 (Lexpera).



Mobbingin yol açtığı depresyon ve dalgınlık, işçinin iş kazası geçirme riskini artırarak, geçici veya sürekli iş gücü kaybı yaşaması tehlikesini de beraberinde getirmektedir.<sup>198</sup> Mobbingin iş kazası riskini bu denli artırması, hukuki olarak daha temel bir soruyu gündeme getirmektedir. Sistematik bir süreç olan mobbingin kendisi veya bu süreç sonunda yaşanan ruhsal çöküntü, hukuken bir iş kazası veya meslek hastalığı olarak nitelendirilebilir mi? Her ne kadar mobbing süreci işin yürütümü sırasında meydana gelip çalışanın sağlığına zarar verse de, “iş kazası” tanımının aradığı “ani ve dışsal bir olay” unsurunu taşımaması, bu nitelendirmenin önündeki en büyük engeldir.<sup>199</sup> Mobbingin meslek hastalığı olarak kabul edilmesi fikri ise, olgunun süreç odaklı doğasıyla daha uyumlu görünse de, hem yasal hem de tıbbi açıdan ciddi zorluklar barındırmaktadır. Mevcut yasal düzenlemelerdeki meslek hastalıkları listesinin büyük ölçüde kimyasal ve fiziksel etkenlere dayanması ve özellikle mağdurun yaşadığı psikolojik çöküntü ile işyeri koşulların arasındaki doğrudan illiyet bağının ispatının neredeyse imkânsız olması, bu nitelendirmeyi oldukça güçleştirmektedir.<sup>200</sup> Bu nedenlerle kanaatimizce, mobbing ne iş kazası ne de meslek hastalığı kapsamında değerlendirilemeyecektir.

Bununla birlikte, kişinin mobbing sebebi ile işyerinden istifa etmesi genellikle iş hukukundan kaynaklanan kıdem ve ihbar tazminatı gibi bazı parasal haklarını kaybetmesine de neden olabilmektedir. Nihayetinde, mobbingin yoğun ve ağır bir şekilde meydana geldiği hallerde mağdur üzerindeki en uç ve acı zararı ise hiç şüphesiz işçinin ortaya çıkan bu ruhsal rahatsızlıklar sebebi ile ölümüdür.<sup>201</sup>

Mobbingin doğurduğu zararlar, öncelikle mağdurun psikolojik ve fiziksel bütünlüğü üzerinde yıkıcı etkiler yaratmakla birlikte, uzun vadede aynı derecede ağır sonuçlar mobbingin meydana geldiği işyeri açısından da kaçınılmaz hale gelmektedir. Sistematik mobbing uygulamaları kurumun kamuoyu nezdindeki itibarını zedeleyerek nitelikli iş gücünü çekmesini zorlaştırmakta ve kurumsal imaja zarar vermektedir. Mağdurun işinden zevk almaması ve giderek verimsizleşmeye başlayan performansının yanında buna seyirci kalan diğer işçilerin de motivasyon ve verimliliği

---

<sup>198</sup> Davenport, Schwartz ve Elliott, s.33

<sup>199</sup> Savaş, s.126; Özden, s.38; Şakar, s.267; Sümer, İş Sağlığı, s.107.

<sup>200</sup> Savaş, s.127; Savaş Kutsal, Mobbing, s.1; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.102; Sümer, İş Sağlığı, s.116; Yavuz, s.1179. Aski yönde bkz. Canbolat, s.96; Lokmanoğlu, s.403; Çelebi, s.718; Özden, s.38.

<sup>201</sup> Davenport, Schwartz ve Elliott, s.33; Bozbel ve Palaz, s.70; Sayan, s.78; Dabakoğlu, s.199.

düşmekte, organizasyondaki herkes düşük iş tatmini yaşarken işyerine olan bağlılıklarında da azalma söz konusu olmaktadır.<sup>202</sup> Faillerin işyeri kaynaklarını ve mesai saatlerini mobbing aracı olarak kullanmaları ise verimliliğinin daha da düşmesine sebep olmaktadır.<sup>203</sup> Mobbing mağduru işçi yaşadığı rahatsızlıklar sebebi ile sıklıkla hastalık izni kullanmakta veya bu ortamdan uzaklaşmak amacıyla çeşitli izinler alarak işe gelmemeyi tercih etmektedir. Bu durum, iş gücü yetersizliğine yol açarak işyerinin işleyişini olumsuz yönde etkilemektedir. Mağdurun yokluğunda artan iş yükü, diğer işçiler üzerinde de baskı oluşturmakta; bu durum diğer işçilerin de performans düşüklüğü yaşamasına, iş tatminsizliğine ve işten ayrılma ya da erken emekliliğe yol açmaktadır. Erken emeklilik veya tazminat ödemeleri, işyerinin mali istikrarını zedeleyebilecektir.<sup>204</sup> Bu bakımdan mobbingin mağdura olan zararlı etkilerinin yanında diğer çalışanlara, işyerine ve dolayısıyla ülkenin sosyo-ekonomik düzenine olan zararlı etkileri yadsınamaz.

## **2.5.5. Mobbing Türleri**

### **2.5.5.1. Genel Olarak**

Mobbing süreci; failerin konumu, mağdurun örgüt içerisindeki yeri, kullanılan yöntemler ve hedeflenen sonuçlar gibi çeşitli etkenlere bağlı olarak farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Mobbing olgusu, sürecin tarafları arasındaki hiyerarşik ilişki esas alınarak farklı türlere ayrılmaktadır. Bu bölümde yukarıdan aşağı mobbing (düşey mobbing), aşağıdan yukarı mobbing (dikey mobbing), yatay mobbing, çapraz mobbing ve dijitalleşme ile dönüşen mobbing türleri incelenecektir.

---

<sup>202</sup> Davenport, Schwartz ve Elliott, s.33; Branch ve Murray, s.288; Günel, s.38; Bozbel ve Palaz, s.70-71; Cerev ve Gürsul, s.120.

<sup>203</sup> Ian Coyne, Sam Farley, Carolyn Axtell, Christine A. Sprigg, Luke Best ve Odilia Kwok, "Understanding the Relationship Between Experiencing Workplace Cyberbullying, Employee Mental Strain and Job Satisfaction", *International Journal of Human Resource Management*, 28/7, 2017, s.950; Funda Doğan, "Pandemi Sürecinde Mobbingin Siber Mobbinge Dönüşmesi ve Etkileri", *Meyad Akademi*, 3/1, 2022, s.56.

<sup>204</sup> Alpagut, s.25-26; Coyne vd., s.950; Büyükkılıç, s.89; Yüçetürk ve Öke, s.61; Günel, s.44; Kılıçoğlu ve Şahin Taşkın, s.1472.

### 2.5.5.2. Yukarıdan Aşağı Mobbing (Düşey Mobbing)

Düşey mobbing iş yaşamında en çok karşılaşılan mobbing türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Hiyerarşik üst olan işveren, işveren vekili, üst kademedeki yöneticilerin veya amirlerin astlarına uyguladıkları mobbinge düşey mobbing denilmektedir. Örgüt hiyerarşisi içerisinde meydana gelen bu mobbing türü genellikle üstlerin yönetim haklarını veya kendilerine verilen yetkileri kötüye kullanılmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum örgüt içerisinde genellikle zayıf liderlik ve örgüt ahlakı ile ilişkilendirilmektedir.<sup>205</sup>

### 2.5.5.3. Aşağıdan Yukarı Mobbing (Dikey Mobbing)

Genellikle hiyerarşik olarak alt konumda olan işçilerin birleşerek üst konumdaki yöneticilerine veya amirlerine uyguladıkları mobbing biçimine aşağıdan yukarı mobbing veya dikey mobbing denilmektedir.<sup>206</sup> Ancak belirtmek gerekir ki, bazı kaynaklarda dikey mobbing, hem aşağıdan yukarı mobbingi hem de yukarıdan aşağı (düşey) mobbingi ifade şeklide kullanılmaktadır.<sup>207</sup> Astların yöneticiyi hedef aldığı vedüşey mobbinge oranla daha az rastlanan bu mobbing türünde yönetici dışlanarak sabote edilir; zira astlar açısından taşıdığı yüksek risk ve güç dengesizliğini aşma zorluğu, bu tür eylemlerin daha nadir görülmesine neden olmaktadır.<sup>208</sup> Astların bu tarz bir davranışta bulunması ise genellikle eski yöneticiye karşı duyulan aşırı bağlılık, yöneticinin makamını hak etmediği düşüncesi, yöneticinin genç ve deneyimsiz gözükmesi, yöneticinin yaptığı kötü muameleye karşı misilleme veya yöneticiyi sabote ederek yerini alma gibi nedenlerle ilişkilendirilmektedir.<sup>209</sup>

<sup>205</sup> Ünal, s.24; Büyükkılıç, s.80; Taşkın, s.104; Arslan Ertürk, s.294; Savaş, s.12-13; Sevimli, s.117; Kantarcı, s.94.

<sup>206</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.66; Savaş, s.12; Sevimli, s.117; Arslan Ertürk, s.294; Yavuz, s.1183; Özden, s.32; Altuntaş, s.2996; Branch ve Murray, s.289; Polat Tunçer, “Mobbing ve İş Hukuku”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6/39, 2019, s.84.

<sup>207</sup> ILO, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 Sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber, Cenevre, 2021, s.10; Tunçer, s.84; Özden, s.32; Şen, s.51; Gökçek Karaca, s.27; Demircioğlu, s.118; Hande Mimaroglu ve Hüseyin Özgen, “Örgütlerde Güncel Bir Sorun Mobbing”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8/15, 2008, s.207. Bu mobbing türü için öğretilde “hiyerarşik mobbing” adlandırması da kullanılmaktadır. Bkz. Taşkın, s.102.

<sup>208</sup> Taşkın, s.102.

<sup>209</sup> Güngör, s.57-58; Taşkın, s.102.

#### 2.5.5.4. Yatay Mobbing

Mobbing davranışını kamçılayan taraflar arasındaki güç eşitsizliği her zaman taraflar arasındaki hiyerarşik konumdan kaynaklanmamakta; aynı veya benzer konum ve statüde çalışanlar da birbirlerine karşı mobbing uygulayabilmektedirler.<sup>210</sup> Düşey mobbingden sonra en sık karşılaşılan mobbing türlerinden biri olan yatay mobbing; çalışanlar arasında yaşanan kişisel sürtüşmeler, çıkar çatışmaları, rekabet, yükselme arzusu, hırs, görev tanımlarının belirsizliği, örgütsel yapının zayıf olması ve yönetim eksiklikleri gibi nedenlerle ortaya çıkabilmektedir.<sup>211</sup> Eşit konumdaki çalışanlar arasındaki mobbing uygulamaları özellikle takım çalışmaları açısından büyük olumsuzluklar yaratmaktadır.

#### 2.5.5.5. Çapraz Mobbing

Çapraz mobbingde ise kişi işyerinde birden fazla kaynaktan örneğin hem üstleri hem astları veya eşit konumdaki çalışma arkadaşları tarafından aynı anda mobbinge uğramaktadır. “Çapraz düzeyde mobbing/zorbalık” (cross-level bullying) şeklinde ifade edilen bu mobbing türünde söz konusu sistematik davranışlar birden fazla kaynak tarafından koordineli bir şekilde gerçekleşmektedir. Her ne kadar bazı çalışmalarda mobbingin birden fazla kaynaktan ya da farklı yönlerden gelebileceği ifade edilse de, bu durum çalışmalarda doğrudan “çapraz mobbing” adı altında açıkça tanımlanmamaktadır. Bu tür vakalar genellikle mobbingin kaynak çeşitliliği ve bu kaynakların mağdur üzerindeki etkileri çerçevesinde ele alınmaktadır.<sup>212</sup>

#### 2.5.5.6. Dolaylı Mobbing

İş yaşamında mobbing her zaman mağduru doğrudan incitecek hareketler ile meydana gelmemektedir. Dolaylı mobbing olarak da ifade edilen mobbingin bu türünde saldırgan davranışlar doğrudan mağduru hedef almamakta, mobbing daha gizli ve

---

<sup>210</sup> Branch ve Murray, s.289; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.66; Taşkın, s.105; Savaş, s.12; Sevimli, s.117; Arslan Ertürk, s.294; Yavuz, s.1183; Tunçer, s.84; Özden, s.32; Altuntaş, s.2996.

<sup>211</sup> Taşkın, s.105; Güngör, s.58.

<sup>212</sup> Brinda P. Raycha ve Trupti S. Almoula, “Workplace Bullying and Employee Productivity: Industry Versus Academia”, *Liberal Studies*, 8/1, 2023, s.40.

örtülü hareketler ile gerçekleştirilmektedir.<sup>213</sup> Kişinin sosyal itibarı veya saygınlığına zarar veren söylentiler yaymak veya arkasından konuşmak gibi davranışlar dolaylı mobbing türüne örnek olarak gösterilebilmektedir.<sup>214</sup>

### **2.5.5.7. Dijitalleşme ile Birlikte Dönüşen Mobbing Biçimleri**

Geleneksel iş ilişkileri ve iletişim biçimleri, dijitalleşmenin etkisiyle köklü bir dönüşüm geçirmektedir. Bu dönüşüm sadece işin yapılış şeklini değil, iş ortamlarındaki sosyal etkileşimi ve çatışmaları da etkilemiştir. Bu dönüşümün en dikkat çeken örneklerinden biri ise çalışma konumuz olan siber mobbingdir. Siber mobbing büyük oranda geleneksel mobbing ile ortak unsurları paylaşırsa da kendine özgü dinamikleri ile ayrı bir başlık altında ele alınması gereken bir olgu haline gelmiştir.

---

<sup>213</sup> National Bullying Prevention Center, “How is Direct Bullying Different From Indirect Bullying”, Eylül 2019, <https://www.pacer.org/bullying/info/questions-answered/direct-vs-indirect.asp> (Erişim Tarihi: 15.04.2025); Bullying No Way!. “Types of Bullying”, 19 Nisan 2024, <https://bullyingnoway.gov.au/understanding-bullying/types-of-bullying#:~:text=Examples%20of%20indirect%20bullying%20can,sharing%20unflattering%20images%20or%20information> (Erişim Tarihi: 15.04.2025).

<sup>214</sup> The Anti- Bullying Programme, “Definitions And Types of Bullying Behaviour”, <https://www.antibullyingpro.com/support-and-advice-articles/definitions-and-types-of-bullying-behaviour> (Erişim Tarihi: 15.04.2025).  
Lawrence Hargrave School, “Types of Bullying”, <https://lawrenceha-s.schools.nsw.gov.au/supporting-our-students/bullying/types.html> (Erişim Tarihi: 15.04.2025).

## BÖLÜM III

# SİBER MOBBING: KAVRAMSAL ANALİZ VE ULUSLARARASI HUKUKİ DÜZENLEMELER

### 3.1. Siber Mobbing Kavramının Kökeni ve Terminoloji

#### 3.1.1. Genel Olarak

Küreselleşme ile birlikte hız kazanan dijitalleşme süreci, işyerlerinde kullanılan araçlardan başlayarak iş ilişkilerinin yapısını, iletişim yöntemlerini ve çalışma ortamını köklü biçimde dönüştürmüştür. Bu dönüşümün bir sonucu olarak, işyerleri rekabet avantajı elde edebilmek adına günümüzde teknolojidten çok daha fazla yardım almaktadır. Çalışanların iş görme yükümlülüklerini bilgisayar, cep telefonu, tablet gibi araçların yanında elektronik posta ve anlık mesajlaşma uygulamaları üzerinden yerine getirmeleri olağan hale gelmiştir.<sup>215</sup> Özellikle Covid-19 pandemisi süreciyle uzaktan çalışma -tele çalışma-<sup>216</sup> uygulamalarındaki artış çalışanlar ve işverenler arasında hâlihazırda azalmaya başlayan aktif iletişimi tamamen çevrim içi (online, sanal) alana

<sup>215</sup> Grotto De Souza, Pohl ve Aguiar Ribeiro, s.671.

<sup>216</sup> İşK. m.14/f.4. “Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir”. Esasında uzaktan çalışma, tele çalışma ve evde çalışma yöntemlerini kapsayan bir üst başlıktır. Tele çalışma ise çalışanın iş görme edimini, işverenin iş organizasyonuna dâhil bir şekilde bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak işyerinden başka bir yerde ifa etmesidir. Bkz: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “COVID-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020*, İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, s.163; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.466; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.137; Süzek ve Başterzi, s.284; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.226-227; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s.103; Sümer, s.50; Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s.83; Aziz Can Tuncay, “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 18/6, 2021, s.43; Deniz Ugan Çatalkaya, “Pandemi (Covid-19) Sürecinde Evden Çalışma: İşçinin İş Yaşamı-Özel Yaşam Dengesi”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V*, Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (Ed.), İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2022, s.133; Seda Ergüneş Emrağ, “4857 sayılı İş Kanunu’nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13/51, 2016, s.1416; Güven ve Aydın, s.123; Akyiğit, s.178.

taşımıştır.<sup>217</sup> Pandemi döneminde uzaktan çalışma ve teknolojik iletişim araçlarının kullanımında yaşanan artışın çeşitli avantajları mevcut olmakla beraber dezavantajları da söz konusu olmuştur. İş yaşamında karşılaşılan mobbing sorununun siber alana taşınması da bunlardan biridir.<sup>218</sup> Örneğin, pandemi sürecinde ülkemizde öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada katılımcıların dörtte biri pandemi öncesinde de mobbinge maruz kaldığını ve pandemi ile beraber bu durumun siber alana taşındığını belirtmiştir.<sup>219</sup> İş yaşamında dijitalleşme ile beraber bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması siber mobbinge verilmesi gereken önemi arttırmıştır. Teknoloji ile mobbingin kesişim noktasında yer alan siber mobbing, bazı özgün özellikler taşısa da geleneksel mobbingden tamamen ayrı bir olgu olarak değerlendirilemez. Çoğu zaman bu iki olgu birbirini takip eden ya da eş zamanlı biçimde ortaya çıkan süreçler olarak varlıklarını sürdürmektedir.<sup>220</sup> Sonuç olarak, işyerinde başlayan geleneksel mobbing süreci, dijitalleşmenin de yardımıyla siber mobbing adı altında zaman ve mekân gözetmeksizin devam etmektedir. Bu nedenle yukarıda mobbinge ilişkin yaptığımız açıklamalar siber mobbing bakımından da geçerliliğini korumaktadır. Ancak, siber mobbingde karşılaşılan davranış biçimlerinin geleneksel mobbingden ayrılan yönü ve tespitite yaşanabilecek güçlükler bu olguyu bir mobbing türü olarak ayrıca ele almayı da gerekli kılmaktadır. Aşağıda öncelikle siber mobbing olgusunun tarihi gelişimi üzerinde durulacak ardından terim ve tanımı ele alınacaktır.

---

<sup>217</sup> Sanjeeva Kumar Pothuganti, “Workplace Cyberbullying: A Systematic Literature Review on Its Definition, Theories, and the Role Of HDR”, *Cogent Business&Management*, 11/1, 2024, s.2; Vranjes, s.28; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Home-Office, s.163; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve F. Burcu Savaş Kutsal, “Uzaktan Çalışma”, *Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi* içinde Saim Ocak (Ed.), İstanbul: Adalet Yayınevi, 2023, s.51-52; Savaş Kutsal ve Yüce, s.1447; Tuncay, s.25.

<sup>218</sup> Savaş Kutsal ve Yüce, s.1454; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 1430 vd.; Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.509, 511; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.64; Demircioğlu, s.113, 115; Ünal, s.17; M. Kandemir, s.43-46.

<sup>219</sup> Derya Deniz ve Metin Iriz, “Covid-19 Pandemi Sürecinde Öğretmenlerde Siber Zorbalık Algısının Çeşitli Değişkenler ile İncelenmesi”, *4th ECLSS international Online Conference Economics& Social Science Proceedings Book*, Kıbrıs: Kıbrıs İlim Üniversitesi Yayınları, 2020, s.224.

<sup>220</sup> Peter K. Smith, Jess Mahdavi, Manuel Carvalho, Sonja Fisher, Shanette Russel ve Neil Tippett, “Cyberbullying: Its Nature and Impact in Secondary School Pupils”, *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 49/4, 2008, s.377; Robet S. Tokunaga, “Following You Home From Scholl: A Critical Review and Synthesis of Research on Cyberbullying Victimization”, *Computers in Human Behavior*, 26, 2010, s.279; Anri Durr, Cyberbullying in the Workplace – An Invisible Fist Hits the Hardest, Yüksek Lisans Tezi, Stellenbosch Universtiy, 2019, s.32; Robin Kowalski, Gary Giumetti, Amber Schroeder ve Micah Lattanner, “Bulliyng in the Digital Age: A Critical Review and Meta-Analysis of Cyberbullying Research Among Youth”, *Psychological Bulletin*, 140/4, 2014, s.1107; Carmel Privitera ve Marilyn Anne Campbell, “Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying?”, *CyberPsychology and Behavior*, 12/4, 2009, s.9; Atte Oksanen, Reetta Oksa, Nina Savela, Markus Kaakinen ve Noora Ellonen, “Cyberbullying Victimization at Work: Social Media Identity Bubble Approach”, *Computers in Human Behavior*, 109, 2020, s.2; Vranjes, s.68; West vd., s.600.

### 3.1.2. Tarihsel Gelişim

İletişim teknolojilerindeki dönüşümle birlikte ortaya çıkan siber mobbing kavramı, başlangıçta çocuklar, ergenler ve gençler üzerinde gözlemlenen dijital taciz örnekleri üzerinden “siber zorbalık” başlığıyla ele alınmış; zamanla iş yaşamında da karşılık bulan ayrı bir mobbing biçimi olarak da değerlendirilmiştir.<sup>221</sup> Çocuk ve ergen psikolojisine ilişkin literatürdeki bu kavram, işyerlerinde benzer davranışlar sergileyen yetişkinler bakımından “işyerinde siber zorbalık” veya “siber mobbing” şekliyle kullanılmaya başlanmıştır.<sup>222</sup>

İlk defa Amerika Birleşik Devletleri’nde ortaya çıkan siber zorbalık (*cyber bullying*) kavramı, bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak yapılan tüm taciz, aşağılama veya tehditleri kapsamaktadır.<sup>223</sup> Bu açıdan tam olarak iş yaşamındaki taciz edici davranışları yansıtmamakla birlikte işyerindeki bu tür davranışları da içine alan bir üst kavram olarak değerlendirilebilir. Ülkemizde de siber mobbingin kavramsal olarak ele alınması, uluslararası literatüre paralel şekilde, ilk olarak psikoloji disiplini çerçevesinde çocuk ve ergenlerin dijital ortamlarda maruz kaldıkları mağduriyetlere odaklanarak başlamıştır.<sup>224</sup> İş yaşamına yönelik olarak ise olgu, uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasından önce de var olmakla birlikte, literatürde bu konuya yönelik akademik ilginin belirgin biçimde arttığı dönem COVID-19 pandemisi ve sonrası olmuştur.<sup>225</sup> Zira pandemi dönemi ile birlikte tele çalışmanın iş yaşamının olağan bir

---

<sup>221</sup> Smith vd., s.376 vd.; Tokunaga, s.277 vd.; Sameer Hinduja ve Justin W. Patchin, “Cyberbullying: An Exploratory Analysis of Factors Related to Offending and Victimization”, *Deviant Behaviour*, 29, 2008, s.129 vd.; Kowalski vd., s.1073 vd; Olweus, s.1 vd.; Ellen M. Selkie, Jessica L. Fales ve Megan A. Moreno, “Cyberbullying Prevalence Among US Middle and High School-Aged Adolescents: A Systematic Review and Quality Assessment”, *Journal of Adolescent Health*, 58, 2016, 125vd.

<sup>222</sup> Farley, Coyne ve D’Cruz, s.6; Privitera ve Campbell, s.5; Forssell, s.454; Chris Piotrowski, “From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations”, *Organization Development Journal*, 30/4, 2012, s.44; Fatih Seyran, “Covid-19 ve Siber Zorbalık: Uzaktan Çalışma Üzerine Bir Değerlendirme”, *2.Uluslararası Sosyal Bilimler ve İnovasyon Kongresi*, Ankara, 24-25 Mayıs 2021, s.6; Sinem Yıldırım ve Gülşah Tur, “Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma”, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2/2, 2021, s.171; Cerev ve Gürsul, s.118; Vranjes, s.2.

<sup>223</sup> Heiko Gabler, “Cyber-Mobbing in Sozialen Netzwerken”, *Philotec*, 2013, s.7; Tokunaga, s.278.

<sup>224</sup> Tolga Arıcak, Taşkın Tanrıku ve Hüseyin Kınay, “Siber Mağduriyet Ölçeği’nin İlk Psikometrik Bulguları”, *Akdeniz Eğitim ve Araştırmaları Dergisi*, 11, 2012, s.2; Tolga Arıcak, Sinem Siyahhan, Ayşegül Uzunhasanoğlu, Sevdâ Sarıbeyoğlu, Songül Çıplak, Nesrin Yılmaz ve Cemil Memmedov, “Cyberbullying Among Turkish Adolescents”, *CyberPsychology&Behavior*, 11/3, 2008, s.254.

<sup>225</sup> Savaş Kutsal ve Yüce, s.1428 vd.; Cerev ve Gürsul, s.117 vd.; Yıldırım ve Tur, s.171 vd.; Hicran Atatanır, “İş Yaşamında Siber Zorbalık”, *Anasay*, 6/22, 2022, s.462-463; Seda Gökçe Turan, “İşyerinde Siber Zorbalık Üzerine Bir İnceleme”, *Journal of Organizational Behavior Review*, 3/1, 2021, s.114-



parçası haline gelmesi, çalışanların dijital ortamlarda daha yoğun ve sürekli bir etkileşim içinde bulunmasına neden olmuştur.<sup>226</sup> Bu durum siber mobbingin hem görünürlüğünü arttırmış hem de çalışma ilişkileri bağlamında incelenmesini daha da önemli bir hale getirmiştir. Böylelikle, siber mobbinge ilişkin akademik çalışmaların sayısı ve çeşitliliğinde gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Ancak hâlâ, özellikle ulusal literatür kapsamında, araştırmaların yeterli düzeyde olduğunu söylemek mümkün değildir.

### 3.1.3. Terimsel Yaklaşım

Mobbing gibi siber mobbing de birden fazla disiplinin kesişim noktasında bulunan bir kavramdır. Geleneksel mobbing de olduğu gibi disiplinler arası özelliği kavramın ifade ediliş biçimini de çeşitlendirmiştir.<sup>227</sup> Terminoloji olarak siber mobbing yerine onunla benzer veya yakın anlama gelen çeşitli ifadeler kullanılmaktadır. İşyerinde Siber Zorbalık (*Cyberbullying at Workplace/ Worplace Cyberbullying*), Siber Suçlama (*Cybercriminalization*), Çevrim içi Taciz (*Online Harassment*), İnternet Tacizi (*Internet Harassment*), Siber Saldırı (*Cyber Aggression*), İnternet Mobbingi (*Internet Mobbing*), E-Taciz (*E-Harassment*), Elektronik Taciz (*Electronic Harassment*) gibi terimler işyerlerinde dijital yollarla gerçekleştirilen psikolojik şiddet ve taciz davranışlarını tanımlamak üzere kullanılmaktadır.<sup>228</sup>

Her ne kadar yabancı literatürde çoğunlukla siber zorbalık (*cyberbullying*) terimi kullanılsa da, aslında bu kavram siber mobbinge göre daha geniş kapsamlıdır. Zira

---

115; Perihan Tüzün, “İş Yaşamında E-Kelepeç ve Dijital Mobbing”, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13/2, 2023, s.1141 vd.; Hatice Duygu Özer, “Pandemi Sürecinde Artan Tehlike: İşyerinde Siber Zorbalık”, *Selçuk Hukuk Kongresi 2020 Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı* içinde Alper Uymaz, Mehmet Akçal ve Ebru Tüzemen Atik (Ed.), Ankara: Nobel Yayınları, 2020, s.133 vd.

<sup>226</sup> Veronica Bollestad, Jon-Sander Amland ve Espen Olsen, “The Pros And Cons Of Remote Work in Relation To Bullying, Loneliness And Work Engagement: A Representative Study Among Norwegian Workers During COVID-19”, *Frontiers in Psychology*, 13, Ekim 2022, s.2; Tomohiko Ikeda vd., “Prevalence, Characteristics, And Psychological Outcomes Of Workplace Cyberbullying During The COVID-19 Pandemic In Japan: A Cross-Sectional Online Survey”, *BMC Public Health*, 22, 2022, s.2; Cherly Akinyi Genga ve Sunday Samson Babolola, “Unveiling the Shadow of Workplace Cyberbullying in the Digital Age: A Call for Research in Africa”, *Businesses*, 4/4, 2024, s.492.

<sup>227</sup> Bkz: 2. Bölüm, 2.1.3. “Terminolojik Çerçeve”, s.7 vd.

<sup>228</sup> West vd, s.599; Gabler, s.7; Selkie vd., s.126; Dorothy Wunmi Grigg, “Cyber Aggression: Definition and Concept of Cyberbullying”, *Australian Journal of Guidance&Counselling*, 20/2, 2010, s.152; Burak Akdeniz ve Aysun Doğan, “Cyberbullying: Definition, Prevalence, Effects, Risk and Protective Factors”, *Current Approaches in Psychiatry*, 16/3, 2024, s.426.

sadece iş yaşamı ile ilgili değil genel olarak dijital ortamda herhangi bir şekilde ortaya çıkan saldırgan ve zararlı davranışların tümü için kullanılmaktadır.<sup>229</sup> Bu sebeple işyerlerinde gerçekleşen bu tür davranışları ifade etmek için çoğunlukla, sadece siber zorbalık değil işyerinde siber zorbalık (*cyberbullying at workplace/ workplace cyberbullying*) ifadesi kullanılmaktadır. Ulusal literatürde de siber mobbingin çoğunlukla siber zorbalık veya işyerinde siber zorbalık şeklinde ifade edildiği görülmektedir.<sup>230</sup> Bunun dışında yaygın olmasa da siber mobbing için dijital mobbing, sanal mobbing, e-mobbing, sanal şiddet, sanal zorbalık, dijital şiddet, çevrim içi şiddet, çevrim içi zorbalık, çevrim içi taciz, teknolojik zorbalık, e-taciz, siber taciz, siber tartaklama gibi kavramlar da kullanılmaktadır.<sup>231</sup> Siber mobbing ile siber zorbalık ifadelerinin dönüşümlü kullanılmasının sebebi olarak ise işyerinde yaşanan mobbing sürecinin siber alana taşındığında iki kavram arasında farkın kalmadığı öne sürülmektedir.<sup>232</sup> Buna karşılık, kanaatimizce siber zorbalık, siber mobbing davranışlarını da içine alan şemsiye bir terim iken siber mobbing, zorbalığın iş yaşamı özelinde bir süreç olarak gelişen spesifik halidir.<sup>233</sup> Bu açıdan kavramın çalışmalarda işyerinde siber zorbalık veya işyerinde dijital taciz şeklinde ayrıca belirtilerek kullanılması isabetlidir.

Hukuk disiplini açısından ele alındığında ise siber mobbing, geleneksel mobbing kapsamında değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme olgunun ifade ediliş biçimini sınırlamış ve çoğu zaman dijital ortamda gerçekleştirilen bu davranışların mobbing veya psikolojik taciz şeklinde ifade edilmesine neden olmuştur. Ancak siber mobbinge odaklanan çalışmalar incelendiğinde kavrama ilişkin yaygın olarak kullanılan terimlerin; işyerinde siber zorbalık<sup>234</sup>, siber mobbing<sup>235</sup> veya dijital mobbing<sup>236</sup> olduğu

<sup>229</sup> Tokunaga, s.278. Bkz. 3. Bölüm, 3.5.1. “Benzer Kavramlar ile İlişkisi”, s.66 vd.

<sup>230</sup> Seyran, s.8-9; Atatanır, Siber Zorbalık, s.465; Kılıçoğlu ve Şahin Taşkın, s.1467.

<sup>231</sup> Özer, s.133 vd.; Turan, s.113 vd.; Tüzün, s.1141 vd.; Cerev ve Gürsul, s.119. Dijital mobbing için Bkz. Cerev ve Gürsul, s.117 vd.; Tüzün, s.1141 vd. Siber mobbing için bkz: Savaş Kutsal ve Yüce, s.1427 vd.; Atatanır, s.1621 vd.; Seda Kayapalı Yıldırım ve Oğuzhan Ekinci, “Siber Mobbing Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”, *Mavi Atlas*, 7/2, 2019, s. 294 vd.; Özgür Demirtaş ve Mustafa Karaca, “Siber Mobbing: Kavramsal Çerçeve, Öncülleri ve Sonuçları”, *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi*, 2/2, 2018, s.20 vd.; Seher Demirkaya, “Çalışma Hayatında Şiddetin Yeni Görünümü: Dijital Şiddet”, *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 10/100, 2023, s.2634.

<sup>232</sup> Yıldırım ve Tur, s.175.

<sup>233</sup> Aiman El Asam ve Muthanna Samara, “Cyberbullying and the law: A Review of Psychological and Legal Challenges”, *Computers in Human Behavior*, 65, 2016, s.129; Tokunaga, s.278.

<sup>234</sup> Kılıçoğlu ve Şahin Taşkın, s.1467; Atatanır, Siber Zorbalık, s.459 vd.; Turan, s.113 vd.; Özer, s.133.

<sup>235</sup> Savaş Kutsal ve Yüce, s.1140, 1453.

<sup>236</sup> Tüzün, s.1141 vd.; Cerev ve Gürsul, s.117 vd.

tespit edilmektedir. Çalışmamızda ise kavramı daha iyi ifade ettiğini düşündüğümüz, siber mobbing terimi tercih edilmiştir.

### 3.2. Siber Mobbingin Tanımı

Tıpkı geleneksel mobbing gibi, siber mobbingin olgusunun disiplinler arası bir yaklaşımla ele alınması, farklı tanımlamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur.<sup>237</sup> Siber mobbing üzerine yapılan ilk çalışmalarda, kavram tanımlanırken büyük ölçüde geleneksel mobbing tanımını temel almıştır. Bunun yanı sıra çocuk ve ergen psikolojine ilişkin siber zorbalık (*cyberbullying*) çalışmalarında belirlenen bazı ölçütlerden de yararlanılmıştır. *Smith* ve arkadaşlarına göre siber zorbalık, bir kişi veya grup tarafından kasıtlı olarak ve elektronik iletişim araçları kullanılarak kendini savunamayacak kurbanı karşı zaman içerisinde tekrar eden saldırgan eylemlerdir.<sup>238</sup> *Belsey'e* göre ise kişi(ler) tarafından başkalarına zarar vermek için bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak tekrarlanan düşmanca davranışlardır.<sup>239</sup> Bu tanımlar her ne kadar siber mobbinge ilişkin genel çerçeveyi sunmaktaysa da konumuz açısından iş yaşamı ile ilişkisinin kurulmamış olması nedeniyle eksik kalmaktadır. Konuya iş ilişkileri açısından yaklaşan *Farley* ve arkadaşları tarafından işyerinde siber zorbalık, kişinin çalışma yaşamı ile ilgili olarak teknolojik araçlar ile olumsuz eylemlere tekrar tekrar maruz kalması şeklinde tanımlanmıştır.<sup>240</sup> Ayrıca yazarlar konunun geleneksel mobbing olgusundan da ayrıştırılmaması gerektiğine isabetle dikkat çekmişlerdir. *Piotrowski* de siber mobbingin, iş yaşamı ile ilgili olarak benzer bir tanım yaparak failin çevrimiçi veya kablosuz iletişim teknolojisi ve cihazları aracılığıyla başlattığı, istenmeyen sosyal iletişim davranışları olduğunu belirtmiştir.<sup>241</sup>

Siber mobbingin hangi kapsamda tanımlanması gerektiğine ilişkin de farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bir grup yazara göre siber mobbing, geleneksel mobbingi belirli unsurları açısından değiştirirse de onun bir uzantısı veya yeni bir türü olarak değerlendirilmeli ve tanımının geleneksel mobbingden uzaklaşmaması

---

<sup>237</sup> Bkz: 2. Bölüm, 2.2 “Mobbingin Tanımı”, s.13 vd.

<sup>238</sup> *Smith* vd., s.376.

<sup>239</sup> *Bill Belsey*, The World’s First Definition of Cyberbullying (online), <https://cyberbullying.ca/> (Erişim Tarihi: 10.02.2025).

<sup>240</sup> *Farley*, *Coyne* ve *D’Cruz*, s.12.

<sup>241</sup> *Piotrowski*, s.45.

gerekmektedir.<sup>242</sup> Buna karşılık bir başka görüşe göre, siber mobbing ile ortaya çıkan davranışın spesifik unsurları –anonimlik, yayılma hızı vb.- kavramı geleneksel mobbingden farklılaştırmakta ve kendi başına yeni bir olgu olarak ele alınmasını gerektirmektedir.<sup>243</sup> Gerçekten de siber mobbing, geleneksel mobbinge ilişkin temel unsurları barındırır da elektronik araç, anonimlik veya yayılma hızı gibi siber alana özgü dinamiklerin varlığı da yadsınamaz.<sup>244</sup> Ancak, kanaatimizce, kavramın tanımlanmasında geleneksel mobbingle olan yapısal bağ korunmalı, fakat dijitalleşmenin ortaya çıkardığı özgün unsurlar da göz ardı edilmemelidir.

Hukuk disiplini açısından ele alındığında ise “siber mobbing” kavramı, doktrinde henüz açık ve müstakil bir tanıma kavuşmuş değildir. Teknolojinin iş yaşamında daha yaygın biçimde kullanılmasıyla birlikte, geleneksel mobbing davranışlarının dijital ortamlarda ortaya çıkan biçimleri iş ilişkisi bağlamında önem kazanmıştır. Bununla birlikte, bu alanda yapılmış akademik çalışmalar halen kısıtlıdır. Bu çalışmalarda da siber mobbing ayrıca tanımlanmak yerine geleneksel mobbing kavramı içerisinde ele alınmaktadır. Geleneksel mobbing tanımının siber mobbingi de kapsayacak şekilde yorumlanması, kavramın bağımsız olarak tanımlanması gerekliliğini görece azaltmıştır. Buna karşılık, bu olgunun unsurlarının tespitini ve kendine özgü yönleriyle derinlemesine incelenmesini de sınırlamış gözükmektedir.

Siber mobbingin tanımına ilişkin, Türk hukuk doktrininde henüz bir görüş birliği bulunmamakta; konuyla ilgili farklı yaklaşımların varlığı dikkat çekmektedir. Genel olarak siber mobbingin geleneksel mobbingden ayrı, kendine özgü yeni bir olgu olarak ele alınmasını yönünde bir görüş ortaya konulmamış; kavram, daha çok geleneksel mobbingin teknolojik araçlarla işlenen bir türü olarak kabul edilmiştir.<sup>245</sup> Örneğin, *Savaş Kutsal ve Yüce*'ye göre siber mobbing zaten yüz yüze uygulanan mobbingin

---

<sup>242</sup> Marilyn Anne Campbell, “Cyber-Bullying: An Old Problem in a New Guise?”, *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 15/1, 2005, s.68-69; Langos, s.285; Tokunaga, s.278-279; Olweus, s.6-12; Smith vd., s.376; Privitera ve Campbell, s.16; Coyne vd., s.948; Hinduja ve Patchin, s.131.

<sup>243</sup> Andrea Baroncelli ve Enrica Ciucci, “Unique Effects of Different Components of Trait Emotional Intelligence in Traditional Bullying and Cyberbullying”, *Journal of Adolescence*, 37, 2014, s.813; Lucie Corcoran, Conor Mc Guckin ve Garry Prentice, “Cyberbullying or Cyber Aggression? : A Review of Existing Definitions of Cyber-Based Peer-to-Peer Aggression”, *Societies*, 5, 2014, s.247; Vranjes, s.28.

<sup>244</sup> Corcoran, Guckin ve Prentice, s.252.

<sup>245</sup> Savaş Kutsal ve Yüce, s.1454; Tüzün, s.1143; Kayapalı Yıldırım ve Ekinci, Siber Mobbing Ölçeği, s.297; Demirtaş ve Karaca, s.22; Esra Gökçen Kaygısız, “Şiddetin E-Hali: Siber Zorbalık”, *TİHEK Akademik Dergisi- Şiddetin Önlenmesi Özel Sayısı*, 4-5, 2020, s.161; Demirkaya, s.2631.

bilgi ve iletişim yolu ile gerçekleştirilmesinden ibarettir.<sup>246</sup> Buna karşılık, *Atatanır* ise siber mobbing kavramını kişisel verilerin ihlal edilmesi veya kimlik hırsızlığı ile ele geçirilen içerikler ile mağdurun sanal alanda tekrarlanarak maruz kaldığı bir süreç olarak tanımlamıştır.<sup>247</sup> Ancak siber mobbing, sadece kullanılan platformun veya davranış türünün değişmesinden ibaret değildir. Asıl dönüşüm, mobbingin temel unsurlarının doğasında yaşanmaktadır. Geleneksel mobbingin zaman ve mekânla sınırlı yapısının aksine, siber mobbingin kalıcı, sınırsız ve faili belirsiz olabilen niteliği, bu unsurların yeniden yorumlanmasını zorunlu kılmaktadır.<sup>248</sup>

Öte yandan Uluslararası Çalışma Örgütünde geleneksel mobbing davranışlarının dijital ortama taşınmasıyla oluşan siber mobbing olgusunu hem kavramsal hem de normatif düzeyde ele almaktadır. UÇÖ'nün 2020 tarihli "*System Needs Update*" başlıklı çalışmasında siber mobbing; iş bağlamında bir bireye ya da gruba karşı bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla yöneltile her türlü saldırgan davranış olarak tanımlanmakta ve bu davranışların elektronik postalar gönderilmesi, çevrim içi sohbetler veya telefon görüşmeleri yapılması, web siteleri veya sosyal medya platformlarının kullanılması ya da video ve görsel içeriklerin paylaşılması yoluyla gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir.<sup>249</sup> Örgüte göre, mobbing yalnızca fiziksel iş ortamlarında değil, dijitalleşmenin etkisiyle iş ile ilişkili iletişim kanalları üzerinden de meydana gelebilmektedir. Bu görüş, UÇÖ'nün 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nde de açıkça benimsenmiştir. Söz konusu sözleşme, işyerinde şiddet ve tacizin yalnızca fiziksel mekânlarla sınırlı olmadığını, aynı zamanda "bilgi ve iletişim teknolojileriyle yürütülen işe ilişkin iletişimler" üzerinden de gerçekleştirilebileceğini kabul etmektedir.<sup>250</sup> Bu yaklaşım, dijital iletişim araçlarının iş yaşamında birer baskı ve taciz aracına dönüşerek siber mobbingin oluşumuna zemin hazırladığını açıkça ortaya koymaktadır.

---

<sup>246</sup> Savaş Kutsal ve Yüce, s.1454.

<sup>247</sup> *Atatanır*, s.1631; *Atatanır*, Siber Zorbalık, s.467.

<sup>248</sup> Dönüşen unsurların detaylı analizi için bkz. 3. Bölüm, 3.5.3. "Siber Mobbingin Unsurları", s.77 vd.

<sup>249</sup> Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis ve Mathias Wouters, "*System Needs Update: Uprading Protection Against Cyberbullying and ICT-enabled Violence and Harassment in the World of Work*", ILO Working Paper No:1, Geneva: ILO, 2020, s.16; ILO, *Healthy Working Environments*, s.10.

<sup>250</sup> C190 – Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019, madde 3; UÇÖ, *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 Sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber*, s.21-22; Bakırcı, *Şiddet ve Taciz*, s.38; Alpagut, s.27-28.

Öğretideki tanımlar siber mobbingin anlaşılması açısından yeterli gözükse de kavramın kendine has özelliklerinin belirtilmesinde yetersiz kalmaktadır. Örneğin, mobbing olgusundaki tekrarlanan sistematik süreç siber alana taşındığında değişiklik göstermektedir.<sup>251</sup> Bu açıdan kavram mobbing kapsamında fakat kendine has özelliklerine de değinilerek daha detaylı bir şekilde tanımlanmalıdır. Buna göre siber mobbing; iş yaşamıyla bağlantılı olarak, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak gerçekleştirilen ve süreklilik unsurunun, ya failin tekrarlanan aktif eylemiyle ya da tek bir aktif eylemini takip eden pasif tutumuyla sağlandığı, sistematik bir yıldırma sürecidir.

### 3.3. Siber Mobbingin Hukuki Niteliği

Mobbingin bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla meydana gelen bir türü olarak siber mobbing hukuki niteliği bakımından geleneksel mobbinge benzer olup, aynı temellere dayanmaktadır. Her ne kadar siber mobbing, uygulanma şekli, yapısal unsurları ve ispat yükü bakımından kendine özgü nitelikler taşısa da; ihlal ettiği temel haklar açısından geleneksel mobbing ile büyük oranda örtüşmektedir. Teknolojik araçlar ile meydana gelen ve bir süreç halini alarak gerçekleşen saldırgan davranışlar mağdur işçinin kişilik haklarını ihlal etmekte ve ruhsal bütünlüğüne zarar vermektedir. Dolayısıyla siber mobbing süreci, öncelikli olarak işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu ihlal etmesi sebebiyle borca aykırılık kapsamında hukuki sonuç doğururken; bununla birlikte haksız fiil sorumluluğunu doğurabilecek bir nitelik de taşımaktadır.<sup>252</sup> Ayrıca siber mobbing süreci aynı geleneksel mobbingde olduğu gibi TCK'da suç sayılan davranışları da içerebileceğinden cezai sorumluluğu da gündeme getirebilir.<sup>253</sup> Sonuç olarak, siber mobbing olgusu da birden fazla hukuk dalının kesişim noktasında bulunan karma nitelikli hukuka aykırı bir olgu olarak karşımıza çıkar. Mobbingin hukuki niteliği ve farklı disiplinlerin konuya yaklaşımına ilişkin yukarıda yaptığımız açıklamalar siber mobbing için de geçerlidir.<sup>254</sup> Ancak aşağıda bazı özellik gösteren yönleri bakımından ayrıca incelenecektir.

<sup>251</sup> Siber mobbingin unsurlarına ilişkin detaylı bir analiz için bkz. 3. Bölüm, 3.3.4. "Siber Mobbing Unsurları", s.71 vd.

<sup>252</sup> Centel, s.57; Centel, İşçinin Kişiliği, s.14-15; Kaplan, İşçinin Korunması, s.42; Bayram, s.566; Sevimli, s.129; Demircioğlu, s.128, 134; Büyükkılıç, s.90; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.101; Arslan Ertürk, s.316; Ünal, s.49-50; Limoncuoğlu, s.60; Lokmanoğlu, s.393; Taşkın, s.164-168.

<sup>253</sup> Bkz. 2. Bölüm, 2.4.4. "Ceza Hukuku", s.24 vd.

<sup>254</sup> Bkz: 2.Bölüm, 2.3 "Mobbingin Hukuki Niteliği", s.18 vd.

### 3.4. İş Hukuku Dışındaki Hukuk Disiplinlerinde Siber Mobbing

#### 3.4.1. Genel Olarak

Mobbingin yeni bir biçimi olarak ortaya çıkan siber mobbing olgusu farklı hukuk disiplinleri açısından, özellikle anayasa ve insan hakları hukuku, borçlar hukuku, medeni hukuk ve ceza hukuku açısından ayrıca ele alınmasını gerektiren bir yönü bulunmamaktadır. Bu sebeple daha önce belirttiğimiz üzere mobbing bölümünde bu hukuk dallarına ilişkin yaptığımız açıklamalar siber mobbing için de geçerlidir.<sup>255</sup> Ancak, teknolojik araçlar ile gerçekleşen siber mobbing eylemleri dijitalleşme ile önem kazanan veya ortaya çıkan yeni hukuk alanlarını da etkilemektedir. Bu çerçevede, siber mobbingin bilişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirilmesi, kişisel verilere yönelik ihlalleri de beraberinde getirebileceğinden, hem bilişim hukuku hem de kişisel verilerin korunması hukuku kapsamında ayrıca ele alınması gerekmektedir.

#### 3.4.2. Bilişim Hukuku

Dijitalleşme ile birlikte karma nitelikli bir hukuk dalı olarak ortaya çıkan bilişim hukuku, dijital ve elektronik ortamlarda veya bilişim sistemleri aracılığıyla yürütülen her türlü faaliyetin hukuki boyutunu ele almaktadır.<sup>256</sup> Bu açıdan bilgi ve iletişim teknolojileri ile gerçekleştirilen siber mobbing davranışlarının da bilişim hukuku kapsamında değerlendirilebileceği açıktır. İnternet üzerinden, elektronik postalar, mesajlaşma yazılımları veya sosyal medya platformları aracılığıyla gerçekleştirilen siber mobbing davranışları, bilişim suçları, iletişim özgürlüğü gibi bilişim hukukunun birçok alt dalını ilgilendiren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem siber mobbing hem de bilişim hukuku birden fazla hukuk disiplinini ilgilendiren bir yapıya sahiptir.<sup>257</sup> Bu sebeple siber mobbingin spesifik olarak bilişim hukukuna özgü bir olgu olduğunu söylemek zor gözükmekteyse de içerik bakımından bilişim hukukunu ilgilendirdiği ve bu kapsamda da incelenebilecek yönlerinin bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışmamız siber mobbing olgusunu iş hukuku perspektifiyle ele

<sup>255</sup> Bkz. 2. Bölüm, 2.4. “İş Hukuku Dışındaki Hukuk Disiplinlerinde Mobbing”, s.19 vd.

<sup>256</sup> Şerafettin Ekici, *Bilişim ve Teknoloji Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024, s.35; Metin Turan, *Bilişim Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s.61; Ahmet Yavuz Uşaklıoğlu, *Dijital Hukuk*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s.109.

<sup>257</sup> Ekici, s.33; M. Turan, s.61-62.

aldığından, konunun bilişim hukukuna ilişkin teknik detayları kapsam dışında bırakılmıştır.

### 3.4.3. Kişisel Verilerin Korunması Hukuku

Siber mobbing kişisel verilerin korunması hukukunu her durumda doğrudan ilgilendiren bir olgu değildir. Kişisel verilerin dijital ortamda hızla yayılabilir nitelikte olması, süreç içerisinde mağdurun özel hayatının ve kişisel bilgilerinin korunmasını hukuki bir sorun haline getirmektedir. Zira bazı durumlarda kişisel veriler siber mobbingde bir araç olarak kullanılmaktadır. Teknolojik gelişmelerin kişisel verilere erişimi ve bu verilerin işlenmesini kolaylaştırması, mobbing failleri için yeni bir manipülasyon ve baskı kaynağı oluşturmaktadır. Örneğin, işverenin işçiyi dijital araçlarla sürekli gözetmesi veya iletişim kayıtlarını izlemesi, kişisel verilerin işlenmesi kapsamında değerlendirilebilir. Ancak bu uygulamalar, zamanla işçi üzerinde psikolojik baskı oluşturabilir ve siber mobbing niteliği taşıyan bir sürece dönüşebilir.<sup>258</sup> Dolayısıyla, teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan, alışılmış siber mobbing örneklerinin de ötesine geçen bazı uygulamalar, işçinin kişisel verilerinin korunması kapsamında değerlendirilebilecektir. Sonuç olarak, siber mobbing bazı hallerde kişisel veri ihlallerine neden olabilmekte; bu yönüyle kişisel verilerin korunması hukuku kapsamında da ele alınabilmektedir.

---

<sup>258</sup> Eurofound, “Workplace Bullying, Harassment And Cyberbullying: Are Regulations And Policies Fit For Purpose?” *Publications Office of the European Union: Luxembourg*, 2024, s.1; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* içinde Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (Ed.), İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s.84; Eda Manav Özdemir, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19/2, 2015, s.128; Bilal Toprak, *KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2021, s.151.



## 3.5. İş Hukuku Bağlamında Siber Mobbing Sürecinin Analizi

### 3.5.1. Benzer Kavramlarla İlişkisi

#### 3.5.1.1. Genel Olarak

İletişimin sanal alana taşınmasıyla insanlar arasında meydana gelen bazı saldırgan ve olumsuz davranışlar yeni bir görünüm almıştır. Bunların hepsi dijital ortamlarda gerçekleşmesi itibariyle birbirine benzese de içerik ve unsurları açısından siber mobbingden farklıdır. Özellikle “siber zorbalık” ve “siber mobbing” terimleri sıklıkla birbirinin yerine kullanılsa da, bu iki kavram kapsam bakımından tam olarak örtüşmemektedir. Bu durum, siber zorbalık çerçevesinde ortaya çıkan bazı davranışların mobbing niteliği taşıyıp taşımadığı konusunda kavramsal bir belirsizlik yaratmaktadır. Çevrim içi ortamda gerçekleşen siber zorbalık (*cyber-bullying*), kışkırtıcı ileti gönderme (*flaming/roasting*), trolleme (*trolling*), çevrim içi taciz (*online harassment*), siber takip (*cyberstalking*), aşağılama (*denigration*), ifşalama (*doxing*), dışlama (*exclusion*) gibi davranışlardan bazıları siber mobbing ile benzerlik göstermektedir. Daha da ötesinde bazıları siber mobbing sürecinin yapısal unsurlarından sayılabilecek nitelikler taşımaktadır. Buna karşılık davranışların bazıları tek başına ele alındığında anlık bir uyuşmazlık olarak kalabilirken, sistematik bir yıldırma sürecinin parçası haline geldiğinde siber mobbinge uygun bir davranış oluşturabilmektedir.<sup>259</sup> Bu nedenle, bu terimleri siber mobbingden ayıran, eylemin kendisinden çok içinde yar aldığı sürecin niteliğidir. Bu bölümde siber mobbing ile en yakın ilişki içerisindeki altı kavram olan siber zorbalık, kışkırtıcı ileti gönderme, trolleme, siber takip, siber taciz ve siber saldırganlık ele alınarak, aralarındaki ortak ve farklı yönler tespit edilecektir.

#### 3.5.1.2. Siber Zorbalık (Cyberbullying)

Çevrim içi ortamda gerçekleşen siber zorbalık davranışlarının büyük ölçüde siber mobbing davranışlarıyla örtüşmesi, daha önce de değindiğimiz üzere her iki kavramın

---

<sup>259</sup> Kowalski vd., s.1074; El Asam ve Samara, s.129; Hladikova, s.96; Nelson Tenorio ve Pernille Bjorn, “Online Harassment in the Workplace: The Role of Technology n Labour Law Disputes”, *Computer Supported Cooperative Work*, 28/3, 2019, s.296; Akdeniz ve Doğan, s.426.

çoğunlukla birbiri yerine kullanılmasına neden olmuştur. Özellikle yabancı literatürde, siber mobbinge ilişkin çalışmaların büyük bölümünde “işyerinde siber zorbalık” (*cyberbullying at workplace*) ifadesinin tercih edildiği ve bu kullanımın çok daha yaygın hale geldiği görülmektedir.<sup>260</sup> Ancak siber zorbalık ve siber mobbing kavramları kapsam açısından birbirinden farklıdır. Siber zorbalık; dijital ortamda, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılarak yapılan tüm saldırgan ve taciz edici davranışları kapsar.<sup>261</sup> Bu açıdan siber zorbalık çok daha geniş bir yelpazeyi ifade etmekte ve sadece iş yaşamı ile ilişkili olarak ortaya çıkan saldırgan davranışları değil, siber alanda herhangi bir şekilde ortaya çıkan olumsuz tüm davranışlar için kullanılmaktadır.<sup>262</sup> Siber mobbing ise siber zorbalığın spesifik bir türü olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>263</sup> Başka bir ifade ile siber zorbalığı uğrayan kişi bir yetişkin olabileceği gibi bir çocuk da olabilmektedir.

Siber mobbing ve siber zorbalık ifadelerinin dönüşümlü olarak kullanılması yerine siber zorbalık kavramının “işyerinde siber zorbalık” şekliyle özelleştirerek kullanılması dijital ortamda meydana gelen davranış siber zorbalık davranışlarından ayırmak açısından isabetlidir.<sup>264</sup> Her ne kadar siber mobbing ifadesinin iş yaşamına ilişkin olarak spesifik olarak kullanılması gerekli ise de işyerinde yaşanan mobbing sürecinin siber alana taşındığında siber zorbalıktan bir farkı kalmadığı savunulmakta; olumsuz davranışların ayrıca siber mobbing olarak kullanılmasının gereksiz bir ayırım olduğu da öne sürülmektedir.<sup>265</sup> Gerçekten de bazı çalışmalarda, iş yaşamı bağlamında ve yetişkinler arasında kullanılması gereken “siber mobbing” kavramının, zaman zaman gençler arasında meydana gelen olumsuz davranışlar için de kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, bazı araştırmalarda siber mobbing ile siber zorbalık arasındaki farkın içerikten ziyade, büyük ölçüde fail sayısından kaynaklandığı ileri sürülmektedir.<sup>266</sup> Örneğin, siber mobbingin bir grup fail tarafından, siber zorbalığın

<sup>260</sup> Kowalski vd., s.65 vd.; El Asam ve Samara, s.127 vd.; Privitera ve Campbell, s.395 vd.; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2276 vd.; Piotrowski, s.44 vd.; Vranjes, s.1 vd.; Pothuganti, s.1 vd.; West vd., s.599 vd.; Ikeda vd., s.1 vd.; Genga ve Babolola, s.492 vd.;

<sup>261</sup> Gabler, s.7; Tokunaga, s.278.

<sup>262</sup> Tokunaga, s.278.

<sup>263</sup> Hladikova, s.91-92.

<sup>264</sup> De Stefano vd., ILO Working Paper 1, s.31-32; Özer, s.140; Seyran, s.11.

<sup>265</sup> Yıldırım ve Tur, s.175.

<sup>266</sup> Aliya Kintonova, Alexander Vasyaev ve Viktor Shestak, “Cyberbullying and Cybermobbing in Developing Countries”, *ICS*, 29/3, 2020, s.436 vd.; Stomp Out Bullying, “Cyber-Mobbing: A New Form of Cyberbullying Affecting Teens”, <https://www.stompoutbullying.org/blog/cyber-mobbing> (Erişim Tarihi: 25.04.2025).

ise tek bir fail tarafından meydana geliyor olması gibi.<sup>267</sup> Ancak bu görüş hâlihazırda tanımlanması ve kapsamının belirlenmesi zor olan siber mobbing davranışlarının ayırt edilmesi ve hukuki düzeyde regüle edilmesini zorlaştırmaktadır.

Sonuç olarak, her ne kadar belirtilen iki kavram zaman zaman birbirinin yerine dönüşümlü olarak kullanılsa da, aralarında hiyerarşik bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Şöyle ki, siber zorbalık; siber mobbingi de kapsayan şemsiye bir kavram niteliği taşıırken siber mobbing, siber zorbalığın iş yaşamı özelinde gelişen spesifik bir biçimdir.<sup>268</sup> Kanaatimizce, “siber mobbing” teriminin tercih edilmesi yerinde olmak ile birlikte, “mobbing” ve “zorbalık” kavramları arasındaki farkın burada da gözetilmesi gerekmektedir. Nitekim bir davranışın mobbing olarak kabul edilebilmesi sistematiklik, işle bağlantılılık, süreklilik ve kast gibi belirli unsurların varlığına bağlıdır.<sup>269</sup> Aynı şekilde, bu unsurların siber mobbingin siber zorbalıktan ayırt edilebilmesi açısından da aranması gerekmektedir. Dolayısıyla, her siber zorbalık vakası, siber mobbing olarak değerlendirilemeyecektir.

### 3.5.1.3. Kışkırtıcı İleti Gönderme (Flaming)

Kışkırtıcı ileti gönderme, genellikle bir öfke patlaması sonucunda ortaya çıkan ve dijital ortamda anonim bir şekilde gerçekleşen, özellikle bir kişiye saldırgan, hakaret içerikli, kaba veya saygısız mesajlar gönderilmesidir.<sup>270</sup> Bu tür mesajlar çoğunlukla tekil bir olay çerçevesinde gerçekleşir ve anlık bir tepki niteliği taşır.<sup>271</sup> Bu nedenle, siber alanda meydana gelen olumsuz bir hareket olarak değerlendirilebilecekse de süreklilik ve sistematiklik unsurlarını taşımadığından siber mobbingin unsurları ile örtüşmez ve siber mobbing teşkil etmez.<sup>272</sup> Ancak kışkırtıcı ileti gönderme kapsamına

<sup>267</sup> Kintova, Vasyaev ve Shestak, s.440; Stomp Out Bullying, “Cyber-Mobbing: A New Form of Cyberbullying Affecting Teens”.

<sup>268</sup> El Asam ve Samara, s.129; Tokunaga, s.278.

<sup>269</sup> Bkz: 2.Bölüm, 2.4.1.2. “Zorbalık”, s.30 vd.

<sup>270</sup> <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-turkish/flaming;>  
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/flaming;> <https://tureng.com/tr/turkce-ingilizce/flaming;> <https://techterms.com/definition/flaming> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).

<sup>271</sup> Mei Alanzo ve Milam Aiken, “Flaming in Elektronik Communication”, *Desicion Support Systems*, 36/3, 2004, s.205; Kowalski vd., s.1074; El Asam ve Samara, s.129; Tenorio ve Bjorn, s.296; Akdeniz ve Doğan, s.426.

<sup>272</sup> Kowalski vd., s.1074; Grigg, s.145; Netsweeper, “5 Most Common Forms of Cyberbullying”, 29 Ağustos 2022, <https://www.netsweeper.com/education-web-filtering/5-most-common-forms-of-cyberbullying> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).

giren mesajlar doğrudan iş yaşamı ile ilişkili olacak şekilde sürekli ve tekrar eden bir süreç içerisinde devam ederse burada artık siber mobbingin varlığından söz edilebilir. Sonuç olarak, online ortamlarda olumsuz bir davranış tipi olarak karşımıza çıkan kışkırtıcı ileti gönderme, ancak belirli şartların varlığı halinde siber mobbing kapsamında değerlendirilmektedir.

#### 3.5.1.4. Trolleme (Trolling)

Siber ortamda sıkça karşılaşılan olumsuz dijital davranışlardan biri de trolleme şeklinde ifade edilen “*trolling*” davranışdır. Kavram genellikle kışkırtıcı ileti gönderme ile karıştırılmakta veya aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak kışkırtıcı ileti gönderme davranışında çoğu zaman belirli bir kişi hedef alınırken, trollemede mağdurlar genellikle rastgele seçilmekte ve doğrudan bir kişinin hedeflenmesinden ziyade, genel olarak herhangi bir kullanıcıdan tepki alınması amaçlanmaktadır.<sup>273</sup> Trolleme davranışında fail, önceden belirlenmiş spesifik bir mağduru hedef almaktan ziyade, alaycı, iğneleyici ve hafife alan bir üslupla kasıtlı olarak kışkırtıcı mesajlar göndererek etkileşim yaratmayı ve ortamı sabote etmeyi amaçlamaktadır.<sup>274</sup> Şu kadar ki, söz konusu davranışlar belirli bir mağduru hedef alarak sistematik bir şekilde devam eder, siber mobbingin diğer unsurları da mevcut olur ise siber mobbing teşkil edebilir.

#### 3.5.1.5. Siber Takip (Cyber Stalking)

Israrlı takip (*stalking*), bir kişiyle iletişim veya fiziksel temas kurmak amacıyla gerçekleştirilen, tekrarlayan ve istenmeyen girişimlerle karakterize edilen bir davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır.<sup>275</sup> Israrlı takip, kişinin sosyal yaşantısı dâhilinde söz

---

<sup>273</sup> Vranjes, s.6; Gökçe Komaç ve Kürşat Çağiltay, “An Overview of Trolling Behavior in Online Spaces and Gaming Context”, *1st International Informatics and Software Engineering Conference (UBMYK)*, 2019, s.1; Emily Lawrenson, “Online Trolls and Cyberbullies: What’s the Difference”, 19 Ekim 2021, <https://www.qustodio.com/en/blog/difference-online-trolls-and-cyberbullies/> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).

<sup>274</sup> Vranjes, s.6; Komaç ve Çağiltay, s.1; Lawrenson, “Online Trolls and Cyberbullies” (Erişim Tarihi: 28.04.2025).

<sup>275</sup> Pınar Tınaz, Sinem Cankardaş ve Nil Madi, “Mobbing, Workplace Incivility and Work-Related Stalking: Comparison in Content and Effects”, *Pearson Journal of Social Science & Humanities*, 6/6, 2020, s.310; Recep Doğan, “Kadına Yönelik Şiddetin Bir Türü Olarak Israrlı Takip (Stalking) Kavramı ve Suçu”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 2104, s.138-140; Alper Uyumaz ve İdris Akdağ, “Türk Özel

konusu olabileceği gibi işle bağlantılı olarak da ortaya çıkabilir.<sup>276</sup> Örneğin, kişi iş arkadaşı, amiri veya işvereni tarafından bu tip hareketlere maruz kalabilir.<sup>277</sup> Dijitalleşme ile birlikte ısrarlı takip davranışı da siber boyuta taşınarak siber takip (*cyber stalking*) halini almıştır. Siber takip, mağdurun internet aracılığıyla hareketlerinin ve çevrim içi aktivitelerinin sürekli olarak izlenmesi, hakkında gizli bilgilere erişilmesi ve bu bilgiler aracılığıyla mağdurun tehdit edilmesi ya da korkutulması şeklinde ortaya çıkan olumsuz bir siber davranış biçimidir.<sup>278</sup> Siber takip, içerisindeki tekrarlanma ve mağduru rahatsız edici davranış özellikleri bakımından siber mobbinge benzemektedir. Ancak kavram, sadece iş yaşamı özelinde değil genel olarak herhangi bir nedenden dolayı meydana gelmektedir. Siber takip pek tabii iş yaşamına ilişkin dijital iletişim ve gözetim süreçleri içerisinde de ortaya çıkabilir. Örneğin, tele çalışanın, işveren tarafından sağlanan bilgisayar aracılığıyla konumunun izlenmesi ya da çeşitli yazılımlar kullanılarak ekranının ve internet aktivitelerinin takip edilmesi söz konusu olabilir.<sup>279</sup> Bu durumda siber takip kapsamına girebilecek davranışlar aynı zamanda bir baskı aracı olarak siber mobbinge dönüşebilecektir. Her iki kavramın belirli durumlarda örtüşmesi, aslında siber takip kapsamında değerlendirilmesi gereken bazı eylemlerin hatalı bir şekilde siber mobbing olarak algılanmasına yol açmakta ve siber mobbing kavramının sınırlarının bulanıklaşmasına neden olmaktadır.<sup>280</sup> Siber mobbing süreci içerisinde siber takibe

---

Hukukunda Şiddet ve İsrarlı Takip Kavramı ile İsrarlı Takip Mağdurunun Korunması”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19/2, 2015, s.54.

<sup>276</sup> İsrarlı takip, Türk Ceza Kanunu’nun 123/A maddesinde tanımı yapılarak suç olarak kabul edilmiştir. Madde, ısrarlı takibin bilişim teknolojileri ile işlenmiş hali olan siber tacizi de kapsar şekilde düzenlenmiştir. TCK, m.123/A-f.1. “*İsrarlı bir şekilde; fiziken takip etmek ya da haberleşme ve iletişim araçlarını, bilişim sistemlerini veya üçüncü kişileri kullanarak temas kurmaya çalışmak suretiyle bir kimse üzerinde ciddi bir huzursuzluk oluşmasına ya da kendisinin veya yakınlarından birinin güvenliğinden endişe duymasına neden olan faile altı aydan iki yıla kadar hapis cezası verilir*”.

<sup>277</sup> Tınaz, Cankardaş ve Madi, s.310-311. Şunu da belirtelim ki, ısrarlı takip davranışı mağdurun işini değiştirmesine veya işini bırakmasına neden olması halinde verilecek ceza ağırlştırılır. TCK m.123/A.f.2-b. “*Mağdurun okulunu, iş yerini, konutunu değiştirmesine ya da okulunu veya işini bırakmasına neden olması, hâlinde faile bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir*”.

<sup>278</sup> Kowalski vd., s.1074; Kintonova, Vasyaev ve Shestak, s.440; Antony Brown, Marcia Gibson ve Emma Short, “Modes of Cyberstalking and Cyberharassment: Measuring the Negative Effects in the Lives of Victims in the UK”, *Annual Review of Cybertherapy and Telemedicine*, 57, 2017, s.57; Steven D. Hazelwood ve Sarah Koon Magnin, “Cyber Stalking and Cyber Harassment Legislation in the United States: A Qualitative Analysis”, *International Journal of Cyber Criminology*, 7/2, 2013, s.157.

<sup>279</sup> RCPA, “Workplace Stalking”, Mayıs 2021, <https://www.paproviders.org/wp-content/uploads/2021/05/Workplace-Stalking.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2025); Karen Adams, “Remote Work’s Cyberstalking Problem”, 31 Ağustos 2020, <https://www.reworked.co/information-management/remote-works-cyberstalking-problem/> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).

<sup>280</sup> Terrance Weatherbee ve E. Kevin Kelloway, “A Case of Cyberdeviancy: Cyberaggression in the Workplace”, *Handbook of Workplace Violence*, E. Kevin Kelloway, Julian Barling, Joseph J. Hurrell (Ed.), California: Sage Publications, 2006, s.447; Sam Rao, “Disturbing Psycho-social Trends in Social Media: The Phenomena of Cyber Bullying and Cyber Stalking”, *Global Media Journal*, 20/47, s.2;

ilişkin unsurlar yer alabilirse de her siber takip vakasının aynı zamanda siber mobbing teşkil ettiği söylenemez.

### 3.5.1.6. Siber Taciz (Cyber Harassment)

Öğretide siber mobbing kavramı yerine zaman zaman siber taciz veya çevrim içi taciz ifadelerinin kullanıldığı da görülmektedir. Siber taciz; bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak kişinin tehditkâr, rahatsız edici ve istenmeyen davranışlara maruz bırakılmasıdır.<sup>281</sup> Siber tacizin de genellikle tekrar eden bir yapısı olsa da bu unsur siber mobbingde olduğu gibi bir zorunluluk arz etmemektedir.<sup>282</sup> Siber mobbing sürecinde de mağdura yönelik taciz niteliğindeki davranışlara yer verilmesi, kavramların zaman zaman birbiri yerine kullanılmasına yol açsa da; siber taciz, hem siber zorbalığı hem de siber mobbingi kapsayan bir üst kavram olarak değerlendirilmektedir.<sup>283</sup> Zira siber taciz kavramı, aynı geleneksel taciz gibi içerisinde birden fazla taciz biçimini barındırmaktadır.<sup>284</sup> Bu sebeple, yalnızca süreklilik gösteren siber mobbing davranışlarını değil, aynı zamanda münferit olarak gerçekleşen eylemleri de kapsamaktadır.<sup>285</sup> Örneğin, siber cinsel taciz (*cyber sexual harassment*), kişinin bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla cinsel içerikli tehditlere maruz kalması ya da bu doğrultuda taciz edilmesidir. Bu tür bir davranışın meydana gelebilmesi için, siber mobbingde olduğu gibi belirli bir sürecin veya tekrarın varlığı şart değildir.<sup>286</sup> Siber mobbing, içerisinde hem cinsel taciz hem de psikolojik tacize ilişkin davranışlar barındırabileceğinden kimi zaman siber taciz ile örtüşmektedir. Ancak siber tacizin siber mobbinge oranla sanal ortamdaki çok daha geniş bir davranış

---

Digby Brown Solicitors, “Cyberstalking at Work – What Can You Do?”, 8 Ağustos 2016, <https://www.digbybrown.co.uk/news/cyberstalking-at-work-what-can-you-do> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).

<sup>281</sup> Brown, Gibson ve Short, s.57; Rao, s.2; Erum Hafees, “Cyber Harassment and Its Implications on Youth in Pakistan”, *New Horizons*, 8/2, 2014, s.31; Hazelwood ve Koon Magnin, s.157; Aranza Trevino, “Cyberstalking vs Cyberbullying vs Cyber Harassment: What’s the Difference?”, *Keeper*, 29 Haziran 2023, <https://www.keepersecurity.com/blog/2023/06/29/cyberstalking-vs-cyberbullying-vs-cyber-harassment-whats-the-difference/> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).

<sup>282</sup> Sandra Jönsson, Tuija Muhonen, Rebecka Cowen Forssell ve Martin Backström, “Assesing Exposure to Bullying through Dijital Devices in Working Life: Two Versions of Cyberbullying Questionnaire (CBQ)”, *Psychology*, 8 2017, s.478; Tauber vd., s.1; Raver ve Nishii, s.236; Branch, s.10.

<sup>283</sup> Hinduja ve Patchin, s.147; Hladikova, s.95; Pothuganti, s.2, 9. Ancak bazı yazarlar siber tacizi, siber zorbalığın özel bir hali veya siber zorbalık şemsiyesi altında değerlendirilmesi gereken bir kavram olarak tanımlamaktadır. Bkz: Tokunaga, s.278; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2285.

<sup>284</sup> Bkz: 2.Bölüm, 2.4.1.3. “Taciz”, s.31 vd.

<sup>285</sup> Jönsson vd., s.478; Tauber vd., s.1; Raver ve Nishii, s.236; Branch, s.10.

<sup>286</sup> Weatherbee ve Kelloway, s.448; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2287; Tenerio ve Bjorn, s.295.

kategorisini ifade etmesi, bu kavramların her zaman birbiri yerine kullanılabilceği anlamına gelmemektedir.

### 3.5.1.7. Siber Saldırganlık (Cyber Aggression)

Siber saldırganlık, dijital ortamlarda gerçekleşen her türlü olumsuz davranışı ifade etmektedir.<sup>287</sup> Siber mobbing sürecinde yer alan saldırgan nitelikteki davranışlar, söz konusu kavramlar arasındaki anlam yakınlığını arttırmakta ve zaman zaman birbirleri yerine kullanılmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte, siber saldırganlık kavramı, bazı yönleriyle siber mobbingden farklılık göstermekte, kapsadığı hem tekil hem de süreklilik arz eden dijital şiddet biçimleri açısından değerlendirildiğinde üst kavramlardan biri olarak kabul edilmektedir.<sup>288</sup> Dolayısıyla, siber saldırganlık kavramı, siber mobbingde zorunlu olan güç dengesizliği, tekrarlanma ve süreklilik gibi unsurlarını göz ardı etmekte ve sadece iş yaşamına ilişkin olarak değil; genel olarak siber ortamda meydana gelen her türlü olumsuz, saldırgan ve zarar verici davranış için kullanılmaktadır.<sup>289</sup> Bu kapsama kışkırtıcı ileti gönderme, trolleme gibi tek seferlik hareketler girdiği gibi taciz, zorbalık veya mobbing gibi bir süreç çerçevesinde gelişen durumlar da dâhildir. Bazı yazarlara göre siber saldırganlık ifadesinin siber mobbing veya işyerinde siber zorbalık terimlerinin yerine kullanılmasının sebebi; dijital teknolojiler sayesinde, tek seferlik ve ani dijital eylemlerin belirli durumlarda süreç halini alarak mobbing olarak değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu görüşe göre, mobbing doğası gereği süreklilik arz eden ve birden fazla eylemden oluşan bir süreç olarak tanımlansa da, bu unsurlar siber ortamda belirli ölçüde dönüşüme uğrayabilmektedir. Bazı tek seferlik dijital eylemler, nitelikleri ve etki alanları bakımından zamanla süreç halini alıp siber mobbing olarak değerlendirilebilmektedir.<sup>290</sup> Ancak siber mobbing terimi, geleneksel mobbing ile kurduğu çağrışımsal bağ nedeniyle dijital ortamdaki bu tip süreçleri açıklamada yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple siber mobbing yerine siber saldırganlık teriminin kullanılmasının çok daha isabetli olduğu savunulmaktadır.<sup>291</sup> Bu görüşe katılmamak

---

<sup>287</sup> Grigg, s.152.

<sup>288</sup> Coyne vd., s.955; Oksanen vd., s.2; Grigg, s.152.

<sup>289</sup> Coyne vd., s.949; Olweus, s.285; Grigg, s.152; Langos, s.287; Corcoran, Guckin ve Prentice, s.248; El Asam ve Samara, s.129.

<sup>290</sup> Siber mobbinge ilişkin olarak tekrarlanma unsuru ayrıca ele alınacaktır. Bkz. 3.Bölüm, 3.5.3.3. "Süreklilik", s.79 vd.

<sup>291</sup> Grigg, s.152 vd.; Corcoran, Guckin ve Prentice, s.252.

ile birlikte siber mobbingin kendine has özellikleri ile siber saldırganlığın alt kümesinde yer alan bir kavram olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Çünkü siber mobbing yerine “işyerinde siber saldırganlık” teriminin kullanılması; yalnızca adlandırmayı değil, aynı zamanda siber mobbingin sınırlarını aşan ve çok daha geniş bir dijital şiddet yelpazesini ifade eden bir içerik değişimini de beraberinde getirmektedir. Sonuç olarak, çalışmamızda sözünü ettiğimiz tüm kavramlar kapsam açısından karşılaştırıldığında, en geniş çerçeveyi “siber saldırganlık” terimi çizmektedir. Bu terim, çatısı altında siber taciz, siber zorbalık ve en dar kapsamda siber mobbing kavramlarını barındırmaktadır.

### **3.5.2. Siber Mobbing Sürecinin Tarafları**

#### **3.5.2.1. Genel Olarak**

Siber mobbing sürecinde rol alan taraflar geleneksel mobbing sürecinde olduğu gibi mobbing failleri, mobbing mağdurları ve izleyicilerdir.<sup>292</sup> Siber mobbing, geleneksel mobbingdeki fail, mağdur ve izleyici rollerinin özelliklerini tamamen ortadan kaldırmamakta; aksine bu yapıyı koruyarak taraflara dijital ortamın sunduğu ek ve özgün özellikler kazandırmaktadır.<sup>293</sup> Aşağıda siber mobbingin fail, mağdur ve izleyicileri değişiklik gösteren özellikleri dikkate alınarak ayrıntılı bir şekilde ele alınmaya çalışılacaktır.

#### **3.5.2.2. Siber Mobbing Failleri**

Siber mobbing failleri, saldırgan davranışları bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak gerçekleştiren kişilerdir. Ancak siber mobbingin dijital ortamda gerçekleşmesi, failin kimliğinin belirlenmesini zora sokmakta, bu noktada geleneksel mobbingden farklılaşmaktadır. Siber mobbingde failin kimliği üç farklı şekilde karşımıza çıkabilir. Failin kimliği, eylemi gerçekleştirdiği profil veya hesaptan açıkça belli olabileceği gibi; kimliğini gizlese dahi teknik bir incelemeyle (IP adresi tespiti vb.) belirlenebilir veya kullandığı anonimleştirme araçları nedeniyle tespit edilmesi

---

<sup>292</sup> ILO, Healthy Working Environments, s.11; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.37; Savaş, s.12; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.624; Taşkın, s.376; Kantarcı, s.93-98. Ayrıca bkz: 2.Bölüm, 2.4.3. “Mobbing Sürecinin Tarafları”, s.36 vd.

<sup>293</sup> Olweus, s.10.



tamamen imkânsız da olabilir.<sup>294</sup> Failin dijital ortamda anonim kalabilmesi, mağdurda çaresizlik duygusunu derinleştirmektedir. Ayrıca belirtelim ki, failin tespitine ilişkin sürecin zorluğu ve siber mobbing davranışlarının çoğu zaman yaptırımsız kalması, taraflar arasındaki güç dengesizliğini de pekiştirmektedir.<sup>295</sup>

Siber mobbing faili bakımından da anonim kalabilme ve mağdura uzaklığın çeşitli etkileri söz konusudur. Zira failin fiziken mağdurdan uzak bir biçimde siber mobbing uygulaması, eylemlerinin sonuçlarına karşı olan farkındalığını azaltmakta ve empati kurma yeteneğini de zayıflatmaktadır.<sup>296</sup> Bu durum faillere davranışlarını çok daha kolay sürdürmeleri için uygun bir zemin hazırlamakta ve failer geleneksel mobbingde yap(a)mayacakları davranışları siber alanda çok daha rahat bir şekilde gerçekleştirebilmektedirler.<sup>297</sup> Şunu da ekleyelim ki, bu noktada failin kimliği ve işyeri ile olan bağı üzerinde yoğunlaşan tartışmalar da ayrı bir önem arz etmektedir. Siber mobbing durumunda da fail işyerinde çalışmayan herhangi bir üçüncü kişi olabilmektedir.<sup>298</sup> Özellikle, anonim olarak gerçekleştirilen saldırılarda failin işyeriyle ilişkisi çoğu zaman belirlenemez. Siber mobbingden bahsedilebilmesi için eylemler ve iş arasında mutlaka bir bağı olması gerekmektedir. Ancak bu bağ, her zaman failin kimliği üzerinden kurulmak zorunda değildir. Failin kimliği belirlenemese bile, eylemin içeriği ve niteliği, saldırının kaynağının işyeri olduğunu şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya koyuyorsa bu bağı mevcut olduğu sonucuna varılmalıdır. Örneğin, bir çalışanın sadece işyerinden erişilebilen proje verilerinin sürekli silinmesi, fail bilinmese de, eylemin doğrudan işin yürütümünü hedef aldığını ve işle bağlantılı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, eğer yalnızca kurum veya işyeri içi failer siber mobbing kapsamında değerlendirilirse, bu tür anonim eylemler kapsam dışında kalacak ve mağdur açısından hakkaniyete aykırı sonuçlar doğacaktır. Bu nedenle, siber

---

<sup>294</sup> Hinduja ve Patchin, s.134; Gabler, s.9; Kowalski vd., s.1107; Forssell, s.455; Jönsson vd., s.479; Hladikova, s.94; West vd., s.606; Seyran, s.11; Tüzün, s.1143; Atatanır, s.1625; Akdeniz ve Doğan, s.426; Kayapalı Yıldırım ve Ekinci, Siber Mobbing Ölçeği, s.297; Seda Kayapalı Yıldırım ve Oğuzhan Ekinci, “Kadınlarda Siber Mobbing Düzeyinin İncelenmesi: Erzurum Örneği”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24/2, 2020, s.753.

<sup>295</sup> Hinduja ve Patchin, s.134; Kowalski vd., s.1107; Tokunaga, s.279; Tüzün, s.1143; Kayapalı Yıldırım ve Ekinci, Siber Mobbing Ölçeği, s.297; Demirtaş ve Karaca, s.25.

<sup>296</sup> Farley, Coyne ve D’Cruz, s. 13; Kowalski vd., s.1107; Forssell, s.455; Worakamol Tiamboonpareert ve Peerayuth Charoensukmongkol, “Effect of Ethical Leadership on Workplace Cyberbullying Exposure and Organizational Commitment”, *The Journal of Behavioral Science*, 15/3, 2020, s.87; Atatanır, s.1625; Demirtaş ve Karaca, s.24.

<sup>297</sup> Grigg, s.149; Forssell, s.455.

<sup>298</sup> De Stefano vd., ILO Working Paper No:1, s.8-s.22; Farley, Coyne ve D’Cruz, s.17; Jönsson vd., s.481; West vd., s.606; Demirkaya, s.2632; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2277-2278; Özer, s.139.

mobbingin değerlendirilmesinde esas alınması gereken ölçüt; failin kim olduğu değil, gerçekleştirilen eylemin niteliği olmalıdır. Siber mobbing süreci içerisinde failin kim olduğunun tespiti zor olmakla beraber failin tespit edilememesi mağdurun siber mobbinge maruz kaldığı gerçeğini değiştirmeyecektir.

### 3.5.2.3. Siber Mobbing Mağdurları

Geleneksel mobbing ile benzer şekilde çalışan herkes üstleri, astları veya üçüncü kişiler tarafından siber mobbinge maruz kalabilir. Siber mobbing sürecinde mağdur, tek bir kişi olabileceği gibi, birden fazla çalışan veya ortak özellikleri nedeniyle hedef alınan bir çalışan grubu da olabilir.<sup>299</sup> Siber mobbing mağduriyetine ilişkin yapılan araştırmalar, geleneksel mobbingden farklı olarak daha çok üst düzey yöneticilerin, işverenlerin, müdür veya şeflerin bu tür davranışlara maruz kaldığını ortaya koymaktadır.<sup>300</sup> Oysa geleneksel mobbingde mağduriyetin çoğunlukla alt pozisyondaki çalışanlar nezdinde ortaya çıktığı bilinmektedir. Bunun sebebi siber mobbing kapsamındaki anonimliğin geleneksel mobbing faillerinin de mağdur konumuna düşmelerinde etkisinin olmasıdır. Diğer bir deyişle, siber ortamın sunduğu anonimlik, işyerindeki güç dengesini tersine çevirerek, geleneksel mobbing mağdurunun, siber mobbingin yeni failine dönüştüğü bir rol değişimine olanak tanıyabilmektedir.<sup>301</sup>

Siber mobbingde mağdurun gerçek kişi dışında bir tüzel kişilik olup olamayacağı ise tartışmalıdır. Siber mobbingin özünde kişilik haklarına yönelik sistematik ve zarar verici bir saldırı süreci yer almaktadır. Bu sürecin mağduru olabilmek için temel koşul, kişinin psikolojik olarak etkilenebilir bir varlık, yani gerçek kişi olmasıdır. İş Kanunu'na göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir.<sup>302</sup>

<sup>299</sup> Davenport, Schwartz ve Elliott, s.34; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.43; Demircioğlu, s.118; Tutar ve Uslu, s.91; Kantarcı, s.96; Büyükkılıç, s.80; Taşkın, s.104; Valerio De Stefano, Ilda Durrý, Harry Stylogiannis ve Mathias Wouters, "Tackling Cyberbullying in the World of Work", Global Workplace Law and Policy (blog), 14 Şubat 2020, <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2020/02/14/tackling-cyberbullying-in-the-world-of-work/> (Erişim Tarihi:10.02.2025); Kaygısız, s.168.

<sup>300</sup> Ikeda vd., s.12; Oksanen vd., s.2; Forssell, s.458.

<sup>301</sup> Forssell, s.458; Oksanen vd., s.2.

<sup>302</sup> İşK. m.2/1. "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir".

Mobbinge ilişkin hükümlerin TBK’da düzenlenmesi, siber mobbing açısından da sadece İş Kanunu’na tabi olarak çalışanları değil, hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışan tüm gerçek kişileri kapsamaktadır.<sup>303</sup> Sonuç olarak, siber mobbing mağduriyeti, işçinin hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın meydana gelebilecektir. Aynı durum işveren vekili için de geçerlidir. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekilleri de gerçek kişi olmaları sebebiyle siber mobbing süreçlerinin mağduru olabilirler.<sup>304</sup> İşverenin gerçek kişi olduğu hallerde de (örneğin bir şahıs işletmesi sahibi), çalışanlarından veya üçüncü kişilerden kaynaklanan siber mobbinge maruz kalması mümkündür.<sup>305</sup>

İşverenin tüzel bir kişilik veya anonim şirket olması halinde dijital platform ve iletişim teknolojileri üzerinden yapılan saldırıların siber mobbing kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır.<sup>306</sup> Her ne kadar bu durum, tüzel kişiliğin adını ve ticari itibarını zedeleyerek ona zarar verse de, bu eylemler iş hukuku anlamında bir siber mobbing süreci oluşturamayacaktır. Böyle bir durumda siber mağduriyetin olduğu açıktır ancak dijital ortamda meydana gelen davranışlara bağlı olarak ortaya çıkan her mağduriyetin siber mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu durumda tüzel kişilik nezdinde meydana gelen bu tarz davranışlar siber zorbalık veya siber saldırganlık çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu nedenle tüzel kişiler, mobbingin veya siber mobbingin doğrudan mağduru olarak kabul edilemeyecektir. Tüzel kişilerin maruz kaldıkları siber saldırıların, mahiyetine göre Türk Medeni Kanunu’ndaki kişilik haklarının korunmasına ilişkin hükümlerden, Türk Ticaret Kanunu’ndaki haksız rekabet hükümlerinden, Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’daki hükümlerden, Sınai Mülkiyet Kanunu’ndaki marka değerini koruyucu hükümlerden veya Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlerden yararlanabilecektir.

---

<sup>303</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.87; Ünal, s.44; Demircioğlu, s.124; Arslan Ertürk, s.303.

<sup>304</sup> İşK. m.2/f.4; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.235; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.51-53; Senyen Kaplan, s.90; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.97; Süzek ve Başterzi, s.194-195.

<sup>305</sup> Bkz: 2.Bölüm, 2.4.6.3 “Aşağıdan Yukarı Mobbing (Dikey Mobbing)”, s.52 vd.

<sup>306</sup> Aksi görüş için bkz. Atatanır, Siber Zorbalık, s.472-475; Arıcak, Tanrıku ve Kınay, s.2.

### 3.5.2.4. Siber Mobbingde İzleyiciler

İzleyiciler siber mobbing sürecine, geleneksel mobbingdekine nazaran, eylemi yayma, dolaylı destek verme veya anonim olarak katılma gibi daha çeşitli ve aktif rollerle dâhil olurlar.<sup>307</sup> Dijital mecralar, izleyici kitlesini bir yandan olağanüstü ölçüde genişletebilirken, diğer yandan da tamamen ortadan kaldırarak, hiçbir tanık olmadan, mağduru tam bir yalnızlık ve izolasyon içinde hedef alınabilir hale getirebilmektedir.<sup>308</sup> Mağdurun kişisel iletişim araçları üzerinden siber mobbinge maruz kalması halinde sürece doğrudan tanıklık eden herhangi bir kişinin bulunmaması söz konusu olabilmektedir. Buna karşın, bazı durumlarda geleneksel mobbinge göre izleyici kitlesinin çok daha geniş olması siber mobbing sürecinin etki ve sonuçlarını ağırlaştırmakta, mağdur açısından ise süreci çok daha çekilmez bir hale getirmektedir. Failler gibi izleyicilerin de siber alanda anonim kalarak gerçek kimliklerini gizleyebilmeleri kimi zaman siber mobbingin önlenmesine olanak sağlayabilir. Zira izleyiciler, kimliklerinin açığa çıkma riskini taşımadıkları takdirde siber mobbing sürecine müdahil olma, mağduru destekleme veya durumu yetkililere bildirme konusunda daha cesur davranabilirler. Geleneksel işyeri ortamında görülen misilleme korkusu veya hedef haline gelme endişesi bu durumda ortadan kalkmaktadır.<sup>309</sup> Ancak anonimliğin bu olumlu potansiyeline rağmen, izleyiciler anonimlik sayesinde faile katılma ve sürece göz yumma yönünde davranışlar da ortaya koyabilirler. Sonuç olarak, siber mobbingde izleyici, bazen görünmez bir tanık, bazen küresel bir linç kalabalığı bazen de anonim bir kurtarıcı veya bizzat failin kendisine dönüşebilen, sürecin sonucunu her iki yönden de etkileme potansiyeline sahip dinamik bir aktördür.

### 3.5.3. Siber Mobbingin Unsurları

#### 3.5.3.1. Genel Olarak

Siber mobbingden söz edilebilmesi için de, geleneksel mobbingde olduğu gibi birtakım unsurların varlığı aranmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda unsurların

---

<sup>307</sup> Farley, Coyne ve D'Cruz, s.20.

<sup>308</sup> Demirtaş ve Karaca, s.25; Tüzün, s.1143; Jönsson vd., s.478; Farley, Coyne ve D'Cruz, s.21; Langos, s.286.

<sup>309</sup> Kayapalı Yıldırım ve Ekinci, Siber Mobbing Ölçeği, s.297; Kowalski vd., s.1107; Farley, Coyne ve D'Cruz, s.20-21.

geleneksel mobbingdeki gibi zarar verme niyeti, süreklilik ve taraflar arası güç eşitsizliğini içerdiğini; ancak içeriklerinin kısmen değiştiğini ve yeniden tanımlanması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>310</sup> Ancak siber mobbingin unsurları değerlendirilirken sadece bu üç unsurdan yola çıkarak tanımlama yapmak yetersizdir. Siber mobbing sürecinin oluşumunda da bu unsurlar mevcut olmakla beraber, iş yaşamı ile ilgili olma, elektronik kaynak, süreklilik ve kalıcılık unsurlarının siber mobbing özelinde değerlendirilmesi gerekmektedir.<sup>311</sup> Siber mobbing sürecindeki unsurların geleneksel mobbingdeki ortak zemini paylaşması doğaldır. Ancak bu ortak unsurların siber mobbinge özgü yanları ve ayrılan yönleri ayrıca değerlendirilmelidir.<sup>312</sup>

### 3.5.3.2. İş Yaşamı ile İlgili Olma

Siber mobbingin varlığından söz edilebilmesi için davranışların yalnızca düşmanca ve sistematik bir nitelik taşıması yeterli değildir; aynı zamanda iş yaşamı ile ilgili olması da gerekmektedir. Bu bağlantının dar bir çerçevede yorumlanması günümüz çalışma yaşamının gerçekleriyle bağdaşmayacaktır. Zira günümüzde işin yürütüldüğü yer ve zaman dijitalleşme ile büyük oranda esneklik kazanmıştır.<sup>313</sup> Siber mobbing, bu zaman ve mekân esnekliğini çok daha ileri bir boyuta taşımıştır.<sup>314</sup> Ancak her halükarda davranışların “kişinin iş yaşamı ile ilgili olması” ayırt edici bir ölçüt olmaya devam etmektedir.

Siber mobbing kapsamında hangi davranışın iş yaşamı ile ilgili olduğunun tespitinde ise çeşitli parametreler kullanılabilir. Bunlara örnek olarak, failin kimliği, mağdurun konumu veya işyeri kaynaklı iletişim araçlarının kullanılması verilebilir. Elbette bu parametreler mutlak değildir ve esas olan, davranışın içeriği ve meydana geliş biçimidir. Örneğin, kişi işvereni ile olan iş yaşamı dışındaki kişisel bir ilişkisi sebebi ile sürekli telefon ile aranıyor olabilir. Ancak bu aramalar kişisel ve özel bir durumu ilgilendirdiğinden failin işveren olması sürecin siber mobbing kapsamında

<sup>310</sup> Olweus, s.4; Langos.285; Özer, s.138.

<sup>311</sup> Coyne vd., s.954; Kowalski vd., s.1073; Vranjes, s.3; Oksanen vd., s.2; Weatherbee ve Kelloway, s.449; West vd., s.606.

<sup>312</sup> Hladikova, s.92; Kowalski vd., s.1074; De Stefano vd., ILO Working Paper 1, s.10; West vd., s.600; Akdeniz ve Doğan, s.433.

<sup>313</sup> Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s.3; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Home-Office, s.148.

<sup>314</sup> De Stefano vd., “Tackling Cyberbullying”; Farley, Coyne ve D’Cruz, s.30; Vranjes, s.73; Kayapalı Yıldırım ve İkinci, s.750; Kayapalı Yıldırım ve İkinci, Siber Mobbing Ölçeği, s.297; Cerev ve Gürsul, s.125; Tüzün, s.1142.

değerlendirilmesi açısından yeterli olmayacaktır. Belirleyici olan, eylemin temelinde kişinin mesleki faaliyetinden kaynaklanan bir dinamiğin yatıp yatmadığıdır.

Sonuç olarak, siber mobbing vakalarında elektronik iletişim araçlarının kullanılması, olguyu geleneksel mobbingden farklılaştırır da; hem geleneksel hem de siber mobbingde belirleyici unsur, davranışların mağdurun işi ile olan bağlantısıdır. Siber mobbingin mekân ve zamandan bağımsız bir biçimde gerçekleşmesi, yalnızca çalışanların özel yaşamlarına müdahale etmekle kalmayıp, aynı zamanda işverenin hukuki sorumluluğunun kapsamını da karmaşıklaştırmaktadır.<sup>315</sup> Bu çerçevede, dijital ortamda meydana gelen davranışların iş yaşamı ile ilgili olup olmadığının tespiti, hem mobbingin tanımlanması hem de işverenin sorumluluk sınırlarının belirlenmesi açısından temel bir ölçüt işlevi görmektedir.

### 3.5.3.3. Süreklilik

Siber alanda gerçekleşen saldırgan davranışların mobbing sürecine dönüşerek siber mobbing olarak adlandırılması için bu davranışların tekrar tekrar gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Ancak siber alanda mobbing davranışının tekrarlanma unsuru çok daha farklı bir nitelik kazanmakta ve davranışın şekline göre değişiklik göstermektedir.<sup>316</sup> Bu aşamada doğrudan (direkt) siber mobbing ve dolaylı (direkt olmayan/*indirect*) siber mobbing olmak üzere iki temel siber mobbing türü ortaya çıkmakta ve bu iki tür açısından süreklilik unsuru farklı şekilde ele alınmaktadır.<sup>317</sup>

Doğrudan siber mobbing davranışları ile kastedilen failin, davranışlarını elektronik kişisel iletişim araçları ile doğrudan mağdura yönlendirmesidir.<sup>318</sup> Kısa mesajlar, elektronik postalar, anlık mesajlaşma uygulamaları, sesli aramalar gibi kişisel iletişim araçları ile yapılan siber mobbing davranışları açısından tekrarlanma unsurunun gerekli olduğu savunulmaktadır.<sup>319</sup> Dolayısıyla, doğrudan siber mobbing davranışları ile ortaya çıkan süreç aynı geleneksel mobbingde olduğu gibi belirli aralıklarla

<sup>315</sup> Tenorio ve Bjorn, s.294; Grotto De Souza, Pohl ve Aguiar Riberio, s.673; Ugan Çatalakaya, s.124.

<sup>316</sup> Corcoran, Guckin ve Prentice, s.246; De Stefano vd., "Tackling Cyberbullying".

<sup>317</sup> Langos, s.286; Vranjes, s.31; Oksanen vd., s.2; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2279.

<sup>318</sup> Langos, s.286; Vranjes, s.66; Farley, Coyne ve D'Cruz, s.8-9; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2279.

<sup>319</sup> Coyne vd., s.949; Privitera and Campbell, s.8; Langos, s.285; Özer, s.141; Kaygısız, s.164; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2279.

tekrarlanmalı ve belli bir süre devam etmelidir.<sup>320</sup> Buna karşılık dolaylı siber mobbing, mağdura yönelik saldırgan içeriklerin doğrudan iletişim yoluyla iletilmesi yerine, üçüncü kişilerin erişebilecekleri dijital platformlar aracılığıyla gerçekleştirilmesidir.<sup>321</sup> Bu tür mobbingde amaç; mağduru alenen hedef alarak sosyal baskı oluşturmak veya itibarını zedelemektir. Dolaylı siber mobbingde süreklilik unsurunun değerlendirilmesi, geleneksel mobbingden farklı bir yaklaşımı gerektirmektedir. Söz konusu farklı yaklaşımın temelinde, süreklilik unsurunun kaynağının değişmesi yatmaktadır. Geleneksel mobbingde süreklilik, failin birden çok icrai hareketinde aranırken; dolaylı siber mobbingde, failin tek bir icrai hareketle başlattığı süreçte yönelik ihmali tutumunda aranmalıdır. Failin sergilediği pasif tutum, yani failin ihmali, anlık bir eylemsizlik değil, mağdurun kişilik haklarını ihlal etmeye devam eden kesintisiz bir hukuki eylem niteliğindedir. Dolayısıyla, mobbingin aradığı süreklilik unsuru, failin pasif tutumu ve mağduriyetin meydana geldiği sanal ortama bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>322</sup> Her ne kadar dijital ortamda gerçekleşen eylemlerin izlerinin tamamen silinmesi güç olsa da, failin özür açıklamasında bulunması yahut zarara yol açan içeriği erişimden kaldırması mümkündür. Ancak aleni sanal ortamlarda meydana gelen her davranışın tek bir hareketle siber mobbing oluşturacağını söylemek de hakkaniyete uygun olmaz. Bu bağlamda, davranışın etki alanı, kişinin yaşadığı mağduriyet, içeriğin yayılma hızı, kaç kişiye ulaştığı, geniş kitlelerce hangi ölçüde yayılarak paylaşıldığı gibi hususlar somut olayın özelliklerine göre ayrıca değerlendirilmelidir.<sup>323</sup>

Davranışın tekrarlanma unsuru açısından değerlendirilmesi gereken bir diğer durum ise çalışanın kişisel bilgi ve belgelerine izinsiz erişim sağlanarak özel hayatının ihlal edilmesidir. Bu durumda da davranış tek bir seferde gerçekleşse de failin ele geçirdiği verileri imha etmemesi, iade etmemesi veya en azından daha fazla yayılmasını önlememesi; mağdurun özel bilgilerinin her an ifşa olabileceği endişesiyle sürekli bir baskı ve tehdit altında hissetmesine neden olacaktır.<sup>324</sup> Elbette her veri ihlali tek başına siber mobbing teşkil etmeyecektir. Ancak failin, bu ihlal sonrası mağdur üzerinde

---

<sup>320</sup> Leymann, *Mobbing at Work*, s.168; Leymann, *Psychological Terror*, s.120; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.65 (Harald Ege'den naklen); Agervold, s.165.

<sup>321</sup> Langos, s.286; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2279.

<sup>322</sup> Langos, s.286; Stefano vd., *ILO Working Paper 1*, s.8; Olweus, s.12; Farley, Coyne ve D'Cruz, s.8; Corcoran, Guckin ve Prentice, s.246; Grigg, s.145; Oksanen vd., s.2; Tüzün, 1143; Özer, s.141.

<sup>323</sup> De Stefano vd., "Tackling Cyberbullying"; Vranjes, s.31; Langos, s.286.

<sup>324</sup> Vranjes, s.66.

oluşan ve öngörülebilir olan bu kalıcı tehdit algısını ortadan kaldırmaması, eylemi mobbing sürecine dönüştüren iradeyi ortaya koymaktadır.

Dolaylı siber mobbing ile doğrudan siber mobbing arasındaki fark genellikle iletişim yapıldığı dijital ortamın niteliğiyle ilgilidir. Belirli bir grup içerisinde, örneğin zoom üzerinden yapılan bir ekip toplantısı sırasında mağdura yöneltilen yıldırıcı davranışlar genellikle doğrudan siber mobbing olarak değerlendirilir. Ancak bu toplantıların kayıt altına alınıp daha geniş çevrelere yayılması veya mağdura yönelik aşağılayıcı içeriklerin sosyal medyada dolaşıma sokulması halinde davranış, tekrar eden bir nitelik kazanır ve bu noktada dolaylı siber mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün hale gelir.

Siber mobbing sürecinin elektronik ortamlarda gerçekleşmesi, davranışların, her zaman olmasa da, çoğu zaman kalıcı bir dijital iz bırakmasına da yol açmaktadır. Gerek doğrudan gerekse dolaylı siber mobbing sürecinde kalıcılık mevcut olabilir. Örneğin, mağdur kendisine gönderilen kısa mesajı veya elektronik postayı silmeyip tekrar tekrar okuyarak mağduriyetinin şiddetini arttırabilir; aynı şekilde dolaylı mobbing sürecinde de yapılan paylaşım sanal ortamdan hiçbir zaman silinemeyebilir veya yıllar sonra mağdurun karşısına tekrar çıkabilir.<sup>325</sup> Çalışanın unutulma hakkı ihlal edildiği gibi bu durumun hayatı boyunca devam etmesine de neden olmaktadır.<sup>326</sup> Ancak siber mobbing sürecinde kalıcılık unsuru her zaman zorunlu değildir. Mağdur, tek seferlik ve silinebilir içerikler ile de siber mobbinge maruz kalabilir. Belirli durumlarda siber mobbing sürecinin arkasında bıraktığı kalıcı izler geleneksel mobbingde karşılaşılan ispat sorununu büyük ölçüde çözerek sürecin ispatını kolaylaştırır da mağduriyetin etkilerinin ağırlaşmasına da neden olmaktadır.<sup>327</sup>

---

<sup>325</sup> De Stefano vd., “Tackling Cyberbullying”; Farley, Coyne ve D’Cruz, s.8-9; Langos, s.286; Kaygısız, s.164; Demirkaya, s.2632; Vranjes, s.4; Hladikova, s.94; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2280; Kayapalı Yıldırım ve İkinci, Siber Mobbing Ölçeği, s.313.

<sup>326</sup> İşçinin unutulma hakkına ilişkin olarak bkz: İftar Urhanoğlu, “İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Kapsamında Unutulma Hakkı”, *Hasan Tahsin Fendoğlu’na Armağan* içinde Rauf Karasu, Abdülşamet Güller, İrem Alpözen, Mustafa Fatih Sarı (Ed.), 505-557, Ankara: Yetkin Yayınları, 2023; İftar Urhanoğlu, “İşçinin Unutulma Hakkı”, *İnsana Yakıyır İş Serisi Cilt-1* içinde Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Gülnihal Ahter Yakacak, Abdülmecit Güldağı (Ed.), 211-242, İstanbul: Ibn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025.

<sup>327</sup> Tenorio ve Bjorn, s.307, 311; Cerev ve Gürsul, s.128.



#### 3.5.3.4. Süre

Geleneksel mobbingde olduğu gibi, siber mobbingin de anlık uyuşmazlıklardan ayrılabilmesi için mağduriyetin belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir. Yarıgtay'ın da benimsediği üzere somut bir zaman dilimi belirlemek mümkün olmamak ile birlikte bu değerlendirme her somut olayın kendi koşullarına göre yapılmalıdır.<sup>328</sup> Siber mobbingde süre unsurunun belirlenmesinde de bu esnek yaklaşım esas alınmalıdır. Ancak siber ortamın kendine has doğası bazı durumlarda bu değerlendirmeyi çok daha karmaşık bir hale getirmektedir. Doğrudan siber mobbing vakalarında süre unsurunun tespiti geleneksel mobbinge benzemektedir. Mağdurun kişisel iletişim kanalları aracılığıyla sürekli şekilde rahat edilmesinin belli bir süreye yayılması gerekmektedir. Dolaylı siber mobbingde ise dijital ortamda yapılan bir paylaşım kamuya açık ve erişilebilir olduğu her an, mağdurun kişilik haklarını fiilen ve kesintisiz bir şekilde ihlal etmektedir. Bu durum fail tarafından ortadan kaldırılmadığı sürece varlığını sürdürerek hak ihlalini her an yeniden üretecektir. Dolayısıyla, siber mobbingin bu türünde süre unsurunun değerlendirilmesinde esas alınması gereken, takvimsel bir zaman diliminden ziyade, objektif ve devam eden ihlalin varlığı ve sonuçlarıdır. Dikkat edilmesi gereken husus, içeriğin aleni platforma yüklense bile üçüncü kişiler tarafından görülebilir veya erişilebilir hale gelmeden ortadan kaldırılması halinde siber mobbingin oluşup oluşmayacağıdır. Her ne kadar, içerik dijital platformlardan tamamen silinemese bile eğer objektif koşullarda mağdurun mesleki hayatını etkileyecek düzeye ulaşmamışsa siber mobbingin varlığından söz edilemeyecektir. Sonuç olarak siber mobbing vakalarında süre unsurunun tespiti her zaman kolay olmayıp, her somut olayın özelliğine göre ayrıca ele alınması gerekmektedir.

#### 3.5.3.5. Kasıt

Mobbing kapsamında hâlihazırda tespiti zor olan kasıt unsuru söz konusu siber mobbing olunca davranışın tipine göre açıklanması çok daha zor hale gelebilmektedir. Çünkü failin anonim olması durumu da işin içine girdiğinde kasıt unsurunun tespiti failden çok davranışın içeriğine ve mağdurun bunu algılayış şekline bağlı olarak

---

<sup>328</sup> Bkz. 2. Bölüm, 2.4.4.4. "Süre", s.43 vd.

açıklanmaya çalışılmaktadır. Doğrudan siber mobbing davranışlarında hâlihazırda belirli bir süre tekrarlanması unsuru da arandığından bu açıdan fail anonim de olsa bunu istemsiz veya kasıtsız gerçekleştirdiğini söylemek imkânsızdır.<sup>329</sup> Geleneksel mobbinge ilişkin açıklamalarla paralel olarak gerek doğrudan gerek dolaylı siber mobbing hareketlerinde failin amacı önemli değildir. Zira amaç mağduru işyerinden uzaklaştırmak olabileceği gibi grup veya personel performanslarını da yükseltmek olabilir.<sup>330</sup> Dolaylı siber mobbingde ise vakanın yaşandığı aleni platformların doğası, failin gerçek niyetini gizlemesini kolaylaştırarak kastın tespitini güçleştirebilmektedir. Her ne kadar failin, bu içeriği yayınladıktan sonra yarattığı olumsuz etkiyi ortadan kaldırmayarak pasif kalması bu kasıtlı iradenin bir göstergesi olarak yorumlansa da, ispatı her zaman kolay olmayacaktır. Failin bir de anonim olması durumunda ise kastın tespiti çok daha güçleşmektedir. Zira bu durumda, fail ve mağdur arasındaki husumetin, rekabetin veya hiyerarşik ilişki gibi, kastın varlığına işaret edebilecek dışsal kanıtlardan yoksun kalınmaktadır. Dolayısıyla, kastın tespiti büyük ölçüde eylemin içeriğinin nesnel analizine ve eylemin makul bir kişi nezdinde yaratacağı etkiye kalmaktadır. Failin amacının önemli olmadığı, kişilik haklarının ihlali ile siber mobbing davranışının gerçekleştiği kabul edildiğine göre, failin bu durumda kastı, paylaşımın içeriğine ve paylaşıldığı sanal alana göre değişiklik gösterecektir. Örneğin, mağdurun özel ya da mahrem bilgilerinin ifşa edilmesi, kullanılan ifadelerin aşığılayıcı ya da tehditkâr nitelik taşıması, paylaşılan görsellerin veya ses kayıtlarının içeriği failin bilerek ve isteyerek bir amaca yöneldiğinin göstergesi olabilir.<sup>331</sup> Bu tür içerikler, failin yalnızca düşüncesiz bir paylaşım yapmadığını, mağdura zarar verme niyetinin bulunduğunu ortaya koyabilir.

### **3.5.3.6. Siber Mobbinge Uygun Davranış ve Araç**

Siber mobbingden söz edilebilmesi için ise son olarak bu duruma uygun araç ve davranışların mevcut olması gerekmektedir. Siber mobbing tanımı gereği, taciz eylemlerinin bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirildiği bir mobbing türüdür.<sup>332</sup> Kavramı geleneksel mobbingden ayıran en önemli unsur olarak karşımıza

<sup>329</sup> Langos, s.287; Savaş Kutsal ve Yüce, s.1454.

<sup>330</sup> Coyne vd., s.949; Tınaz, s.10; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.86.

<sup>331</sup> Langos, s.288.

<sup>332</sup> De Stefano vd., ILO Working Paper 1, s.10; Forssell, s.454; Gabler, s.7; Tokunaga, s.278; Tiamboonprasert ve Charoensukmongkol, s.85; Demirtaş ve Karaca, s.23.

çıkan elektronik araçların kullanılmasına örnek olarak elektronik postalar, anlık mesajlaşma uygulamaları, çevrim içi sohbet odaları, cep telefonları, bilgisayarlar gösterilebilir.<sup>333</sup> Ancak teknolojik araçlar sadece bunlarla sınırlı değildir. Çalışanlar arasında sosyal ve mesleki bir etkileşime olanak sağlayan ve sistematik taciz eylemlerine zemin hazırlayabilen her türlü dijital platform veya sanal ortam, potansiyel bir siber mobbing aracı olarak kabul edilmelidir. Böylelikle, gelecekte iş yaşamının bir parçası haline gelebilecek olan *Metaverse* gibi sanal evrenlerdeki avatar temelli tacizleri de doğal olarak kapsayacaktır.<sup>334</sup>

Siber mobbinge uygun davranış bakımından ele alınması gereken ise siber saldırganlık şemsiyesi altında toplanan birçok çevrimiçi saldırgan davranıştan hangilerinin siber mobbing kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceğidir. Kavrama ilişkin ulusal ve uluslararası terminolojiyi açıklarken siber saldırganlık ve siber zorbalığın, siber mobbing kavramını da içine alan geniş bir alanı kapsadığını belirtmiştik. Bu açıdan çevrim içi ortamda gerçekleşen kışkırtıcı ileti gönderme (*flaming/roasting*), trolleme (*trolling*), çevrim içi taciz (*online harassment*), siber takip (*cyberstalking*), aşağılama (*denigration*), ifşalama (*doxing*), dışlama (*exclusion*) gibi davranışlardan bazıları siber mobbing kapsamındaki davranış biçimlerini oluşturabilir.<sup>335</sup> Kısaca sanal ortamdaki olumsuz davranışların çoğu siber mobbing kapsamında değerlendirilebilecek münferit davranışları oluşturabilir veya belirli şartların varlığı halinde sürecin kendisine de dönüşebilir. Siber mobbing davranışları literatürde net bir şekilde kategorize edilmemekle birlikte yukarıda verdiğimiz örneklerden de ibaret değildir. Bu davranışların her biri eş zamanlı olarak veya art arda gerçekleşebildiğinden bu durum davranışları kategorize etmeyi zorlaştırmaktadır.<sup>336</sup> Konu ile ilgili çalışmalarda siber mobbing davranışları yapılan iş ile ilişkili (*work related*), kişi ile ilişkili (*person related*) ve müdahaleci (*intrusive*) davranışlar olarak kategorize edilmeye çalışılmıştır.<sup>337</sup> Bu sınıflandırma, siber mobbingin farklı görünümelerini

<sup>333</sup> Olweus, s.5; Coyne vd., s.955; Cerev ve Gürsul, s.119; Yıldırımalp ve Tur, s.175; Arıca vd., s.253.

<sup>334</sup> Hazal Tolu Yılmaz, "Metaverse ve İş İlişisine Etkileri", *Dijital İş Hukuku Uygulamaları* içinde (Ed. Saim Ocak), Ankara: Adalet Yayınevi, 2024, s.144-145.

<sup>335</sup> Kowalski vd., s.1074; El Asam ve Samara, s.129; Hladikova, s.96; Tenorio ve Bjorn, s.296; Akdeniz ve Doğan, s.426.

<sup>336</sup> Kaygısız, s.166; West vd., s.600; Özer, s.142-143.

<sup>337</sup> Vranjes, s.76. Bu kategoride yer alan iş ile ilişkili (*work related*) ifadesinin dar anlamı ile ele alınması gerekmektedir. Burada kastedilen eylemlerin kişinin yaptığı işe yönelen saldırılar niteliğinde olmasıdır. Yoksa müdahaleci (*intrusive*) ve kişi ile ilişkili (*person related*) davranışların da işle bağlantılı olarak meydana gelmesi şarttır. Bu bağlantı davranışların içeriğinin yanında davranışın meydana geldiği

somutlaştırmak ve değerlendirmeyi kolaylaştırmak açısından önemlidir. Mağdurun yaptığı işe ilişkin davranışlar; mağdurun mesleki yeterliliğini sorgulayan, görevlerini yerine getirmesini engelleyen ya da iş akışını sekteye uğratan eylemleri içermektedir. Elektronik postaların saldırgan tutumlar ile gönderilmesi, elektronik postalar ile çelişkili bilgiler gönderilmesi veya kişinin elektronik postalarına hiç cevap verilmemesi, çevim içi toplantılara çağrılmaması veya dijital platformda yaptığı işlerin alanen küçümsenmesi bu kapsamdadır.<sup>338</sup> Müdahaleci davranışlar ise, mağdurun özel alanının dijital araçlarla izinsiz biçimde ihlal edilmesini ifade eder. Örneğin, çalışanların anlık mesajlaşma uygulamaları (*Whatsapp, Telegram* vb.) üzerinden kurulan iş gruplarında “mavi tık” ve “son görülme” bilgilerini açık tutmaya zorlanması, tele çalışanlar açısından konum bilgisinin işveren ile sürekli paylaşılmak zorunda olunması, işverenlerin çalışanları kişisel sosyal medya hesaplarından işletmeye yönelik reklam veya tanıtım gibi paylaşımlar yapmaya zorlaması, telefonun mesai saatleri dışında da açık tutulması ve asla kapatılmaması zorunluluğu, işverenin yönetim ve denetim hakkı kapsamında tele çalışan veya işyerinde bilgisayar ile çalışan işçilerin bilgisayar monitörlerinden klavye-fare hareketlerine kadar izlenmesi<sup>339</sup> ve bu kapsamda ulaşılan gizli kişisel bilgilerin süreç içerisinde kullanılması şeklinde ortaya çıkmaktadır.<sup>340</sup> Son olarak ise kişiye ilişkin davranışlar ise mağdurun kişisel özellikleri sebebiyle siber mobbing sürecine maruz kalmasını ifade etmektedir. Kişinin sosyal medya üzerinden fiziksel görünümüne ilişkin alaycı paylaşımlar ya da inanç ve kimliğine yönelik ima içeren mesajlar gönderilmesi, toplu gönderilen elektronik postaları bu tarz sebeplerle engellenmesi, kişiye iş arkadaşları tarafından iftira atılması ve bunun sanal ortamlarda yayılması buna örnek gösterilebilir.<sup>341</sup> Ancak geleneksel mobbinge uygun davranış tarzı unsuru bölümünde de bahsettiğimiz üzere siber

---

mekân veya davranışı meydana getiren kişi kapsamında da değerlendirilerek iş ile bağlantısı tespit edilebilir.

<sup>338</sup> Stefano vd., ILO Working Paper 1, s.11; Forsell, s.457; Jönsson vd., s.482; Grigg, s.151; Vranjes, s.32; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2277; Durr, s.37; Özer, s.140; Aysun Kanbur ve Engin Kanbur, “İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Sınama Çalışması”, *Psikoloji Çalışmaları*, 38/2, 2018, s.258.

<sup>339</sup> İş Hukukunda “siber gözetim” olarak da adlandırılan bu husus işçinin kişisel verilerinin korunması hususunu da yakından ilgilendirmektedir. Bkz. Cevat Gökhan Erbaş, “6698 sayılı Kişisel Verilen Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi”, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7/1, ss.97-108; Fatma Burcu Savaş, “İş Hukukunda Siber Gözetim”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 2009, ss.97-131.

<sup>340</sup> ILO, Uzaktan Çalışma Klavuzu, s.9; Savaş Kutsal ve Yüce, s.1457; Cerev ve Gürsul, s.119, 126; Yıldırım ve Tur, s.175-178; F. Doğan, s.60.

<sup>341</sup> Grigg, s.151; Vranjes, s.76; Forsell, s.457; Durr, s.37; West vd., s.603; Jönsson vd., s.482.

mobbing uygulamalarını da belirli kategoriler ile sınırlayamayız.<sup>342</sup> Siber mobbing uygulamaları da çok çeşitli olabileceği gibi teknolojik gelişmeler her gün yeni bir siber mobbinge uygun davranış tarzını ortaya çıkarabilir.<sup>343</sup>

Dikkat edilmesi gereken bir başka husus ise, siber mobbing ile geleneksel mobbingin iç içe geçtiği hibrit durumlardır. Uygulamada da çok sık karşılaşılan bu durumda sürecin siber mobbing olarak nitendirilmesi için belirleyici olan, dijital eylemlerin sayısal çoğunluğu değil, bu eylemlerin bütün süreç üzerindeki niteliksel ve dönüştürücü etkisidir. Örneğin, sanal platformda başlayan ve iş arkadaşlarını mağdura karşı kışkırtan bir tartışmanın ertesi gün ofiste somut bir dışlanmaya dönüşmesi ya da tam tersi, yüz yüze başlayan bir gerilimin mesai sonrası sosyal medyada yapılan aşağılayıcı paylaşım ile devam ettirilmesi, tacizin etkisini, aleniyetini ve kalıcılığını temelden değiştirerek, tüm süreci bir bütün olarak siber boyutlu bir mobbing (hibrit mobbing) haline getirmektedir. Bu aşamada eylemlerin fiziksel ve sanal olarak ayrılması değil, yıldırma kastıyla hareket eden bütüncül sürecin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.<sup>344</sup>

#### 3.5.4. Siber Mobbingin Sonuçları

Siber mobbingden söz edilebilmesi ve buna bağlı sorumluluğun gündeme gelebilmesi için bu davranışların kişilik haklarını ihlal etmesi veya mağduru maddi-manevi zarara uğratması gerekmektedir. Yapılan çalışmalar, siber mobbingin mekân ve zamandan bağımsız gerçekleşebilmesi ve çok sayıda izleyiciye ulaşabilme ihtimali nedeniyle, mağdurlar üzerinde daha ağır psikolojik etkiler bıraktığını ve bu sürecin çok daha yıpratıcı bir şekilde deneyimlendiğini ortaya koymuştur.<sup>345</sup>

<sup>342</sup> Bkz: 2. Bölüm, 2.4.4.5. “Mobbinge Ugun Davranış”, s.45 vd.

<sup>343</sup> Weatherbee ve Kelloway, s.451.

<sup>344</sup> Vranjes, s.68; West vd., s.600; Durr, s.32; Kowalski vd., s.1107; Smith vd., s. 377.

<sup>345</sup> Campbell, s.70-71; Forssell, s.455; Coyne, vd., s.952-953; Pothuganti, s.2; Tüzün, s.1145; Fabio Sticca ve Sonja Perren, “Is Cyberbullying Worse Than Traditional Bullying? Examining the Differential Roles of Medium, Publicity and Anonymity for the Perceived Severity of Bullying”, *J Youth Adolescence*, 43, 2013, s.745; Gabler, s.8-9; Tutar ve Uslu, s.109. Örneğin, yapılan bir çalışmada siber mağduriyet yaşayan kişilerin daha yüksek depresyon belirtileri gösterdiği tespit edilmiştir. Bkz: Jing Wang, Tonja R. Nansel ve Ronald J. Iannotti, “Cyber and Traditional Bullying: Differential Association with Depression”, *Journal of Adolescent Health*, 48, 2011, s.417.

Siber mobbingde yaşanan mağduriyet çok daha ağır deneyimlense de birey üzerindeki olumsuzluklar geleneksel mobbingdeki ile çok benzerdir.<sup>346</sup> Birey üzerindeki etkileri depresyon, aşırı stres, kaygı, absentizm<sup>347</sup>, işe duyulan bağlılık oranında düşüş, tükenmişlik düzeyinde artış, kalp ve kas-iskelet sistemi şikâyetlerinde artış, özgüven ve benlik saygısında azalma şeklinde örneklendirilebilir.<sup>348</sup> Bu etkilerin her iki mobbing biçiminde de ortaya çıkması mümkündür.<sup>349</sup> Bunun yanında siber mobbingin mağdurlarında teknostres<sup>350</sup> ve teknofobi<sup>351</sup> gibi dijitalleşmeye bağlı olarak gelişen psikolojik rahatsızlıkların da ortaya çıktığı gözlemlenmektedir.<sup>352</sup> Ayrıca sanal ortamdaki paylaşımların kalıcılığı işçinin unutulma hakkını ihlal ettiği gibi bu durumun hayatı boyunca devam etmesine de neden olabilecektir. Bu açıdan siber mobbingin etkileri mağdur tarafından çok daha yoğun hissedilmekte; ortaya çıkan ruhsal bozukluklar, zamanla mağdurun intihar düşüncelerinin artmasına da zemin hazırlayabilmektedir.<sup>353</sup>

Zarar bakımından da geleneksel mobbinge benzer bir durum söz konusudur. Siber mobbing sürecinde mağdurda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıkların tedavisine yönelik yapılan ilaç ve terapi harcamaları, mağdurun ekonomik zararı kapsamında değerlendirilmektedir. Tıpkı geleneksel mobbingde olduğu gibi süreç mağdurun işten çıkmasına veya çıkarılmasına neden olabilir, mağdur erken emekli olabilir veya siber

<sup>346</sup> Olweus, s.13; Vranjes, s.20; Oksanen vd., S.2; Esen ve Esen, s.48.

<sup>347</sup> Absentizm: Yasal izinler dışındaki nedenlerle işgünü kayıplarını içeren ve planlanan çalışma zamanından çeşitli nedenlere bağlı olarak kaybedilen, eksilen zamandır. Diğer bir ifadeyle işe devamsızlık. Detaylı bilgi için Bkz: Ahmet Koçak ve Ali Naci Yıldız, "Absentizm", *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 17/66, 2017, s.40.

<sup>348</sup> Leymann, Psychological Terror, s.122; Davenport, Schwartz ve Elliott, s.33; De Stefano vd., ILO Working Paper 1, s.18-19; El Asam ve Samara, s.128; Hladikova, s.91; Branch ve Murray, s.288; Bozbel ve Palaz, s.70; Büyükkılıç, s.89; Tutar ve Uslu, s.91; Altuntaş, s.3001; Kayapalı Yıldırım ve İkinci, Siber Mobbing Ölçeği, s.315; Demirtaş ve Karaca, s.30.

<sup>349</sup> ILO, Managing Risks, s.14; Kowalski vd., s.1073; Jönsson vd., s.480; Durr, s.38; Tiamboonprasert ve Charoensukmongkol, s.86; Oksanen vd., s.2; Sticca ve Perren, s.747; Turan, s.118; Esen ve Esen, s.48; Kaygısız, s.170-171.

<sup>350</sup> Teknostres: bir bilişim teknolojisi kullanıcısının teknolojiyi kullanırken yaşadığı stres deneyimidir. İş hukuku kapsamında bkz: Nazlı Sağlam, "İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada Teknostres Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi", *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, 2022, s.227.

<sup>351</sup> Teknofobi: Özellikle bilgisayarlar, robotlar ve yapay zekâ gibi ileri dijital teknolojilere karşı mantıksız ve orantısız bir korku. Bkz: <https://www.dictionary.com/browse/technophobia> (Erişim Tarihi: 24.02.2025).

<sup>352</sup> Durr, s.3; Ugan Çatalkaya, s.139.

<sup>353</sup> Kowaski vd., s.1073; Stefano vd., ILO Working Paper 1, s.18; Davenport, Schwartz ve Elliott, s.33; El Asam ve Samara, s.128; Atatanır, Siber Zorbalık, s.467; Ugan Çatalkaya, s.146; Kayapalı Yıldırım ve İkinci, Siber Mobbing Ölçeği, s.315; Bozbel ve Palaz, s.70.

mobbing kapsamında geniş kitlelere ulaşan iftira ve itibar zedelenmesi sebebi ile yeni bir iş bulması neredeyse imkânsız hale gelebilir.<sup>354</sup>

Siber mobbing süreci de sadece mağdura değil çalıştığı işyeri, işletme ve organizasyona da zarar vermektedir. İşyerindeki siber mobbing faileri işyeri tarafından sağlanan teknolojik aletleri mağdura mobbing yapmak için kullanırken, işini gereği gibi yapamayacak ve siber mobbinge tanık olan diğer çalışanların da motivasyonu etkilenerek işyeri verimliliği düşecektir.<sup>355</sup> Mağdurun siber mobbing kaynaklı hastalık izinleri sebebi ile işe gelmemesi işyerindeki diğer çalışanların iş yükünü artırarak daha stresli ve gergin bir iş ortamı ortaya çıkaracaktır.<sup>356</sup> Bunun yanında geniş kitlelere yayılan siber mobbing davranışları kuruluşların itibarını zedeleyecek, marka imajına zarar verecek, kalifiye çalışanları istihdam etmede dezavantajlı hale getirecek ve karşı karşıya kaldığı yasal süreçler (çalışanlar tarafından açılan maddi ve manevi tazminat davaları gibi) ağır ekonomik sonuçlar doğurabilecektir.<sup>357</sup> Sonuç olarak, işverenlerin bünyesinde çalıştırdığı kişilerin siber mobbinge uğramaması hususunda yeterli önlemleri almaları mağdurun korunması kadar kuruluşların devamlılığını sağlamak açısından da büyük önem taşımaktadır.

### **3.6. Uluslararası Hukuki Düzenlemeler**

#### **3.6.1. Genel Olarak Uluslararası Düzenleyici Yaklaşımlar**

Siber mobbinge ilişkin uluslararası düzeyde ortak bir tanım henüz oluşturulmamıştır. Bu durumun ülkelerin olguyu bağımsız ve kapsamlı yasal düzenlemelerle ele almasını zorlaştırdığı ifade edilmektedir.<sup>358</sup> Ancak siber mobbingin, ulusal hukuk sistemlerinde yasal düzenlemelerden yoksun olduğu da söylenemez. Çünkü siber mobbing tanımı gereği geleneksel mobbingden net bir şekilde ayrılmamakta ve farklı özgün niteliklere

<sup>354</sup> Leymann, *Mobbing at Work*, s.174; Pothuganti, s.9; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2280; Kaygısız, s.171.

<sup>355</sup> Coyne vd., s.950; Davenport, Schwartz ve Elliott, s.33; Branch ve Murray, s.288; Günel, s.38; Bozbel ve Palaz, s.70-71; Cerev ve Gürsul, s.120; Büyükkılıç, s.89; Yüçetürk ve Öke, s.61; Kılıçoğlu ve Şahin Taşkın, s.1472.

<sup>356</sup> Davenport, Schwartz ve Elliott, s.33; Branch ve Murray, s.288; Vranjes, s.13; Coyne vd., s.950; Durr, s.39; Günel, s.38; Bozbel ve Palaz, s.70-71; Cerev ve Gürsul, s.120; Doğancı ve Çakrak, s.78; Turan, s.117.

<sup>357</sup> ILO, *Healthy Working Environments*, s.23-25; De Stefano vd., “Tackling Cyberbullying”; Durr, s.3; Grotto De Souza, Pohl ve Aguiar Riberio, s.673; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2280; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.70-71.

<sup>358</sup> De Stefano vd., *ILO Working Paper 1*, s.17.

sahip olsa da son aşamada mobbingin bir türü olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple hem ulusal hem de uluslararası belgelerde mobbinge ilişkin düzenlemeler uygun düştüğü ölçüde siber mobbing için de geçerli olacaktır.

Bu bölümde, siber mobbing olgusuna ilişkin uluslararası ve karşılaştırmalı hukuk kaynakları üç aşamada ele alınacaktır. İlk olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işyerinde şiddet ve taciz konusundaki temel belgeleri incelenecektir. Ardından, Avrupa Birliği Hukuku'ndaki ilgili düzenlemeler siber mobbing perspektifinden değerlendirilecektir. Son olarak ise, farklı hukuk sistemlerindeki yaklaşımlar karşılaştırmalı bir bakış açısıyla ortaya konulacaktır.

### 3.6.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü, kuruluşundan bu yana geleneksel olarak çalışma yaşamının temel sorunlarına odaklanmış olsa da, dijitalleşmeyle birlikte dönüşen çalışma dünyasının yeni risklerine de kayıtsız kalmamıştır. İşyerinin fiziki sınırlarının ortadan kalktığı ve şiddet ile tacizin siber alana taşındığı günümüzde, UÇÖ normlarının bu modern olgulara ne ölçüde cevap verebildiği önem kazanmaktadır. Siber mobbingin özel olarak ele alındığı bir sözleşme ise henüz mevcut değildir. Ancak konu ile bağlantılı olarak örgütün 2019 yılında kabul ettiği 190 sayılı “Şiddet ve Taciz Sözleşmesi” ile 206 sayılı “Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararları” çalışma yaşamında şiddet ve tacize doğrudan odaklanan ilk<sup>359</sup> ve en kapsamlı belgeler olması sebebiyle önem arz etmektedir.<sup>360</sup> Sözleşmenin birinci maddesinde şiddet ve taciz teriminin psikolojik zararı da amaçlayan bir dizi kabul edilemez davranış veya

<sup>359</sup> Her ne kadar çalışmalarda ilk metin olarak geçmekteyse de belirtelim ki, UÇÖ'nün 1998 tarihli “Hizmet Sektöründe İşyerinde Şiddete İlişkin Uygulama Kodu ve Bu Olguyla Mücadele için Tedbirler” başlıklı raporunda da işyerinde şiddet ele alınmış ve şiddetin kapsamı sadece fiziksel şiddet ile sınırlı kalmamış yoğun ve devam eden şiddet içeren tacizlere örnek olarak cinsel taciz, ırkçılık, mobbing ve zorbalık verilmiştir. Yayının 3. baskısına ilişkin olarak: International Labor Organization (2003), *Code of Practice on Workplace Violence in the Service Sector and Measures to Combat This Phenomenon*, <https://www.ilo.org/resource/workplace-violence-services-sectors-and-measures-combat-phenomenon> (Erişim Tarihi: 11.03.2025).

<sup>360</sup> Özge Berber Ağtaş, “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi ve 190 sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi”, *ILO 100. Yıl Kitabı: Çalışma Hakkı ve Çalışmanın Geleceği*, Aziz Çelik, Deniz Beyazbulut ve Zeynep Kandaz (Ed.), İstanbul: Disk Yayınları, 2020, s.136; Seher Demirkaya ve Ceyhan Güler, “Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 2021, s.2777; Mario Prokopenko, *Violence and Harassment at the Work in the Light of the New ILO Convention No.190*, Master Thesis, Lund University, 2020, s.31. Türkiye 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesini onaylamamıştır.



uygulamayı da içerisinde barındırdığını belirterek, şiddet ve tacizin mobbing -ve siber mobbingi- kapsayan bir kavram olduğu belirtilmiştir.<sup>361</sup> Söz konusu Sözleşmenin siber mobbing bağlamında değerlendirilmesinde temel dayanak nokta ise “Kapsam” başlıklı 3. maddesidir. Zira bu maddenin d bendinde Sözleşmenin bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı imkânlar da dâhil olmak üzere, iş ile ilgili iletişim yoluyla ortaya çıkan şiddet ve tacize ilişkin olarak da uygulanacağı belirtilmiştir.<sup>362</sup> Sözleşme, şiddet ve tacize karşı korumanın kapsamını işyeri ile sınırlandırmamış; bunu, işle bağlantılı tüm durumları içeren “çalışma yaşamı” kavramını kapsayacak şekilde düzenlemiştir.<sup>363</sup> Böylelikle zaman veya mekân gözetmeksizin gerçekleştirilebilecek siber mobbing davranışları açıkça adlandırılmasa da 190 sayılı Sözleşme kapsamında işyerinde şiddet ve taciz olarak değerlendirilebilecektir. Belirtmek gerekir ki, siber mobbinge ilişkin davranışlar hâlihazırda mobbing olarak değerlendirilebileceğinden Sözleşmenin d bendi ile ayrıca belirtilmeseydi bile siber mobbingi de kapsadığı söylenebilecekti. Ancak siber mobbingin gelecek teknolojilerle daha da karmaşık ve sorunlu bir hal alabileceğine dikkat çekilmesi açısından bilgi ve iletişim teknolojilerinin açıkça belirtilmesi isabetli olmuştur.

UÇÖ sözleşmeleri ve tavsiye kararlarında siber mobbinge ilişkin daha açık bir tanım bulunmamaktadır. Fakat 190 sayılı Sözleşme’nin kabulü öncesinde “İş Dünyasında Kadınlara ve Erkekler Yönelik Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi” başlıklı raporda siber mobbing, siber zorbalık (cyberbullying) adı altında “bilgi ve iletişim teknolojileri veya elektronik aletler yoluyla zorbalık” biçiminde tanımlanmış olup, siber mobbingin anonim şekilde gerçekleştirilebilmesi ve mekândan bağımsız oluşu gibi kendine has özelliklerinin tacizin, iş yaşamı ile ilgili olup olmadığının tespitini güçleştirdiği belirtilmiştir.<sup>364</sup> Raporun ardından kabul edilen 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, korumadan yararlanacak kişilerin ve uygulama alanının kapsamını işyeri ile sınırlı tutmayarak, siber mobbinge de uygulanabilirliği ortaya koymaktadır.<sup>365</sup> Ayrıca yine 190 sayılı Sözleşme ile bağlantılı olan Mayıs 2020 tarihli “2019 tarihli ve 190 sayılı

---

<sup>361</sup> C190 – Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019, madde 1/a.

<sup>362</sup> C190 – Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019, madde 3/d.

<sup>363</sup> Alpagut, s.27; Bakırcı, Şiddet ve Taciz, s.38; Savaş Kutsal ve Yüce, s.1436.

<sup>364</sup> ILO, Report V(1) Ending violence and harassment against women and men in the world of work, International Labour Conference, 107th Session (Geneva), 2018, s.21.

<sup>365</sup> ILO, Report V(2) Ending violence and harassment in the world of work, International Labour Conference, 107th Session, Geneva, 2018, s.27-28; ILO, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber, s.21.

Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: COVID-19 ile Mücadelede ve Düze Çıkmada Destek Sağlayabileceği 12 Yol” başlıklı bilgi notunda da COVID-19 nedeniyle artan tele çalışmanın siber mobbingi arttırdığı ifade edilmiş, ortaya çıkan bu olumsuz sürecin önlenmesi adına sözleşme ve tavsiye kararlarının birlikte uygulanması gerekliliği vurgulanmıştır.<sup>366</sup>

Son olarak örgüt Şubat 2020 tarihinde sözleşme veya tavsiye kararı niteliğinde olmayan “Sistemin Güncellenmesi Gerekliyor: İş Dünyasında Siber Zorbalığa ve BT Destekli Şiddete ve Tacize Karşı Koruma Yükseltiyor” başlıklı 1 numaralı Çalışma Raporunu yayımlamıştır. Raporunda siber mobbing, siber zorbalık (cyberbullying) adı altında “çalışma yaşamına ilişkin olarak bireyselleştirilmiş (veya grup halinde) mağdura karşı bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla gerçekleştirilen her türlü saldırgan davranış” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu Raporunda da hukuki bir tanım yapılmamış olup, zorbalığın etkileri, ortaya çıkma riskleri, önlenmesine yönelik düzenleyici araçları ve mücadele yöntemleri kapsamlı bir şekilde analiz edilmiştir. Örgüt tarafından siber mobbingin açıkça ele alındığı Rapor, konunun uluslararası iş hukukunda ayrıca incelenmesi ve üye devletlerin iç hukuklarında da siber mobbinge ilişkin düzenleme yapması açısından önem arz etmektedir.<sup>367</sup>

### **3.6.3. Avrupa Hukukundaki Düzenlemeler**

#### **3.6.3.1. Avrupa Konseyi Belgeleri**

Ülkelerin toplumsal ve ekonomik gelişmelerini kolaylaştırmak ve daha güçlü bir birliğe ulaşmak amacıyla 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi doğrudan iş yaşamına odaklanmasa da faaliyetleri ve kabul ettiği sözleşmeler bakımından Uluslararası İş Hukuku’nun gelişmesine katkıda bulunmuştur.<sup>368</sup> Avrupa Konseyi bünyesinde doğrudan siber mobbingi düzenleyen spesifik bir belge bulunmamaktadır. Ancak konseyin temel insan hakları sözleşmeleri,

---

<sup>366</sup> ILO, “2019 Tarihli ve 190 No’lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: COVID-19 İle Mücadelede ve Düze Çıkmada Destek Sağlayabileceği 12 Yol” başlıklı Bilgi Notu, Mayıs 2020, <https://www.ilo.org/tr/media/398976/download> (Erişim Tarihi: 12.03.2025).

<sup>367</sup> De Stefano vd., ILO Working Paper 1, s.16.

<sup>368</sup> Süzek ve Başterzi, s.103; Senyen Kaplan, s.35; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.109; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.25.

dinamik yorumlama yoluyla siber mobbing mağdurları için dolaylı fakat güçlü bir koruma zemini oluşturmaktadır. Bu koruma mekanizması söz konusu temel belgeler üzerinden incelenebilir: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Avrupa Sosyal Şart ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. Söz konusu belgelerde mobbing, insan onuru ve çalışma hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. Zira çalışma hakkı, bir işe sahip olmanın yanında sağlıklı ve mobbingden arınmış bir çalışma ortamının varlığını da gerektirmektedir.<sup>369</sup> Buna ek olarak, Avrupa Siber Suç Sözleşmesi ise siber mobbingi oluşturan eylemlerin cezai boyutu için tamamlayıcı bir hukuki zemin hazırlamaktadır.

### 3.6.3.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, doğası gereği medeni ve siyasi haklara odaklansa da, insan dışı muamele, kölelik ve zorla çalıştırma yasağını düzenleyen 3 ve 4. maddelerinde<sup>370</sup> genel olarak insan onurunun korunmaya çalışıldığı söylenebilir.<sup>371</sup> Sözleşmenin 3. maddesi kapsamında yasaklanan davranışlar, sadece fiziksel değil zihinsel ve manevi açıdan ıstırap veren uygulamaları da kapsamaktadır.<sup>372</sup> Aynı şekilde, AİHS'nin 4. maddesinde yasaklanan zorla çalıştırma uygulamaları yalnızca fiziksel bir zorlamayı değil, aynı zamanda kişiye yönelik psikolojik baskıyı da içermektedir.<sup>373</sup> Söz konusu maddeler mobbing ve siber mobbinge ilişkin özel

<sup>369</sup> Murat Şen, “İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20/1, 2014, s.148; Pir Ali Kaya ve Işın Ulaş Ertuğrul Yılmaz, “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 70/1, 2016, s.61; Şermin Birtane, “Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi”, *Anayasa Yargısı*, 38/2, 2021, s.69.

<sup>370</sup> **AİHS m.3.** “Hiç kimse işkenceye veya insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele veya cezaya tabi tutulamaz.”; **AİHS m.4.** “(1) Hiç kimse köle ya da kul durumunda tutulamaz. (2) Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz. (3) Aşağıdaki haller, bu madde anlamında “zorla çalıştırma ya da zorunlu çalışma” sayılmaz: a) Bu Sözleşme'nin 5. maddesinde öngörülen koşullara uygun olarak tutulu bulunan bir kimseden, tutulu bulunduğu sırada veya şartlı tahliyeden yararlandığı süre içinde olağan olarak yapması istenilen bir iş; b) Askeri nitelikli herhangi bir hizmet veya vicdanî reddin meşru sayıldığı ülkelerde, vicdanî reddi seçen kişilere zorunlu askerlik hizmeti yerine gördürülebilecek başkaca bir hizmet; c) Toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz veya afet hallerinde gerekli görülen her hizmet; d) Olağan yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet”.

<sup>371</sup> Said Vakkas Gözlügül, *Avrupa İnsan Hakları Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2014, s.195; Şeref Gözübüyük ve Feyyaz Gölcüklü, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2016, s.213, 231; Sümeyye Kara, *İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2022, s.58; Elif Çelik, “İnsan Hakları Hukukunda İnsan Onurunun Yeri ve Rolü”, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9/2, 2019, s.296.

<sup>372</sup> Gözlügül, s.191; Gözübüyük ve Gölcüklü, s.216.

<sup>373</sup> Gözlügül, s.196; Gözübüyük ve Gölcüklü, s.232-233.

düzenlemeler olmasa da iş yaşamı bağlamında bir birey olan işçinin onurunun korunması bakımından uygulama alanı bulabilecektir.

Mobbin ve siber mobbing ile mücadelede insan onurunun korunması, temel bir başlangıç noktası olsa da, müzadelenin bir diğer önemli boyutu da çalışma hakkının güvence altına alınmasıdır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde bu hak, bağımdız bir madde olarak açıkça düzenlenmemiştir.<sup>374</sup> Ancak “Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı”nı düzenleyen 8. maddedeki söz konusu koruma alanı, dinamik bir yorumla, bireyin mesleki hayatını da içerecek şekilde genişletilmiştir.<sup>375</sup> Maddeki özel hayat hayat kavramı, kişinin manevi bütünlüğünün korunmasını, kişisel verilerinin korunmasını ve mesleki veya iş hayatı çerçevesindeki sosyal hayatında ilişki kurma ve bu ilişkilerini geliştirme hakkını da kapsamaktadır.<sup>376</sup> Bu perspektiften bakıldığında mobbing ve siber mobbing, işçinin sadece işini değil, aynı zamanda profesyonel itibarını, sosyal ilişkilerini ve manevi bütünlüğünü hedef alan bir saldırıdır. İşçiyi istifaya zorlayan, mesleğini icra etmesini engelleyen ve ciddi şekilde zorlaştıran sistematik eylemler, kişinin özel hayatına yapılmış ağır bir müdahale olarak değerlendirilebilmektedir. Siber mobbing ise, doğası gereği zaman ve mekândan bağımsız olarak bu müdahaleyi daha da derinleştirmekte ve özel hayatın en mahrem alanlarına kadar sızabilmektedir. Bu nedenle, Sözleşmenin 8. maddesi, devlete, bireyi işveren ve üçüncü kişilerin siber mobbing gibi müdahalelerine karşı koruyacak etkili bir yasal çerçeve oluşturma ve uygulama yönünde pozitif bir yükümlülük yüklemektedir.<sup>377</sup> Mobbing ve siber mobbingin ayrımcı bir temele dayandığı

<sup>374</sup> Zeynep Kılıçkaya, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18/2, Nisan 2017, s.130; Birtane, s.67; M. Şen, s.147-148; Kaya ve Ertuğrul Yılmaz, s.63; Senyen Kaplan, s.35.

<sup>375</sup> Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), m.8. “(1) Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. (2) Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir”.

<sup>376</sup> Avrupa Konseyi/Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 8. Madde Rehberi, 2020, s.7, 20-21, 31-33, 39. <https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/482020115014Guide%20Art%208-TUR.pdf> (Erişim Tarihi: 24.05.2025); Ivana Roagna, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Gösterilmesi ve Korunması - Avrupa İnsan Hakları El Kitabı* (Çev. A. Alkış Schaling), Strazburg: Avrupa Konseyi, 2012, s.12, 55; Meriç Karagözler, *Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı*, İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2021, s.206-210; Birtane, s.61, 70-71; Kılıçkaya, s.156; Kaya ve Ertuğrul Yılmaz, s.72.

<sup>377</sup> 8. Madde Rehberi, s.8-10; Roagna, s.60-61; Birtane, s.86.

durumlarda ise Sözleşmenin ayrımcılık yasağını düzenleyen 14. maddesi ayrıca ele alınabilir.<sup>378</sup> Ayrımcılık yasağını düzenleyen bu madde, pek çok durumda 8. madde ile bağlantılı olarak değerlendirilerek çalışma hakkı bakımından oldukça önemli bir yere sahiptir.<sup>379</sup> Madde, ayrımcılık yapılmasını yasaklamakta ve ayrımcılık temellerine dayalı her türlü mobbing ile mücadele edilmesine olanak tanımaktadır.

### 3.6.3.1.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin dolaylı korumasını tamamlayan ve çalışma hakkına doğrudan odaklanan belge ise Avrupa Sosyal Şartı ve özellikle Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'dır.<sup>380</sup> Şartın "Onurlu Çalışma Hakkı" başlıklı 26. maddesi, mobbing sürecine uygulanabilirliği açısından önem arz etmektedir. Maddenin 2. fıkrası taraf devletlere:

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.<sup>381</sup>

taahhüt etme yükümlülüğü getirmektedir. Burada geçen "yinelenen, kınanılacak veya olumsuz eylemler" ifadesi, mobbingin modern hukuk tanımlarıyla birebir örtüşmektedir.<sup>382</sup> Bu tanım, eylemlerin siber ortamda gerçekleşmesini dışlamadığından, siber mobbing sürecini de doğrudan kapsayacaktır. Ayrıca eklemek gerekir ki, siber mobbingi oluşturan davranışların münferit olarak suç teşkil etmesi sürecin mobbing olarak değerlendirilmesini etkilemezken aynı şekilde sürecin mobbing boyutuna varmaması da münferit davranışların suç kapsamında değerlendirilip değerlendirilmemesi etkilemez.

<sup>378</sup> AIHS m.14. "Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır".

<sup>379</sup> 8. Madde Rehberi, s.16-17; Birtane, s.70.

<sup>380</sup> Hediye Ergin, "Avrupa Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz", 1. *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalışmayı Bildiriler Kitabı*, İsmail Akgün (Der.), Ankara: Özyurt Matbaacılık, 2013, s.62; Cengiz Çukur, *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz*, Ankara: TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, 2016, s.39-40; Kara, s.94; Senyen Kaplan, s.35; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.110; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.25.

<sup>381</sup> Avrupa Sosyal Şartı, m.26/f.2.

<sup>382</sup> Çukur, s.40; Ergin, Mobbing Bildiri, s.63; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.157; Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.513; Ünal, s.38; Savaş, s.95; Karagözler, s.83. İlgili madde Türkiye tarafından da kabul edilmiş olup Şarta uygun olarak Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin bir düzenleme getirilmiştir.

### 3.6.3.1.3. Avrupa Konseyi Siber Suç Sözleşmesi

Siber mobbingi oluşturan bazı eylemlerin (tehdit, hakaret, özel hayatın gizliliğini ihlal vb.) aynı zamanda suç teşkil etmesi durumunda, Avrupa Konseyi Siber Suç Sözleşmesi tamamlayıcı bir rol oynamaktadır. 2001 yılında kabul edilen Sözleşme, bilgisayar ile bağlantılı siber suçlara ilişkin tanımlamalar yapmakta ve ilgili devletleri iç hukuklarında düzenleme yapmakla yükümlü kılmaktadır.<sup>383</sup> Türkiye'nin de taraf olduğu bu Sözleşme, Türk Ceza Kanunu'nda yer alan bilişim suçlarıyla bağlantılı olarak yorumlandığında; siber mobbing kapsamında işlenen bazı fiilerin tipikliği sağlaması halinde ceza hukuku süreci ayrıca işletilebilecektir. Ancak Sözleşmenin doğrudan siber mobbing davranışlarını hedef alan bir nitelik taşıdığı söylenemez.

### 3.6.3.2. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Avrupa Birliği düzenlemelerinde, siber mobbingi doğrudan ifade eden bir düzenleme henüz yapılmamıştır. Ancak hâlihazırda işçilerin haklarını korumaya ve çalışma alanlarını düzenlemeye ya da işyerlerinin şiddetten arındırılmasına yönelik yönergeler ve politika belgeler mobbing ve dolayısıyla siber mobbing açısından da uygulama alanı bulacaktır.

İşçinin manevi bütünlüğünün korunmasına yönelik ilk düzenleme, 1990 tarihli İşçiler İçin Temel Sosyal Haklar Şartı'nda<sup>384</sup> yer aldığı söylenebilecekse de, bu konudaki en açık güvence Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nde yer almaktadır. Bildirge'nin "Dayanışma" başlıklı 4. bölümü maddelerinde işçi hakları ve çalışma koşullarını düzenlemektedir. Özellikle "Adil ve Hakkaniyete Uygun Çalışma Koşulları" başlıklı 31. maddenin 1. fıkrası; "Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir." hükmünü amirdir. Bu hüküm,

<sup>383</sup> Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı, "Sanal Ortamda İşlenen Suçlar", 28 Aralık 2020. [https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2812020085427AK185\\_SanaLOrtamda%C4%B0slenenSuclar.pdf](https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2812020085427AK185_SanaLOrtamda%C4%B0slenenSuclar.pdf) (Erişim Tarihi: 20.04.2025).

<sup>384</sup> İşçiler için Temel Sosyal Haklar Şartı m.19: "Her çalışan çalışma ortamında tatmin edici sağlık ve güvenlik koşullarından yararlanmalıdır. Yapılan iyileştirmeleri korurken bu alandaki koşulların daha da uyumlu hale getirilmesi için uygun önlemler alınmalıdır. Bu önlemler özellikle, ortaya çıkan riskler ve bunları ortadan kaldırmak veya azaltmak için atılan adımlar konusunda çalışanların eğitim, bilgi, danışma ve dengeli katılımına duyulan ihtiyacı dikkate alacaktır. İş pazarının uygulanmasına ilişkin hükümler bu tür korumayı sağlamaya yardımcı olacaktır."

işçinin sadece fiziksel sağlığını değil, onur ve haysiyeti de korumayı hedeflerken, mobbing ve siber mobbingin önlenmesi için temel bir dayanak oluşturmaktadır.<sup>385</sup>

Avrupa Birliği'nin mobbing ve siber mobbinge ilişkin doğrudan bir düzenlemeden ziyade farklı amaçlarla çıkarılmış yönergelerin de ele alınmasını gerektirmektedir. Mobbing ve siber mobbing olguları Avrupa Birliği Yönergeleri'nde farklı bağlamlarda yer almaktadır. 1989 tarihli İşçilerin İşte Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Konsey Yönergesi (89/391/EEC)<sup>386</sup>, işverene işçinin sağlığını ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü yüklerken, "sağlık" kavramı işçinin hem fiziksel hem de ruhsal bütünlüğünü kapsamaktadır.<sup>387</sup> Ancak, Yönerge'nin amaçladığı korumanın büyük ölçüde fiziksel risklere odaklanmış olması, psikososyal bir risk olan mobbing ve özellikle siber mobbing karşısında doğrudan ve etkili bir koruma sunmasını zorlaştırmaktadır.<sup>388</sup> Bu nedenle, Yönerge'nin bu konudaki rolü temel oluşturucu fakat sınırlıdır.

Avrupa Birliği düzenlemelerinde ele alınması gereken bir diğer husus ise mobbingi ayrımcılık temelinde bir taciz olarak ele alan yönergelerdir. Irk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığı yasaklayan 200/43/EC sayılı Yönerge<sup>389</sup> ve işyerinde genel ayrımcılığı düzenleyen 2000/78/EC sayılı Yönerge<sup>390</sup>, tacizi belirli hallerde bir ayrımcılık türü olarak tanımlamıştır.<sup>391</sup> Bu düzenlemeler daha sonra 2006/54/EC sayılı Yönerge ile

<sup>385</sup> İnsan Hakları Derneği, "Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi", <https://www.ihd.org.tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi/> (Erişim Tarihi: 18.03.2025).

<sup>386</sup> 89/391/EEC sayılı İşçilerin İşte Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Konsey Yönergesi, 12 Haziran 1989, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:01989L0391-20081211> (Erişim Tarihi: 18.03.2025).

<sup>387</sup> Vittorio Di Martino, Helge Hoel ve Cary Cooper, "Preventing Violence and Harassment in the Workplace", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland, 2003, s.49; Tuba Öcal, Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, 2014, s.162; Savaş, s.56; Ergin, Mobbing Bildiri, s.67; Çukur, s.41.

<sup>388</sup> 89/391/EEC, m.5-10; Savaş, s.56-57; Çukur, s.42.

<sup>389</sup> İnsan Hakları Kurullarının Desteklenmesi ve Kadın Hakları Projesi, *Temel Haklar Şartı, Eşitlik ve Ayrımcılık Alanında Avrupa Birliği Direktifleri*, TİHEK, s.85-95.

[https://www.tih.gov.tr/upload/file\\_editor/2019/03/1551818880.pdf](https://www.tih.gov.tr/upload/file_editor/2019/03/1551818880.pdf) (Erişim Tarihi: 20.03.2025).

<sup>390</sup> 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi, m.2/f.3. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078&qid=1742636639849> (Erişim Tarihi: 20.03.2025); İnsan Hakları Kurullarının Desteklenmesi ve Kadın Hakları Projesi, s.97-105.

<sup>391</sup> 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi, "Irk veya Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişiler Arasında Eşit Muamele İlkesini Uygulama", m.2/f.1 ve f.3. " (1) Bu Yönerge amaçları bakımından eşit muamele ilkesi, ırk veya etnik kökene dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın olmayacağı anlamına gelir.

(3) Taciz, ırksal veya etnik kökenle ilgili istenmeyen bir davranışın bir kişinin onurunu ihlal etme ve korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratma amacı veya etkisiyle gerçekleştiği durumlarda, 1. paragraf anlamında ayrımcılık olarak kabul edilir. Bu bağlamda,

tek bir metin altında toplanmıştır.<sup>392</sup> 2006/54/EC sayılı Yönerge'nin başlangıç metninin 6. maddesinde öncelikle tacizin eşit muamele ilkesine aykırılığundan bahsedilmiş akabinde bu ayrımcılığın işyerinde yasaklanması ve önlenmesi gerektiği ifade edilerek; bu önlemleri almayanların orantılı ve caydırıcı cezalara tabi tutulması gerektiği belirtilmiştir.<sup>393</sup> Yönergenin 2. maddesinde ise taciz, bünyesinde topladığı diğer yönergeler gibi, “kişinin onurunu zedelemeyi; yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçültücü veya rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı arzulanmayan tüm davranışlar” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>394</sup> Ayrıca aynı maddede cinsel tacizin tanımının da bulunması mobbinge ilişkin eylemlerin tacize ilişkin hükümler kapsamında değerlendirileceğine işaret etmektedir.<sup>395</sup> Ne var ki, bu düzenlemeler, mobbingin yalnızca belirli ayrımcılık nedenlerine dayalı olarak gerçekleştirilmesi halinde işlerlik kazanmakta; ayrımcılık temellerine dayanmayan mobbing ve siber mobbing vakalarını kapsam dışında bırakmaktadır.<sup>396</sup>

Mobbinge ilişkin olarak dikkate alınması gereken bir diğer belge ise “İşyerinde Taciz” başlıklı 2001/233 (INI) sayılı Avrupa Parlamentosu Kararı'dır.<sup>397</sup> 2001 yılında alınan bu kararda işyerinde tacize ilişkin herhangi bir tanımlama yapılmamış olup mobbingin işçilerin sıkça karşılaştığı bir iş sağlığı ve güvenliği problemi olarak ele alınması

---

*taciz kavramı Üye Devletlerin ulusal yasalarına ve uygulamalarına uygun olarak tanımlanabilir”.* Ergin, Mobbing Bildiri, s.68.

<sup>392</sup> Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 2006, s.69-70; Güzel ve Ertan, *Hukuksal Bakış*, s.514; Çukur, s.43; Öcal, s.165.

<sup>393</sup> Avrupa Parlamentosu ve Konsey'in 2006/54/Ec Sayılı Direktifi – Başlangıç Metni m.6. “*Taciz ve cinsel taciz, kadın ile erkek arasında eşit muamele ilkesine aykırıdır ve bu Direktif'in amaçları bakımından cinsiyet temelli bir ayrımcılık teşkil eder. Bu ayrımcılık biçimleri yalnızca iş yerinde değil, aynı zamanda istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma bağlamında da ortaya çıkar. Bu nedenle, bunlar yasaklanmalı ve etkin, orantılı ve caydırıcı cezalara tabi olmalıdır*”

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054&qid=1742648308426> (Erişim Tarihi: 20.03.2025).

<sup>394</sup> Avrupa Parlamentosu ve Konsey'in 2006/54/Ec Sayılı Direktif- m.2/f.1- C.

<sup>395</sup> Güzel ve Ertan, *Hukuksal Bakış*, s.515; Doğan Yenisey, *Ayrımcılık Yasağı*, s.70; Çukur, s.44; Öcal, s.166.

<sup>396</sup> Ergin, *Mobbing Bildiri*, s.68.

<sup>397</sup> European Parliament Resolution On Harassment At The Workplace 2001/2339 (INI). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001IP0283&qid=1742681366946> (Erişim Tarihi: 20.03.2025). Avrupa Parlamentosu Kararları (EU Resolutions), AB Parlamentosu'ndaki siyasi süreçler, politikalar ve dünyadaki gelişmeler hakkındaki görüşlerini ifade etmesinin temel bir yoludur. Bu kararlar hukuki bağlayıcılıktan yoksun olmakla birlikte, siyasi etki gücüne sahip olup Avrupa Birliği politikalarının şekillenmesinde yön gösterici rol üstlenmektedirler. Council Of The European Union, “Conclusions and Resolutions.” <https://www.consilium.europa.eu/en/council-eu/conclusions-resolutions/> (Erişim Tarihi: 10.06.2025); European Parliament, “European Parliament's Scrutiny of the European Council: The use of Parliament Resolutions”, Haziran 2024, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/757839/EPRS\\_BRI\(2024\)757839\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/757839/EPRS_BRI(2024)757839_EN.pdf) (Erişim Tarihi: 10.06.2025); European Parliament, “Council Resolution”, <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vh7dou70yeyzb> (Erişim Tarihi: 10.06.2025).



gerektiğinin önemi vurgulanmıştır.<sup>398</sup> Parlatentonun yayımladığı karar üye ülkeleri bilinçlendirmek ve iç hukuklarında karara uygun düzenlemeler yapmaları açısından önemli olsa da kararın herhangi bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.<sup>399</sup> Kararın, üye ülkelerin mobbinge karşı önlem alması açısından rol gösterici niteliği, siber mobbing açısından da aynı şekilde ele alınabilecektir.

Avrupa Birliği'nin siber mobbing çalışmaları da aynı siber zorbalığın kavramsal çerçevesinin ortaya çıkmasında olduğu gibi ilk etapta çocuklar ve gençlerin uğradığı siber mağduriyet üzerinden gelişmeye başlamıştır.<sup>400</sup> Avrupa Komisyonu 2009 yılında "Daha Güvenli İnternet Günü" adı altında bir kampanya başlatmış ve yayımladığı raporda siber zorbalığı "bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirilen, bir birey veya grup tarafından başkalarına karşı tekrarlanan sözlü veya psikolojik taciz" şeklinde tanımlamıştır.<sup>401</sup> Raporda siber zorbalığın geleneksel zorbalıktan farklarına da değinilmiştir. Yine genç kitlenin uğradığı siber mağduriyet ile ilişkili olarak Avrupa Parlamentosu Araştırma Servisi'nin yayımladığı "Gençler Arasında Siber Zorbalık" başlıklı Raporda da siber zorbalığın dijital ortamlarda gerçekleşen zorbalık olarak anlaşılması gerektiğine dikkat çekilmiş, olgunun; -çocuk hakları kapsamında- eskiden yayımlanan birden fazla belgede de mevcut bulunduğu belirtilmiştir.<sup>402</sup>

Avrupa Birliği'nin siber zorbalık adı altındaki çalışmaları sadece çocuklar ve gençler ile sınırlı kalmamış cinsiyete dayalı şiddetin bir türü olarak siber şiddet adı altında gelişmeye devam etmiştir.<sup>403</sup> Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün cinsiyet temelli ayrımcılık temelinde siber şiddete ilişkin olarak birçok rapor, makale ve araştırması mevcut olmak ile birlikte Enstitü siber şiddet kavramını birden fazla eylemi -konumuz itibariyle siber zorbalık veya siber mobbingi- içerisine alacak şekilde

<sup>398</sup> 2001/2339 (INI) m.1. "Gerçek boyutu henüz bilinmeyen bir olgu olarak zorbalık, çalışma dünyasında ciddi bir sorun olmakla beraber acil olarak daha fazla dikkate, önleyici tedbirlere ve yeni mücadele yollarının değerlendirilmesi gerektiğine inanılmaktadır". Akgeyik vd., s.258; Çukur, s.42; Savaş, s.62.

<sup>399</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.161; Çukur, s.43; Savaş, s.63; Öcal, s.158.

<sup>400</sup> Bkz: 3. Bölüm, 3.1.2. "Tarihsel Gelişim", s.57.

<sup>401</sup> Avrupa Komisyonu, "Safer Internet Day 2009: Commission Starts Campaign Against Cyber-Bullying", MEMO 09/58, Şubat 2009. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/memo\\_09\\_58](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/memo_09_58) (Erişim Tarihi: 20.03.2025).

<sup>402</sup> Colin Murphy, "Cyberbullying Among Young People: Laws and Policies in Selected Member States", *European Parliamentary Research Service*, PE 762.331, June 2024, s.3 vd.

<sup>403</sup> European Institute for Gender Equality, "Cyber Violence Against Women And Girls". <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/cyber-violence-against-women-and-girls> (Erişim Tarihi: 20.03.2025).

değerlendirmektedir.<sup>404</sup> Bunun yanında Avrupa Parlamentosu 14 Aralık 2021 tarihinde Cinsiyete Dayalı Şiddetle Mücadele: Siber Şiddet (2020/2035 (INL)) konulu öneri kararında da siber zorbalığın –bu kapsamda siber mobbingin- siber şiddetin en yaygın türlerinden biri olduğunu belirtmiştir.<sup>405</sup> Kararın 1. maddesinde siber şiddetin çevrim dışı (yüz yüze) şiddetin bir devamı olduğu ifade edilirken, 3. maddesinde ise siber şiddetin ortaya çıktığı alanın sadece bilgisayarlar ile sınırlı kalmaması gerektiği, bir bireye karşı şiddet başlatmak, devam ettirmek veya kolaylaştırmak amacıyla kullanılan her türlü bilgi ve iletişim teknolojilerini kapsamı gerektiği vurgulanmıştır.<sup>406</sup> Söz konusu karar her ne kadar doğrudan iş yaşamındaki siber mobbing eylemleri ile alakalı olmasa da kadınların iş yaşamında siber şiddete maruz kalmasının önüne geçilmesi açısından önemlidir. Karar, kadınlara yönelik siber şiddetin okl, ev ve iş ortamı gibi hayatın farklı alanlarında gerçekleşebileceğini kabul etmesi bakımından geniş bir uygulama alanına sahiptir. Bununla birlikte, korumayı yalnızca kadınlar ve kız çocukları ile sınırlandırılması, iş yaşamında aynı eylemlere maruz kalan diğer bireyleri kapsam dışında bırakması açısından ise yetersizdir. Ancak Komisyonun 11 Eylül 2018 tarihli AB’de İşyerlerinde, Kamusal Alanlarda ve Siyasi Yaşamda Mobbing ve Cinsel Tacizi Önleme ve Bunlarla Mücadele Tedbirleri Hakkında Kararı’nda, üye devletlere siber zorbalık gibi yeni teknolojilere bağlı olarak ortaya çıkan sorunları daha iyi bir temelde çözümlenmeleri hususunda çağrıda bulunmuş ve çalışma yaşamında başta kadınlar olmak üzere tüm çalışanların siber şiddet ve tacizden korunması gerektiği vurgulanmıştır.<sup>407</sup>

Son olarak Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 14 Mayıs 2024 tarihinde kabul edilen 2024/1385 sayılı “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetle Mücadeleye

---

<sup>404</sup> European Institute for Gender Equality, “Cyber Violence Against Women and Girls: Key Terms and Concepts”, 2022. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/cyber-violence-against-women-and-girls-key-terms-and-concepts> (Erişim Tarihi: 20.03.2025).

<sup>405</sup> Avrupa Parlamentosu 14 Aralık 2021 tarihli Cinsiyete Dayalı Şiddetle Mücadele: Siber Şiddet (2020/2035 (INL)) konulu Öneri Kararı, P9\_TA(2021)0489, paragraf M. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0489&qid=1742724193394> (Erişim Tarihi: 20.03.2025).

<sup>406</sup> 2020/2035 (INL), m.3. “Cinsiyete dayalı siber şiddet yalnızca bilgisayar sistemlerinin kullanımı ile sınırlı tutulmamalı, bireylere karşı şiddet başlatmak, şiddet uygulamasını kolaylaştırmak, devam ettirmek ve tehdit etmek amacıyla bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması şekline geniş tutulmalıdır.”

<sup>407</sup> Avrupa Parlamentosu 11 Eylül 2018 tarihli, AB’de İşyerlerinde, Kamusal Alanlarda ve Siyasi Yaşamda Mobbing ve Cinsel Tacizi Önleme ve Bunlarla Mücadele Tedbirleri Hakkındaki Karar (2018/2055 (INI)), m.11., m.15., m.21., m.34., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0331&qid=1742727555810> (Erişim Tarihi: 20.03.2025).

Yönelik Yönerge” de siber mobbing kapsamında ele alınması gereken düzenlemelerdendir. Yönerge, kadınlara yönelik şiddeti ve aile içi şiddeti önlemeye ve bu tür şiddetle mücadele etmeye yönelik genel hedefler belirlemiştir. Yönerge’nin 2. bölümünün “Kadın ve Çocukların Cinsel Sömürüsüne ve Bilgisayar Yoluyla İşlenen Suçlar” başlığı altında şiddetin siber boyutunu da ele alması dikkat çekicidir.<sup>408</sup> Bu kapsamda ilgili Yönerge’nin 6. maddesinde siber takip, 7. maddesinde siber taciz ve 8. maddesinde ise siber şiddet tanımlanarak, bu şekilde gerçekleştirilen davranışların ceza hukuku bağlamında suç olarak değerlendirilmesi öngörülmüştür. Siber mobbing kapsamında esas alınması gereken madde ise siber tacizin düzenlendiği 7. maddedir. Zira 7. maddede, iş yaşamını hedef almasa da, siber tacizi, siber mobbinge özgü birçok unsuru da içerecek şekilde tanımlamaktadır.<sup>409</sup> Örneğin, maddeye göre, bir kişinin kişisel verilerini içerecek içeriklerin dijital ortamlarda ifşa edilmesi veya bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla bir bireyin psikolojisine yönelik saldırgan davranışlarda bulunulması gibi eylemlerin cezalandırılması öngörülmüştür. Bu tip davranışların siber mobbing kapsamında kadınlara yönelik olarak gerçekleşmesi halinde, söz konusu eylemler ilgili Yönerge’nin uygulama alanına girecektir. Ancak Yönerge’nin odağında kadınların genel anlamda korunması yer aldığından, erkekleri etkileyen bu tip siber mobbing davranışları Yönerge’nin kapsamı dışında kalmaktadır. Sonuç olarak, Avrupa Birliği’nin çalışma yaşamında şiddet ve tacize yaklaşımı, siber mobbingi de kapsayabilen, ancak tek bir düzenlemeden ziyade farklı hukuki temellere dayanan çok katmanlı ve dolaylı bir yapıdan oluşmaktadır.

### 3.6.3.2.1. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı Çalışmaları

Avrupa Birliği Ajanslarından biri olarak varlığını sürdüren Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (EUROFOUND) ilk etapta işyerinde şiddet ve tacizi

<sup>408</sup> Avrupa Parlamentosu ve Konsey, *Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile içi Şiddetle Mücadeleye İlişkin Yönerge* (AB) 2024/1385, 14 Mayıs 2024, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024L1385> (Erişim Tarihi 20.06.2025).

<sup>409</sup> (AB) 2024/1385, m.7. “Üye Devletler aşağıda belirtilen kasıtlı fiillerin ceza hukuku kapsamında suç olarak düzenlenmesini sağlamalıdır: Bilgi ve iletişim teknolojileri ile bir kişiye karşı tehdit içeren davranışların sürekli ya da tekrar eden şekillerde gerçekleştirilmesi ve bu davranışların mağdurun kendisinin veya yakınlarının güvenliği konusunda ciddi korku yaratması; Bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla, kamuya açık platformlarda, kişide ciddi psikolojik zarar yaratma ihtimali taşıyan tehditkâr veya hakaret içeren davranışların başkaları ile birlikte gerçekleştirilmesi; Kişinin rızası dışında cinsel organ içeren görüntü, video veya benzeri içeriklerin dijital ortamlardan gönderilmesi; son olarak, bir kişinin kişisel verilerinin onun rızası olmaksızın çevrimiçi ortamlarda paylaşılması ve bu paylaşım sebebiyle kişinin fiziksel veya psikolojik zarara uğraması”.

önlemek adı altında çalışmalara başlamıştır. İş yaşamında dijitalleşme ve yeni teknolojiler ile çalışma hayatında meydana gelen değişiklikleri de yakından takip ederek çalışma koşullarını iyileştirmek adına çalışmalarını sürdürmektedir.<sup>410</sup> Vakıf, psikolojik şiddeti yalnızca tek bir olayla sınırlı olmayan; genellikle tekrarlanan, istenmeyen, dayatılan ve karşılıksız kalan davranışlardan oluşan bir süreç olarak tanımlamaktadır.<sup>411</sup> Mobbing, zorbalık, cinsel ve ırksal taciz ise bu şiddetin tezahür biçimlerinden bazılarıdır.<sup>412</sup> Psikolojik şiddet ve mobbingin örtüşen yönleri ele alındığında psikolojik şiddetin mobbing ve siber mobbinge ilişkin eylemleri de barındırdığı açıktır. Ancak vakfın çalışmaları sadece -geleneksel- psikolojik şiddetten ibaret değildir. Zira vakıf güncel çalışmalarında, siber mobbinge (işyerinde siber zorbalık/cyberbullying at workplace) ayrıca önem vererek konuyu kapsamlı bir şekilde ele almaya çalışmaktadır.

Siber mobbing açısından kuruluşun en kapsamlı çalışması, 25 Eylül 2024 tarihli “İşyerinde Zorbalık, Taciz ve Siber Zorballık: Düzenlemeler ve Politikalar Amaca Uygun Mu?” başlıklı araştırma raporudur. Rapor, üye devletlerdeki yasal düzenlemeleri karşılaştırmalı bir şekilde ele alarak, siber mobbinge yönelik genel yaklaşımın geleneksel mobbingin bir uzantısı olarak kabul edilmesi yönünde olduğunu ortaya koymaktadır.<sup>413</sup> Bu tespitin doğal bir sonucu olarak, çoğ ulusal mevzuatın siber mobbing için henüz özel bir tanım veya ayrı bir düzenleme içermediği belirtilmektedir.<sup>414</sup> Rapor, mevcut durumu tespit etmekle kalmayıp geleceğe yönelik dinemiklere de işaret etmektedir. Özellikle UÇÖ’nün 190 sayılı Sözleşmesi’nin ve COVID-19 pademisinin getirdiği uzaktan çalışma modelinin, işyerinde şiddet tartışmalarını siber mobbingi de kapsayacak şekilde genişlettiği vurgulanmaktadır.<sup>415</sup> Bu bağlamda rapor, siber mobbingin en az geleneksel mobbing kadar önemli olduğu ve bu antisosyal davranışlarla mücadelenin yalnızca yasal düzenlemelere bırakılamayacağını, işverenlerin geliştireceği etkin politikaların da kritik bir rol oynadığını nihai bir sonuç olarak ortaya koymaktadır.

---

<sup>410</sup> EUROFOUND. “Digitalisation”. <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/digitalisation> (Erişim Tarihi: 20.03.2025).

<sup>411</sup> Di Martiona, Hoel ve Cooper, s.4.

<sup>412</sup> Di Martiona, Hoel ve Cooper, s.4.

<sup>413</sup> Eurofound, “Workplace bullying, harassment and cyberbullying: Are regulations and policies fit for purpose?” *Publications Office of the European Union: Luxembourg*, 2024, s.1; Savaş Kutsal, TİHEKK, s.264.

<sup>414</sup> Eurofound, Cyberbullying, s.10 vd.

<sup>415</sup> Eurofound, Cyberbullying, s.27.

“Dijital Çağda Mikro Yönetim: Bir Tür (Siber) Zorbalık Mı?” ise kuruluşun siber mobbing açısından önem arz eden bir diğer yayınıdır. Bu çevrim içi yayında teknolojik gelişmeler ve uzaktan çalışma ile ortaya çıkan işçilerin bilgi ve iletişim teknolojileri ile izlenmesi ve sürekli kontrol edilmesi anlamına gelen mikro yönetim, bir siber mobbing uygulaması olarak ele alınmıştır.<sup>416</sup> Mikro yönetim ile siber mobbing arasındaki ince çizgi, yöneticilerin gerçekçi olmayan beklentilerle birlikte yönetilmesi güç iş yüklerini sistematik ve ısrarlı biçimde aşırı denetim altına alması durumunda aşılmakta; bu noktada mikro yönetim, siber mobbingin uygulanmasında bir araç haline gelmektedir.<sup>417</sup>

Ayrıca Vakfın 18 Aralık 2024 tarihinde yayınlanmış bir dijital ses yayınında (*podcast*) siber mobbing, işyerinde siber zorbalık adı altında ele alınarak genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Esasında bahsetmiş olduğumuz 25 Eylül 2024 tarihli rapor ile paralel bir içeriğe sahip olan dijital ses yayınında taciz, zorbalık ve siber zorbalık kavramlarının genel tanımları verilerek, uzaktan çalışmadaki (*remote working*) artış ile yaygınlaşan siber mobbing, geleneksel mobbingin bilgi ve iletişim teknolojileri ile meydana gelen bir uzantısı olarak kabul edilmiştir. Dijital ses yayınında, siber mobbing unsurlarına ve geleneksel mobbingden farklarına da değinilerek eylemlerdeki kalıcılığın çalışanın unutulma hakkını ortadan kaldırdığı da vurgulanmıştır. Son olarak ise ülkelerdeki farklı düzenlemelerden bahsedilerek 2024 yılı ve gelecek yıllar itibarıyla siber mobbinge verilen önemin artacağı ifade edilmiştir. Zira dijitalleşme ile yaygınlaşan siber mobbing, iş yaşamını tehdit eden bir psiko-sosyal risk olarak değerlendirilmekte ve konuya ilişkin yapılan çalışmalar ise gün geçtikçe artmaktadır.<sup>418</sup>

---

<sup>416</sup> Sara Riso, “Micromanagement In The Digital Age: A Form Of (Cyber)Bullying?”, Eurofound, 2024. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/micromanagement-digital-age-form-cyberbullying#:~:text=But%20what%20does%20micromanagement%20look,a%20sense%20of%20constant%20scrutiny.> (Erişim Tarihi: 22.03.2025).

<sup>417</sup> Riso, Micromanagement.

<sup>418</sup> Eurofound, “Eurofound Talks: How Can We Effectively Tackle Cyberbullying at Work?”, Podcast, 18 Aralık 2024 <https://open.spotify.com/episode/7qkEYtSsUf5ZSU3VNEE7sH?si=864d0efe97204eb4> (Erişim Tarihi: 24.03.2025).

### **3.7. Ulusal Hukuk Yaklaşımları: Karşılaştırmalı Bir Analiz**

#### **3.7.1. Genel Olarak**

Siber mobbing olgusuna karşı ulusal düzeyde geliştirilen hukuki mücadele yöntemleri, ülkelerin ait olduğu hukuk sistemi geleneğine göre farklılık göstermektedir. Henüz çok az ülkenin istihdam mevzuatında siber mobbinge ilişkin açık bir düzenlemeye erdiği görülmektedir. Genel eğilim, çoğu ülkede siber mobbingin, geleneksel mobbingin teknoloji aracılığıyla işlenen bir uzantısı olarak kabul edilmesi ve mevcut yasal çerçevelerin bu yeni olguyu da kapsayacak şekilde yorumlanması yönündedir. Bu bölümde, siber mobbinge ilişkin ulusal düzenlemeler, Kıta Avrupası ve Anglosakson hukuk sistemleri temelinde ikili bir ayrıma tabi tutularak incelenecektir. Kıta Avrupası ülkelerinin, sorunu genellikle mevcut iş hukuku (iş sağlığı ve güvenliği, onurlu çalışma hakkı), medeni kanunlar ve ceza kanunları çerçevesinde, mevcut normları genişleterek çözüme eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımın içinde bazı ülkeler, Fransa ve Belçika gibi, mobbingi iş hukukunda bağımsız bir suiistimal olarak ele alırken; Avusturya gibi ülkeler konuyu iş sağlığı ve güvenliği kapsamında psikososyal bir risk olarak değerlendirmektedir. Anglosakson hukuk sistemleri ise, genellikle özel olarak çıkarılmış tacizle mücadele kanunlarına ve işveren sorumluluğuna dayanmaktadır. Bu iki temel yaklaşımın siber mobbinge mücadeledeki yansımaları, aşağıda incelenecek ülke örnekleriyle somutlaşacaktır.<sup>419</sup>

#### **3.7.2. Kıta Avrupası Hukuk Sistemleri**

##### **3.7.2.1. Almanya**

Kıta Avrupası'nın çok katmanlı yaklaşımının en tipik örneklerinden biri Alman Hukukunda görülmektedir. Alman Hukukunda siber mobbinge ilişkin spesifik bir yasal düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle siber mobbing, genel mobbing kuralları çerçevesinde ele alınmakta ve mobbinge ilişkin düzenlemeler, niteliğine uygun düşüğü ölçüde siber mobbing için de geçerli kabul edilmektedir. Almanya'da

---

<sup>419</sup> Eurofound, Cyberbullying, s.6-7, 10, 39.

mobbing, kanunlarda açıkça tanımlanmaktan çok, Federal İş Mahkemesi gibi yüksek mahkemelerin içtihatlarıyla şekillenmiş bir olgudur.<sup>420</sup>

Mobbinge uygulanabilecek temel metinlerden ilki, “Eşit Muamele Genel Kanunu”dur (General Act on Equal Treatment/ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG). Kanun, tacizi; ırk, cinsiyet, din gibi belirli sebeplere dayanan ve kişinin onurunu ihlal eden bir ayrımcılık türü olarak tanımlamaktadır.<sup>421</sup> Bu tanım, her ne kadar doğrudan mobbinge ilişkin olmasa da, bu temellere dayanan mobbing ve siber mobbing vakalarını da kapsayacaktır.<sup>422</sup> Kanun, işverene ayrımcılık temelli tacizi önleme yükümlülüğü getirirken, bu tür bir mobbinge maruz kalan işçiye de şikâyet, işi yapmaktan kaçınma ve tazminat gibi haklar tanımaktadır.<sup>423</sup> Kanun’un sağladığı bu koruma, yalnızca ayrımcılık temeline dayalı mobbing süreçleri için geçerlidir. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, Alman Federal İş Mahkemesi mobbing teşkil edebilmesi için süreçte gerçekleşen davranışların AGG’nin 1. maddesinde sayılan ayrımcılık temellerine dayanma zorunluluğu bulunmadığını kabul etmektedir.<sup>424</sup>

Ayrımcılık temeline dayanmayan mobbing vakaları için temel koruma ise, Alman Anayasası, İşyeri Teşkilatı Kanunu ve Alman Medeni Kanunu gibi genel nitelikteki düzenlemelerden kaynaklanmaktadır.<sup>425</sup> Alman mevzuatında işverenin işçiyi koruma

---

<sup>420</sup> Philipp S. Fischinger, “Mobbing: The German Law of Bullying”, Comparative Labor Law & Policy Journal, 32/1, 2010, s.155 vd.; Eurofound, Cyberbullying, s.7; Ünal, s.27. Mahkeme kararlarında mobbing münferit olayların birleşerek mağdurun haklarını ihlal eden tek yönlü bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bkz: Fischinger, s.157 vd.

<sup>421</sup> General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) – Section 3/3. [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_agg/englisch\\_agg.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html) (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

<sup>422</sup> Ünal, s.29.

<sup>423</sup> AGG – Section 12 “(1) İşverenler, 1. maddede belirtilen gerekçelerle yapılan ayrımcılığa karşı koruma sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu koruma önleyici önlemler alma yükümlülüğünü de kapsamaktadır. (3) İşveren, ayrımcılık yasağını ihlal eden çalışanını uyarma, başka bir yere yerleştirme veya işten çıkarma dâhil olmak üzere, somut olayın özelliklerine göre gerekli ve uygun önlemleri almalıdır”. AGG – Section 13. “(1) Çalışanların, işverenleri, amirleri, çalışma arkadaşları veya üçüncü kişiler tarafından kanunda belirtilen temellere dayalı olarak ayrımcılığa uğramaları halinde işyeri veya işletmedeki yetkili organa şikâyette bulunma hakkına sahiptir. Şikâyet incelenerek şikâyetçiye inceleme sonucu bildirilir”. AGG - Section 14 “İşveren işyerinde taciz ve cinsel tacizi durdurmak için hiçbir önlem almazsa veya uygun olmayan önlemler alırsa, mağdur işçi bu eylemlerden korunmak için gerekli olduğu sürece ücrete hak kazanarak iş görmekten kaçınabilecektir. Alman Medeni Kanunu’nun 273. maddesi hükümleri saklıdır”. AGG- Section 15 “(1) Ayrımcılık yasağının ihlali halinde işveren bundan doğan zararı tazmin etmekle yükümlüdür”.

<sup>424</sup> Alman Federal İş Mahkemesi, 25.10.2007 tarihli, 8 AZR 593/06 sayılı kararı <https://openjur.de/u/172231.html> (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

<sup>425</sup> Proskauer, “Bullying, Harassment and Stress in the Workplace-A European Perspective”, <https://www.internationalaborlaw.com/wp-content/uploads/sites/15/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf> (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

yükümlülüğü tek bir yasada değil, bu gibi çeşitli kanun hükümlerinin bütüncül bir yorumu ile şekillenmektedir.<sup>426</sup> Buna göre, işverenin mobbing faili olması veya tanık olduğu mobbinge müdahale etmemesi, iş sözleşmesinden doğan özen ve sadakat yükümlülüğünün ihlali anlamına gelmektedir.<sup>427</sup> Bu durumda işveren meydana gelen zararları tazmin etmekle yükümlü olacaktır.<sup>428</sup> İşverenin yanı sıra, iş arkadaşları veya üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen mobbing eylemleri ise, işçinin kişilik haklarını ihlal etmesi nedeniyle haksız fiil sorumluluğunu gündeme getirecektir.<sup>429</sup> Bu durumda da, mağdur işçi faillere karşı haksız fiil hükümlerine dayanarak dava açabilecektir.<sup>430</sup>

Söz konusu genel düzenlemelere ek olarak, süreci oluşturan eylemlerin niteliği failin cezai sorumluluğunu da gündeme getirebilmektedir. Bu çerçevede Alman Ceza Kanunu'nda siber mobbing adı altında özel bir suç tipi düzenlenmemişse de; iftira, hakaret, tehdit ve ısrarlı takip gibi suçlar, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla işlendiğinde cezalandırılmaktadır.<sup>431</sup> Dolayısıyla, siber mobbingi oluşturan münferit eylemlerin Alman Ceza Kanunu kapsamında cezalandırılması mümkündür. Bunun yanında, Ağ Uygulama Kanunu'ndaki düzenlemeler de çevrim içi ortamda meydana gelen nefret söylemleri ve yasa dışı içeriklerin yayılmasının önlenmesinde tamamlayıcı rol oynamaktadır.<sup>432</sup> Ancak bu düzenlemelerin hiçbiri, siber mobbing olgusunu bütüncül olarak ele alan spesifik hükümler içermemektedir.<sup>433</sup>

Mevcut yasal çerçevenin dijital alandaki şiddet türleri karşısındaki bu yetersizliği, Alman yasa koyucusunu yeni arayışlara itmiştir. Bu bağlamda atılan en somut adım, Federal Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan “Dijital Şiddete Karşı Kanun”

---

<sup>426</sup> German Civil Code – (Bürgerliches Gesetzbuch- BGB) – Section 241/2, Section 618; Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz- BetrVG) – Section 75/2.

<sup>427</sup> Fischinger, s.162.

<sup>428</sup> Fischinger, s.162; BGB – Section 280/f.1. “(1) Eğer borçlu, borç ilişkisinden doğan bir yükümlülüğünü ihlal ederse, alacaklı bu nedenle meydana gelen zararın tazminini talep edebilir. Ancak, borçlu söz konusu yükümlülük ihlalden sorumlu değilse bu hüküm uygulanmaz”

<sup>429</sup> Fischinger, s.172; BGB- Section 823, Section 826.

<sup>430</sup> Fischinger, s.172.

<sup>431</sup> German Criminal Code – (Strafgesetzbuch- StGB) – Section 187, Section 238 vb. [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_stgb/englisch\\_stgb.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html) (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

<sup>432</sup> Network Enforcement Law (Netzwerkdurchsetzungsgesetz – NetzDG) <https://www.gesetze-im-internet.de/netzdg/BJNR335210017.html> (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

<sup>433</sup> <https://se-legal.de/criminal-defense-lawyer/online-harassment-german-criminal-lawyers/?lang=en#Cyberstalking-under-German-Law> (Erişim Tarihi: 23.03.2025).



tasarıdır.<sup>434</sup> Başlangıçta siber mobbinge özel düzenlemeler getireceği beklentisi yaratsa da, tasarının ana amacı dijital alandaki ihlallerin kovuşturua aşamasını güçlendirmektir.<sup>435</sup> Taslak, dijital şiddetin siber mobbing ile benzer yönlerine (içeriklerin kalıcılığı, hızla yayılması, failin anonimliği vb.) dikkat çekmekle birlikte, siber mobbing veya siber zorbalık kavramlarına açıkça yer vermemektedir.<sup>436</sup> Taslak, mevcut hukukun dijital şiddet karşısında yetersiz kaldığına işaret etse de, ceza kanununda veya usul güvencelerine ilişkin bir değişiklik önermemektedir.<sup>437</sup> Sonuç olarak, tasarı, doğrudan bir çözüm getirmese de, failerin anonimliğinin önüne geçilmesi gibi bazı hükümleriyle siber mobbingin önlenmesine dolaylı olarak katkı sağlayabilecek bir potansiyel taşımaktadır.<sup>438</sup>

### 3.7.2.2. Belçika

Belçika Hukuku, siber mobbinge ilişkin açık bir tanım içermese d, mobbing olgusunu Kıta Avrupası'ndaki bir çok ülkeden daha spesifik bir şekilde ele almasıyla öne çıkmaktadır. Almanya'dan farklı olarak Belçika, mobbingi ayrımcılık temelinden bağımsız, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği mevcuatı içerisinde detaylı bir şekilde düzenlemiştir.<sup>439</sup> Bu düzenlemeler niteliği gereği siber mobbingi de kapsayacak bir çerçeve sunmaktadır.

Söz konusu yaklaşım temelini, 4 Ağustos 1996 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İşyerinde Stres, Taciz ve Cinsel Taciz Dâhil Olmak Üzere Psikolojik Risklerin Önlenmesine İlişkin Özel Hükümler" başlıklı bölümü oluşturmaktadır.<sup>440</sup> Kanun, işyerinde tacizi; işçinin kişilik değerlerine ya da bedensel veya ruhsal bütünlüğüne zarar veren, belirli bir zaman dilimi içinde tekrarlayan, aşağılayıcı ve

<sup>434</sup>[https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2023\\_Digitale\\_Gewalt.html?nn=110518](https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2023_Digitale_Gewalt.html?nn=110518) (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

<sup>435</sup> German Federal Ministry of Justice, Discussion Draft, Aralık 2024, s.1. [https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetzgebung/DiskE/DiskE\\_Gesetz\\_gegen\\_digitale\\_Gewalt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetzgebung/DiskE/DiskE_Gesetz_gegen_digitale_Gewalt.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (Erişim Tarihi: 25.03.2025).

<sup>436</sup> Discussion Draft, s.11.

<sup>437</sup>[https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetzgebung/Dokumente/Digitale\\_Gewalt\\_Kurzpapier\\_Eckpunkte.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetzgebung/Dokumente/Digitale_Gewalt_Kurzpapier_Eckpunkte.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (Erişim Tarihi: 25.03.2025).

<sup>438</sup> Law Against Digital Violence, Section 1/1-2; Section 4/1.

<sup>439</sup> Eurofound, Cyberbullying, s.7.

<sup>440</sup> Act Of 4 August 1996 On Well-Being Of Workers in The Performance Of Their Work [https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act\\_well-being.pdf](https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act_well-being.pdf) (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

saldırgan her türlü haksız davranış olarak tanımlamıştır.<sup>441</sup> Bu tanım, davranışların, sözlerin veya yazıların işyeri dışında gerçekleşmesini de kapsayarak, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla işçinin özel alanına taşan siber mobbing eylemlerinin de bu hükümlerden yararlanmasına olanak tanımaktadır.<sup>442</sup> Psiko-sosyal risk olarak değerlendirilen mobbinge Kanunda ayrıca yer verilmemiş olsaydı da mağdurlar kanun kapsamındaki diğer hükümlerden yararlanabilecekti. Zira Kanunun 5. maddesinde işverenin işçilerin refahını sağlama ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratma yükümlülüğü, 6. maddesinde ise açıkça işçilerin işyeri ortamının huzurunu bozacak şiddet ve taciz eylemlerinden kaçınmaları ve zorbalığı önleme politikalarına olumlu katkıda bulunmaları gerekliliği düzenlenmektedir.<sup>443</sup>

Belçika'daki bir diğer önemli düzenleme ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki yükümlülükler uyulmamasını cezai yaptırıma bağlayan Sosyal Ceza Kanunu'dur (Social Penal Code).<sup>444</sup> Başlangıçta psikososyal risklere ilişkin özel bir yaptırımı içermeyen bu Kanun, 2016 yılında yapılan değişikliklerle güçlendirilmiştir.<sup>445</sup> Kanun'un 119. maddesi, işyerinde bir çalışana mobbing uygulayan işveren, bir başka çalışan veya üçüncü kişilere hapis ve/veya para cezası öngörmektedir. Aynı Kanun'un 122. maddesi ise, mobbing şikâyetine rağmen gerekli önlemleri almayan işvereni ayrıca para cezasıyla sorumlu tutmaktadır.<sup>446</sup> Bu cezasi yaptırımlar, mobbing ve siber

<sup>441</sup> The Welfare Act - Cahpter Vbis/ Section 2/ Sub-Section 1/ Art.32ter-2; Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.522; Arslan Ertürk, s.322.

<sup>442</sup> The Welfare Act, Art.32ter-1. Belçika İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerinde şiddet ve tacize ilişkin olarak bir dizi düzenleme yapmış ve işverene yükümlülükler yükleyerek risk analizi, önleme danışmanı veya güvenilir kişi ataması gibi çeşitli politikalar geliştirmiştir. Geleneksel mobbingin önlenmesi için oluşturulan bu politikalar siber mobbingin önlenmesi açısından da yararlı olacaktır. Belçika Hukukunda mobbing olgusuna ilişkin detaylı bilgi için bkz: Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.520 vd.

<sup>443</sup> The Welfare Act, Art.5. “(1) İşverenler, işyerindeki çalışanların refahını yükseltmek için gerekli önlemleri alırlar.”; Art.6/7. “Çalışanların, işyerinde şiddetin, zorbalığın ve cinsel tacizin önlenmesine ilişkin politikalara olumlu katkıda bulunması ve işyerinde herhangi bir şiddet, zorbalık veya cinsel taciz eyleminden kaçınması gerekmektedir”.

<sup>444</sup> <https://employment.belgium.be/en/themes/well-being-workers/psychosocial-risks-work/courses-action-worker-external-procedures-4#:~:text=In%20virtue%20of%20Article%20119,or%20sexual%20harassment%20at%20work.> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

<sup>445</sup> <https://seeds.law/fr/actualites-et-publications/le-code-penal-social-actualise-et-modifie#:~:text=Avant%20la%20modification%20du%20Code,dispositions%20concernant%20les%20Orisques%20psychosociaux> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

<sup>446</sup> <https://employment.belgium.be/en/themes/well-being-workers/psychosocial-risks-work/courses-action-worker-external-procedures-4#:~:text=In%20virtue%20of%20Article%20119,or%20sexual%20harassment%20at%20work.> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

mobbingin önlenmesi ve örgüt ikliminde normalleşmesinin engellenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Son olarak, bu iki temel kanunun yanı sıra, Belçika Ceza Kanunu ve Telekomünikasyon Kanunu'nun bazı hükümleri de siber mobbing sürecini oluşturan münferit eylemlerin cezalandırılmasına imkân tanımaktadır. Özellikle Telekomünikasyon Kanunu'nun, elektronik iletişim araçlarıyla bir başkasına rahatsızlık vermeyi suç yaan meddesi, genel bir siber zorbalık yasağı olarak siber mobbing vakaları için de tamamlayıcı bir koruma sağlamaktadır. Bu hukuki çerçevenin ötesinde, Belçika Veri Koruma Kurumu'nun da kişisel verilerin siber zorbalık amacıyla kullanıldığı vakaları araştırması, siber mobbing ile mücadeleye idari düzeyde bir katkı sunmaktadır.<sup>447</sup>

### 3.7.2.3. Yunanistan

Yunanistan'da da Belçika örneğine benzer şekilde, zorbalık ve taciz kavramları ayrımcılık temelinden bağımsız olarak doğrudan İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.<sup>448</sup> Bu alanda siber mobbingi de kapsayan temel düzenleme, İş Kanunu'nda önemli değişiklikler yapan 4808/2021 sayılı Kanun'dur.<sup>449</sup> İlgili Kanun, şiddet ve tacizi; fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararlara sonuçlanması muhtemel, tekrarlayan veya tek seferlik eylemler olarak geniş bir şekilde tanımlamaktadır. Kanun'un 4. maddesi, tacizi ayrıca, "kişinin onurunu zedelemeyi ve yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, onur kırıcı veya saldırgan bir ortam yaratmayı amaçyana ve etkileyen davranış biçimleri" olarak tanımlamış ve bu tanımın cinsiyet veya diğer ayrımcılık nedenlerine dayalı tacizi de kapsadığını belirtmiştir.<sup>450</sup> Bu hükümler çerçevesinde, mobbingin şiddet ve taciz tanımları kapsamında değerlendirildiği

<sup>447</sup> Internet Safety Statics, "Cyberbullying in Belgium: Understanding the Issue and Tackling Its Impact", <https://www.internetsafetystatistics.com/cyberbullying-in-belgium/> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

<sup>448</sup> Eurofound, Cyberbullying, s.7.

<sup>449</sup> 19.06.2021, Government Gazette A' 101, 4808/2021. <https://www.taxheaven.gr/law/4808/2021> (Erişim Tarihi: 02.04.2025); Eurofound, Cyberbullying, s.7.

<sup>450</sup> Labour Law 4808/2021- m.4. "(1) İş sırasında, işle bağlantılı olarak veya işten kaynaklı olarak ortaya çıkan, cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ile cinsel taciz dâhil olmak üzere her türlü şiddet ve taciz yasaklanmıştır. (3) Bu maddenin uygulanması bakımından, madde 3'te belirtilen kişilere yönelik şiddet ve taciz davranışları, işyerinde, işyerine bağlı yerlerde ve eklentilerde, işe gidiş ve gelişlerde, iş ile bağlantılı iş seyahatlerinde, eğitimlerde veya sosyal faaliyetlerde, **bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak gerçekleştirilenler dâhil olmak üzere iş bağlantılı iletişimlerde** gerçekleşebilir".

açıktır. Kanun özel olarak bir siber mobbing tanımı yapmasa da, 4. maddenin 3. fıkrasının c bendinde, şiddet ve taciz edici davranışların “işle ilgili iletişim sırasında bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirilenler de dahil olmak üzere” meydana gelebileceğini açıkça hükme bağlamıştır.<sup>451</sup> Düzenleme, mobbinge ilişkin korumanın siber mobbing için de geçerli olduğunu tereddüde yer bırakmayacak şekilde netleştirmiştir.

Yunan İş Kanunu, işyerinde şiddet ve tacizi yasaklamakla kalmayıp, işveren bu vakaları önleme ve bunlarla mücadele etme yönünde pozitif yükümlülükler de getirmektedir. İşveren, çalışan sayısından bağımsız olarak, şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans göstermek, bu tür şikâyetleri etkin bir şekilde araştırmak ve yönetmekle yükümlüdür.<sup>452</sup> Yunanistan’ı diğer birçok ülkeden ayıran önemli bir nokta ise, 20’den fazla çalışanı olan işverenlere şiddet ve tacize karşı politika geliştirme ve şirket içi likayet mekanizması oluşturma zorunluluğu getirmesidir.<sup>453</sup> Bu derece açık ve somut yükümlülükler getiren normatif yaklaşım, Türk hukukunda işverenin genel gözetim borcu çerçevesinde dolaylı olarak ele alınan bu hususta yol gösterici niteliktedir.

Kanun’un bir diğer dikkat çekici yönü ise, 67. ve devamı maddelerinde tele-çalışmaya ilişkin getirdiği özel düzenlemelerdir. İşverenin siber gözetim yoluyla mobbing uygulamasını engellemek amacıyla, tele-çalışanın performansının kamera (*web-cam*) ile izlenmesi açıkça yasaklanmıştır.<sup>454</sup> Bu hüküm, uzaktan çalışmanın yaygınlaştığı

<sup>451</sup> Labour Law 4808/2021- m.4/f.3-c.

<sup>452</sup> Labour Law 4808/2021- m.5. “(1) Çalıştırdığı personel sayısına bakılmaksızın her işveren ve işveren vekili; şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans göstererek, insan onuruna saygı ve gizlilik içinde her türlü şikâyeti veya ilgili bildirim kabul etmek, incelemek ve gerekli şekilde ele almak; ayrıca bu şikâyetlerin veya bildirimlerin kabulü, incelenmesi ve yönetilmesini engellemek, bu tür olay veya davranışların araştırılması sırasında, talep edilmesi halinde, ilgili kamu, idari veya yargı makamlarına destek sağlamak ve erişim imkânı tanımak, çalışanlara, işyerinde şiddet ve tacizle ilgili olası riskler, bunlara karşı alınacak önleme ve koruma önlemleri, ayrıca bu tür olaylarla ilgili çalışanların ve işverenin hak ve yükümlülükleri hakkında bilgi sağlamak ve işyerinde, işletme düzeyinde bu tür davranışların bildirilmesi ve ele alınmasına yönelik mevcut prosedürlere ve yürürlükteki mevzuata göre yetkili idari ve yargı makamlarının iletişim bilgilerine ilişkin bilgilendirmeyi asmak ve erişilebilir kılmak ile yükümlüdür”.

<sup>453</sup> Labour Law 4808/2021- m.9 ve m.10; Kostas Spaidiotis, “Greek Labour Law in a Nutshell”, <https://www.kpsy.gr/index.php/publications/employment/24-greek-law-labour-law-in-a-nutshell>; Athanassia Andritsou, “The Legal Framework on Harassment and Mobbing in Workplaces in Greece”, 30 Haziran 2022, <https://slo.gr/publications/the-legal-framework-on-harassment-and-mobbing-in-workplaces-in-greece.htm> (Erişim Tarihi: 01.04.2025). Yasal düzeyde politika benimsenmesinin zorunlu olduğu diğer ülkeler: Belçika, Yunanistan, Litvanya, Hollanda, Portekiz, Romanya ve İspanya. Bkz. Eurofound, Cyberbullying, s.26.

<sup>454</sup> Labour Law 4808/2021- m.67/f.8. “(8) İşveren, çalışanın performansını, çalışanın özel hayatına saygı gösteren ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelere uygun bir şekilde denetler.

günümüzde, işverenin yönetim hakkı adı altında çalışanlar üzerinde sürekli bir baskı ve denetim kurmasının önüne geçmeyi hedeflemektedir. İşverenin bu tür müdahalelerine karşı çalışanı korumaya yönelik açık düzenlemeler, hem işçinin özel hayatının gizliliğinin korunması hem de siber mobbingin önlenmesi bakımından son derece isabetlidir. Nitekim Türkiye’de de özellikle beyaz yaka çalışanlar arasında giderek yaygınlaşan tele çalışma modelinde, işverenin yönetim yetkisinin sınırlarının açık ve net bir biçimde belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Zira bazı işverenler, çalışanların evden çalışıyor olmalarını gerekçe göstererek, sürekli erişilebilirlik, yoğun denetim ve aşırı kontrol gibi uygulamalara yönelebilmekte; bu da zamanla çalışma barışını zedeleyen ve siber mobbing riskini arttıran bir ortama zemin hazırlamaktadır.

Son olarak, iş hukukundaki bu özel düzenlemelere ek olarak, Yunan Ceza Kanunu’nda düzenlenen tehdit, hakaret veya iftira gibi suçları bu eylemlerin bilgi ve iletişim teknolojileri ile işlenmesi halinde de cezai yaptırıma konu olabilmektedir. Bu sayede, siber mobbing sürecini oluşturan eylemler, tek başlarına suç teşkil etmeleri durumunda münferit olarak da cezalandırılabilir. <sup>455</sup>

#### 3.7.2.4. Fransa

Fransa, Kıta Avrupası sistemi içinde mobbingi ayrımcılık bağlamından bağımsız olarak, doğrudan İş Kanunu’nda “manevi taciz” (harcèlement moral) adıyla tanımlayan öncü ülkelerden biridir. <sup>456</sup> Fransız İş Kanunu, manevi tacizi, “çalışma şartlarının kötüleşmesi amacını taşıyan, fiziksel veya ruhsal sağlıklarını olumsuz etkileyen veya mesleki geleceklerini tehlikeye atan tekrarlanan davranışlar” olarak tanımlanmıştır. <sup>457</sup> Kanundaki bu net tanım, Fransız yaklaşımını, mobbingin daha çok içtihatlarla şekillendiği Almanya modelinden ayırmaktadır.

---

*Çalışanın performansını denetlemek amacıyla kamera (web cam) kullanılması yasaktır*”; <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-august-2021-1/news/article/greece-greek-law-4808-2021-major-reforms-in-employment-legislation> (01.04.2025).

<sup>455</sup> Eurofound, Cyberbullying, s.13.

<sup>456</sup> Eurofound, Cyberbullying, s.6.

<sup>457</sup> Fransız İş Kanunu (Code du Travail) - Article L1152-1 “ *Hiçbir çalışan, çalışma şartlarının kötüleşmesi amacını taşıyan, haklarına ve onuruna zarar veren, fiziksel veya ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen ya da mesleki geleceğini tehlikeye atan tekrarlanan psikolojik taciz eylemlerine maruz bırakılmaz*”. <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/legiOrKali?id=LEGITEXT000006072050.pdf&size=7,2%20Mo&pathToFile=/LEGI/TEXT/00/00/06/07/20/50/LEGITEXT000006072050/LEGITEXT000006072050.pdf&title=Code%20du%20travail> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

Fransız İş Kanunu, işverene mobbingi önlemek için her türlü tedbiri alma yükümlülüğü getirirken, aynı zamanda mobbing uygulayan çalışanlar için de disiplin cezaları öngörmektedir.<sup>458</sup> Bu durum, Türk hukukundaki düzenlemelerden önemli bir farklılık arz eder; zira Türk hukukunda mobbing uygulayan işçiye yönelik bu kadar açık bir disiplin yaptırımını düzenlenmemiştir. Kanaatimizce, böyle bir hükmün Türk hukuk sistemnde de düzenlenmesi, hem işyerinde huzurun sağlanması hem de caydırıcılığın artırılması açısından yerinde olacaktır. Kanun ayrıca, mobbing mağdurlarını ve durumu ifşa eden tanıkları işten çıkarılmaya veya herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmaya karşı koruyan özel hükümlerde içermektedir. Kanun'un bu hususu düzenleyen L.1152-2. sayılı maddesi uyarınca;<sup>459</sup> tekrarlanan saldırgan davranışlara maruz kalmış mobbing mağdurları sırf bu eylemlere maruz kalmayı reddettiği için veya bu davranışlara tanıklık eden mobbing izleyicileri bu durumu ifşa ettiği için cezalandırılmaz, kovulamaz veya gerek doğrudan gerek dolaylı olarak mesleki yaşamına ilişkin olarak ayrımcı davranışlara maruz bırakılmaz.<sup>460</sup> İş Kanunu'ndaki düzenlemeler, siber mobbing açısından değerlendirildiğinde, özel olarak bir teknoloji tafi yapmasa da, tanımın lafzı ve ruhu itibarıyla siber mobbing eylemlerini de kapsadığı açıktır.

Fransa'daki mobbing düzenlemeleri sadece Fransız İş Kanunu ile sınırlı değildir. Manevi taciz aynı zamanda Fransız Ceza Kanunu'nda da ayrı bir suç olarak tanımlanmıştır.<sup>461</sup> Ceza Kanunu'nun 222-33-2. maddesi, İş Kanunu'ndakine benzer bir tanım yaparak, bu suçu işleyenlere iki yıl hapis ve 30.000 Euro para cezası öngörmektedir.<sup>462</sup> Siber mobbing açısından asıl dikkat çekici düzenleme ise Ceza Kanunu'nun 222-333-2-2. maddesidir. Bu madde, manevi taciz suçunun “çevrimiçi

<sup>458</sup> Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.516; Bozbel ve Palaz, s.71.

<sup>459</sup> Fransız İş Kanunu (Code du Travail) – Article L.1152-2. “Hiçbir kişi, tekrarlanan psikolojik taciz eylemlerine maruz kaldığı veya bu tür eylemlere maruz kalmayı reddettiği ya da bu eylemleri iyi niyetle bildirdiği veya tanıklık ettiği için, İş Kanunu'nun L.1121-2 maddesinde belirtilen önlemlere tabi tutulamaz”.

<sup>460</sup> Güzel ve Ertan, s.516; Çukur, s.60; Öcal, s.170.

<sup>461</sup> Fransız Ceza Kanunu (Code Penal) – Madde 222-33-2. “Bir kişinin, iş koşullarını bozan, haklarına ve onuruna zarar veren, fiziksel veya ruhsal sağlığını etkileyen ya da mesleki geleceğini tehlikeye atan veya bu sonucu doğuran tekrarlanan söz veya davranışlarla psikolojik tacizde bulunması halinde iki yıl hapis ve 30.000 avro para cezası ile cezalandırılır”

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/legiOrKali?id=LEGITEXT000006070719.pdf&size=758,2%20Ko&pathToFile=/LEGI/TEXT/00/00/06/07/07/19/LEGITEXT000006070719/LEGITEXT000006070719.pdf&title=Code%20p%C3%A9nal> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

<sup>462</sup> Güçlü Akyürek, “France Telecom Davası Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing) Suçu”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, 2022, s.101.

bir kamu iletişim hizmetini veya dijital/elektornik araçlar üzerinden” işlenmesini, suçun nitelikli hali olarak kabul etmekte ve cezayı üç yıl hapis ile 45.000 Euro para cezasına yükseltmektedir.<sup>463</sup> Bu hükümlerle birlikte Fransa, siber mobbingi açıkça ceza hukuku kapsamında daha ağır bir yaptırıma bağlayan nadir ülkelerden biri haline gelmiştir.

### 3.7.2.5. Avusturya

Avusturya, siber mobbinge mücadelede Almanya’ya benzer şekilde mevcut yasal çerçevelerini kullanan, ancak özellikle ceza hukuku alanında daha spesifik düzenlemelere sahip olan bir Kıta Avrupası modeli sergilemektedir. Ülkede mobbinge karşı koruma, temel olarak iki farklı hukuki zemin üzerinden sağlanmaktadır: Eşit İşlem Kanunu (Gleichbehandlungsgesetz –GIBG) ve Ceza Kanunu.

Avusturya hukukunda mobbing, öncelikle Eşit İşlem Kanunu kapsamında bir ayrımcılık biçimi olarak ele alınır. Kanun’un 21. maddesinde taciz; etnik köken, din, yaş veya cinsel yönelim gibi belirli temellere dayanan, kişinin onurunu ihlal eden ve saldırgan bir ortam yaratan davranışlar olarak tanımlanmıştır.<sup>464</sup> Bu yaklaşım, yalnızca sayılan ayrımcılık nedenlerine dayanan mobbing veya siber mobbing vakaları için bir koruma sunmaktadır.<sup>465</sup> Ayrımcılık temeli taşımayan mobbing davranışları söz konusu olduğunda ise çözüm, işverenin genel özen ve gözetim yükümlülüğü çerçevesinde ele alınmaktadır.<sup>466</sup> Sonuç olarak, Avusturya İş Kanunu ve Eşit İşlem Kanunu, siber mobbinge ilişkin açık bir tanım içermemekte ve dolaylı bir koruma sağlamaktadır.

<sup>463</sup> Fransız Ceza Kanunu (Code Penal) – Madde 222-33-2-2. “Bir kişiye, yaşam koşullarını bozan ve fiziksel veya ruhsal sağlığının zarar görmesine neden olan tekrarlanan söz veya davranışlarla psikolojik tacizde bulunulması, mağdurda sekiz gün veya daha az süreyle iş göremezlik durumuna ya da herhangi bir iş göremezlik durumuna yol açması halinde, fail hakkında bir yıl hapis ve 15.000 avro para cezası ile cezalandırılır.

1° Söz konusu fiiller, sekiz günden fazla iş göremezlik durumuna yol açmışsa; 2° Fiiller, bir çocuğa karşı işlenmişse; 3° Fiiller, yaşı, hastalığı, sakatlığı, fiziksel veya ruhsal yetersizliği veya hamileliği nedeniyle özel bir hassasiyeti bulunan ve bu durumu fail tarafından bilinen veya açıkça görülebilen bir kişiye karşı işlenmişse; 4° **Fiiller, çevrimiçi kamuya açık bir iletişim hizmeti veya dijital ya da elektronik bir araç kullanılarak işlenmişse;** 4° bis Fiiller, bir seçilmiş kamu görevlisine karşı işlenmişse; 5° Fiiller, bir çocuğun bulunduğu ve tanıklık ettiği bir ortamda işlenmişse. Birinci ila dördüncü fıkralarda belirtilen fiiller, yukarıda sayılan 1° ila 5° bentlerinden iki tanesinin bir arada gerçekleşmesi halinde, **fail hakkında üç yıl hapis ve 45.000 avro para cezası ile cezalandırılır.**”.

<sup>464</sup> Equal Treatment Act (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) – Section 21. [https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:ad2f07d4-b0b7-4cac-8125-9f55259da43d/GIBG\\_Fassung\\_vom\\_01\\_01\\_2014\\_englisch.pdf](https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:ad2f07d4-b0b7-4cac-8125-9f55259da43d/GIBG_Fassung_vom_01_01_2014_englisch.pdf) (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

<sup>465</sup> Eurofound, Cyberbullying, s.10.

<sup>466</sup> <https://www.schoenherr.eu/content/lexology-getting-the-deal-through-employment-international> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

Belirtilen kanunlardaki bu dolaylı korumanın aksine, Avusturya Ceza Kanunu (Strafgesetzbuch- StGB), siber alanda gerçekleşen taciz eylemlerine karşı doğrudan bir düzenleme getirmiştir. Kanun'un 107c. maddesi “Telekomünikasyon veya Bilgisayar Sistemi Aracılığıyla Taciz” başlığı altında, bir kişinin yaşam biçimini makul olmayacak şekilde bozan veya onurna karşı bir içeriği rızası dışında geniş kitlelere yayın kişilerin hapis veya para cezası ile cezalandırılacağını hükme bağlamıştır.<sup>467</sup> Bu düzenleme, iş aşamıyla sınırlı olmayıp genel bir siber zorbalık suç tanımlamasıyla, siber mobbing eylemlerini de açıkça kapsamına almaktadır.<sup>468</sup> Ceza Kanunu'ndaki bu düzenlemeye ek olarak, “ısrarlı takip” suçunu düzenleyen 107a. maddesi de telekomünikasyon araçlarıyla kişinin yaşam tarzını etkileyecek şekilde takip edilmesini ayrıca cezalandırmaktadır.<sup>469</sup>

Sonuç olarak, Avusturya mevzuatında doğrudan iş yaşamına özgülenmiş bir siber mobbing düzenlemesi bulunmasa da, özellikle Ceza Kanunu'nda yer alan siber zorbalığa ilişkin modern ve özel hükümler, siber mobbinge maruz kalan işçilerin hak araması için güçlü ve etkin bir zemin sunmaktadır.

### 3.7.3. Anglosakson Hukuk Sistemleri

#### 3.7.3.1. İngiltere

Birleşik Krallık hukunda, gerek mobbing gerekse siber mobbing için özel bir yasal tanım bulunmamaktadır. Buna karşın, tacize ilişkin mevcut yasal düzenlemeler, bu eylemleri de kapsayacak şekilde geniş bir uygulama alanına sahiptir.<sup>470</sup> Bu koruma, temel olarak iki ana Kanun üzerinden sağlanmaktadır: Eşitlik Kanunu (Equality Act

<sup>467</sup> Criminal Code (Strafgesetzbuch- StGB) – &107c. <https://www.fao.org/faolex/results/details/en/c/LEX-FAOC227772/> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

<sup>468</sup> Eurofound, Cyberbullying, s.10, 39.

<sup>469</sup> StGB - &107a-2. “(2) Bir kişi, mağdurun yaşam düzenini katlanılamaz ölçüde olumsuz etkilemeye elverişli bir şekilde ve uzun bir süre boyunca; 1-mağdurun bulunduğu yerlere sürekli olarak yaklaşırsa, 2-telekomünikasyon yoluyla, başka bir iletişim aracı kullanarak veya üçüncü kişiler aracılığıyla mağdurla iletişim kurarsa, 3-mağdurun kişisel verilerini kullanarak onun adına mal veya hizmet sipariş ederse, 4-mağdurun kişisel verilerini kullanarak üçüncü kişileri mağdurla iletişim kurmaya yönlendirirse,5- mağdurun özel yaşamına ilişkin olguları veya görüntülerini onun rızası olmaksızın yayımlarsa, ısrarlı takip faili olarak kabul edilir”.

<sup>470</sup> Helge Hoel, “Workplace Bullying in United Kingdom”, *The Japan Institute for Labour Policy and Training, Workplace Bullying and Harassment Report, No 12, 2013*, [https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12\\_u.k..pdf](https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_u.k..pdf) (Erişim Tarihi: 02.04.2025), s.65.



2000)<sup>471</sup> ve Tacizden Korunma Kanunu (Protection from Harassment Act 1997).<sup>472</sup> Her iki Kanun da taciz olgusunu ele alsa da, dayandıkları hukuki temeller birbirinden farklıdır.<sup>473</sup>

Eşitlik Kanunu, konuya ayrımcılık perspektifinden yaklaşmaktadır. Kanun, tacizi; yaş, engellilik, ırk, din, cinsiyet gibi Kanun'un 4. maddesinde sayılan "korunan kişisel özellikler" (*Protected Characteristics*) ile bağlantılı olarak kişinin onurunu ihlal eden ve yıldırı bir ortam yaratan davranışlar olarak tanımlanmıştır.<sup>474</sup> Kanun'un 40. maddesi ise bu korumayı iş yaşamına taşıyarak işverenin çalışanlarını bu tür tacizlere karşı koruma yükümlülüğünü açıkça düzenlemektedir.<sup>475</sup> Dolayısıyla, bir mobbing veya siber mobbing eylemi, kanunda sayılan bu ayrımcılık temellerinden birine dayanıyorsa, mağdur çalışan Eşitlik Kanunu kapsamında yasal korumadan yararlanabilecektir. Ancak bu Kanun, herhangi bir ayrımcılık temeline dayanmayan mobbing vakalarını kapsam dışında bırakması nedeniyle sınırlı bir koruma sunmaktadır.<sup>476</sup>

Ayrımcılık temeli aramayan daha genel bir koruma ise Tacizden Korunma Kanunu ile sağlanmaktadır. Bu Kanun, başlangıçta "ısrarlı takip" (*stalking*) eylemlerine karşı tasarlanmış olsa da, tacizi genel ve geniş ifadelerle yasaklaması nedeniyle zamanla işyerindeki mobbing vakaları için de temel bir dayanak haline gelmiştir.<sup>477</sup> Kanun, açık bir taciz tanımı yapmak yerine, en az iki kez tekrarlanan ve makul bir kişi tarafından taciz olarak nitelendirilebilecek her türlü davranışı yasaklamaktadır.<sup>478</sup> Bu eylemler, hapis ve para cezası gibi cezai yaptırımlara bağlanmıştır. Ayrıca Kanun'un 4. maddesinde taciz davranışlarının kişilerde şiddet korkusu oluşturulması durumunda hapis cezasının üst sınırı ve bununla bağlantılı olarak verilecek para cezasının da

<sup>471</sup> Equality Act 2010 - <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15> (Erişim Tarihi: 02.04.2025)

<sup>472</sup> Protection from Harassment Act 1997 - <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40> (Erişim Tarihi: 02.04.2025)

<sup>473</sup> Proskauer, "Bullying, Harassment and Stress in the Workplace-A European Perspective", s.8.

<sup>474</sup> Hoel, s.66; Equality Act 2010 – Art.26.

<sup>475</sup> Equality Act 2010 – Art.40. "İşveren iş ilişkisi kapsamında, çalışanı olan veya iş başvurusunda bulunan kişilere yönelik tacizde bulunamaz."

<sup>476</sup> Hoel, s.66; Çukur, s.59.

<sup>477</sup> Hoel, s.67; Taşkın, s.192; Savaş, s.91; Çukur, s.59; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.256.

<sup>478</sup> Protection from Harassment Act 1997 – Art.1. "(1) Bir kişi, başkasına karşı taciz oluşturan veya başkasına karşı taciz oluşturduğunu bildiği ya da makul olarak bilmesi gerektiği bir davranış biçimini sürdürmemelidir". Limoncuoğlu, s.289; Savaş, s.91.

arttırılacağı öngörülmüştür.<sup>479</sup> Ancak Kanun'un genel yapısı, siber mobbingin tüm boyutlarını kavramada bazı zorluklar yaratmaktadır. Örneğin, Kanun'un şiddet korkusu yaratma durumunda daha ağır ceza öngörmesi, bu korkuyu yaratmayan ancak derin psikolojik zararlara neden olan siber mobbing eylemlerinin caydırıcılığını azaltan bir eksiklik olarak görülebilir.<sup>480</sup>

Bu iki temel kanuna ek olarak, çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (*Health and Safety at Work Act 1974*) hükümlerinden de faydalanabilir.<sup>481</sup> Kanun, işverene çalışanlarının sağlığını, güvenliğini ve refahını sağlama yönünde genel bir özen yükümlülüğü yüklemektedir.<sup>482</sup> İşverenin işyerindeki stresi yönetme ve risk değerlendirmesi yapma görevi de bu kapsamdadır.<sup>483</sup> Bu yükümlülüğün ihlali, yani işverenin siber mobbinge karşı gerekli önlemleri almaması, iş sözleşmesinin ihlali olarak kabul edilmiştir ve mağdur işçiye tazminat talep etme hakkı doğurmaktadır.<sup>484</sup>

Son olarak, doğrudan iş hukukuna yönelik olmasalar da, İletişim Kanunu (*Communications Act 2003*), Kötü Niyetli İletişim Kanunu (*Malicious Communications Act 1988*) ve Telekomünikasyon Kanunu (*Telecommunications Act 1984*) hükümleri de siber mobbingi oluşturan münferit eylemlerin (tehditkar mesajlar, rahatsızlık verme vb.) cezalandırılması için tamamlayıcı bir hukuki zemin sunmaktadır. Örneğin; İletişim Kanunu'nun 127. maddesine göre, kamu elektronik iletişim ağıları kullanılarak saldırgan, uygunsuz, müstehcen veya tehdit edici nitelikte mesajlar veya içeriklerin gönderilmesini suç olarak tanımlamaktadır.<sup>485</sup> Aynı şekilde, 1988 tarihli

<sup>479</sup> El Asam ve Samara, s.132; Protection from Harassment Act 1997 – Art.4/f.1-f.4. “(1) Bir kişi, başkasına kendisine karşı şiddet kullanılacağı korkusunu uyandıran bir davranış biçimini sürdürür ve bu davranış biçiminin böyle bir korkuya neden olacağını bildiği veya bilmesi gerektiği takdirde, suç işlemiş olur. (4) Bu madde kapsamındaki suçtan mahkûm olan kişi, iddianame üzerine mahkûmiyette, on yıla kadar hapis veya para cezası veya her ikisine, mahkûm edilebilir”.

<sup>480</sup> El Asam ve Samara, s.132.

<sup>481</sup> Limoncuoğlu, s.287; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.255; Çukur, s.58.

<sup>482</sup> Health and Safety at Work Act 1974 – Art.2/1. “Her işveren, makul olarak uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm çalışanlarının işyerindeki sağlık, güvenlik ve refahını sağlamakla yükümlüdür” <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37> (Erişim Tarihi: 02.04.2025).

<sup>483</sup> Health and Safety at Work Act 1974 – Art.2/2. “(2) İşverenin yükümlülükleri, makul olarak uygulanabilir olduğu ölçüde, güvenli ve risk teşkil etmeyen iş ekipmanlarının temini ve bakımı, malzeme ve maddelerin kullanımı taşınması, depolanması ve nakliyesine ilişkin risklerin oluşmaması için düzenlemeler yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla gerekli bilgi, talimat, eğitim ve gözetim sağlanması, işyerinin sağlık açısından güvenli, riksiz ve işyerindeki refahı sağlamak adına yeterli olanaklar ve düzenlemelere sahip bir çalışma ortamının sağlanmasını içerir”.

<sup>484</sup> Çukur, s.58; Limoncuoğlu, s.287.

<sup>485</sup> Communications Act 2003 – Art.127/f.1-f.2 “(1) Kamu elektronik iletişim ağı aracılığıyla saldırgan, edebe aykırı, müstehcen veya tehditkar nitelikte mesaj veya içerik göndermek ya da gönderilmesini sağlamak suç sayılır. (2) Başka bir kişiyi rahatsız etmek, sıkıntı vermek veya gereksiz endişe yaratmak

Kötü Niyetli İletişim Kanunu'nun 1. maddesi, elektronik iletişim araçlarıyla aşırı saldırgan, müstehcen ya da tehditkâr mesajların gönderilmesini yasaklamaktadır<sup>486</sup>. Ayrıca, 1982 tarihli Telekomünikasyon Kanunu'nun 43. maddesi uyarınca, kamu telekomünikasyon sistemleri aracılığıyla bir başkasına rahatsızlık, sıkıntı veya gereksiz endişe vermek amacıyla ısrarla mesajlar göndermek de suç sayılmaktadır.<sup>487</sup> Netice itibariyle, İngiltere'de siber mobbinge karşı bütüncül bir düzenleme bulunmasa da, farklı kanunların bir araya gelmesiyle oluşan parçalı bir koruma mekanizması mevcuttur.

### 3.7.3.2. Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri'nde siber mobbing, ne federal ne de eyalet düzeyinde iş hukukuna özgü spesifik bir kanunla doğrudan düzenlenmemiştir. Anglosakson hukuk sisteminin tipik bir özelliği olarak, bu boşluk farklı federal ve eyalet kanunlarının yorumlanmasıyla doldurulmaya çalışılmaktadır.

Federak kanunlar çerçevesinde, yalnızca siber mobbing değil, mobbingin kendisi de açıkça düzenlenmemiştir. Federal düzeydeki koruma, mobbingi bir ayrımcılık türü olarak ele alınması üzerine kuruludur.<sup>488</sup> Nitekim 1964 tarihli Medeni Haklar Kanunu, ırk, cinsiyet, din ve ulusal kökene dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ayrımcılık temellerine dayalı olarak gerçekleştirilen ve çalışanın istihdam koşullarını olumsuz etkileyen taciz edici davranışlar, bu Kanun kapsamında ayrımcılık teşkil edebilir.<sup>489</sup>

---

*amacıyla yanlış oldığını bildiği bir mesaj göndermek, bu mesajın gönderilmesini sağlamak veya elektronik iletişim ağını ısrarlı bir şekilde kullanmak suç sayılır*" <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2003/21> (Erişim Tarihi: 02.04.2025).

<sup>486</sup> Malicious Communications Act 1988 – Art.1/f.1 – f.2A. “ (1) Tamamı veya bir kısmı itibariyle edebe aykırı ve saldırgan mektup, elektronik posta veya herhangi bir tür gönderi gönderen kişi suç işlemiş sayılır. Madde kapsamında elektronik ileti, elektronik iletişim ağı aracılığıyla yapılan her türlü iletişim veya iletidir” <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1988/27> (Erişim Tarihi: 02.04.2025).

<sup>487</sup> Telecommunications Act 1984 – Art. 43/f.1. “Kamu telekomünikasyon sistemi aracılığıyla, saldırgan, edebe aykırı, müstehcen veya tehditkâr nitelikte bir mesaj veya içerik göndermek ya da bu sistemi kullanarak, bir başkasına rahatsızlık, sıkıntı veya gereksiz endişe vermek amacıyla, mesaj göndermek ya da bu amaçlarla sürekli olarak kamu telekomünikasyon sistemini kullanmak suç sayılır.” <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1984/12> (Erişim Tarihi: 02.04.2025); El Asam ve Samara, s.132-133.

<sup>488</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.277; Taşkın, s.188; Çukur, s.60; Limoncuoğlu, s.290; U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Harassment”, <https://www.eeoc.gov/harassment> (Erişim Tarihi: 05.04.2025); Washington State Department of Labor&Industries, “Workplace Bullying and Harassment”, <https://lni.wa.gov/safety-health/safety-research/ongoing-projects/workplace-bullying> (Erişim Tarihi: 05.04.2025).

<sup>489</sup> L. Cemille Hebert, “The Legal Status of Bullying in the United States”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (online)*, 4/2018, s.182; Savaş, s.80-81; Çukur, s.61.

Benzer şekilde, mobbing 1867 tarihli Yaş Ayrımcılığı Kanunu ve 1990 tarihli Engelli Amerikalılar Kanunu kapsamında da bir ayrımcılık olarak değerlendirilebilir.<sup>490</sup> Bu yaklaşımın olumsuz yanı, ayrımcılık temeli taşımayan mobbing veya siber mobbing mağdurlarının bu kanunlar kapsamında koruma bulamamasıdır.<sup>491</sup>

Federal düzeyde ele alınması gereken bir başka kanun ise 1970 tarihli Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunudur. Kanun, temel olarak işçilerin fiziksel bütünlüklerini korumayı amaçlasa da “güvenli ve sağlıklı çalışma şartları” ilkesinin, işçinin psikolojik sağlığını da içerecek şekilde geniş yorumlanmasıyla mobbing eylemlerini de kapsamına alabileceği ifade edilmektedir.<sup>492</sup> Ancak Kanun’un ağır fiziksel zararların önlenmesine odaklanması nedeniyle, bu nitelikte fiziksel sonuçlar doğurmayan mobbing vakalarının Kanun kapsamında ele alınmayacağı görüşü de mevcuttur.<sup>493</sup> Sonuç olarak, federal yasalarda mobbing ve siber mobbing detaylı bir şekilde ele alınmamış ve düzenlenmemiştir.<sup>494</sup>

Federal düzeydeki bu sınırlı çerçeve nedeniyle, siber mobbinge mücadelede asıl gelişmeler eyaletler düzeyinde yaşanmaktadır. Eyaletlerin yaklaşımları ise farklılık göstermektedir. Bazı eyaletler federal kanunlara ek bir kanun veya düzenleme yapmazken, bazı eyaletler ise iş yaşamında özgü bir düzenleme yapmamakla birlikte, siber zorbalığı daha geniş ve toplumsal bağlamda ele alarak çeşitli yasal düzenlemeler öngörmüştür. Bu düzenlemelerde, ya doğrudan “siber zorbalık” (*cyberbullying*) başlığı altında bir tanım yapılmakta ya da “zorbalık” (*bullying*) kavramı genişletilerek elektronik ortamda gerçekleşen zorbalık türlerini de kapsayacak biçimde yorumlanmaktadır.<sup>495</sup> Zorbalık ve siber zorbalık düzenlemeleri bazı eyaletlerde çocuk ve ergen literatürüne ilişkin olarak okullarda ve öğrenciler arasındaki saldırgan tutumların engellenmesi için, bazı eyaletlerde ise ne çocuklara ne de iş hayatına özgü bir sorun olarak değerlendirilmiş; bunun yerine, daha genel ve kapsamlı bir yaklaşımla

---

<sup>490</sup> Hebert, s.183; Savaş, s.80-81; U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Harassment”, <https://www.eeoc.gov/harassment> (Erişim Tarihi: 05.04.2025).

<sup>491</sup> Hebert, s.183; Limoncuoğlu, s.291.

<sup>492</sup> Savaş, s.84; Çukur, s.62.

<sup>493</sup> Limoncuoğlu, s.291.

<sup>494</sup> Hebert, s.185.

<sup>495</sup> Dena T. Sacco, Katharine Silbaugh, Felipe Corredor, June Casey and Davis Doherty, “An Overview of State Anti-Bullying Legislation and Other Related Laws”, *The Kinder & Braver World Project: Research Series* (Danah Boyd and John Palfrey, Ed.), Şubat, 2012, s.6.

düzenlenmiştir.<sup>496</sup> Zorbalık terimi, iş yaşamına özgü bir kavramsallaştırmaya sahip olmasa da, yasal metinlerde sıklıkla taciz kavramıyla eş anlamı şekilde kullanılmaktadır.<sup>497</sup> Bu çerçevede, sadece okul çağındaki çocuklar ve gençleri değil, yetişkinleri de kapsayan yasal düzenlemeler, iş yaşamında gerçekleşen siber mobbing eylemlerine de uygulanabilir niteliktedir.<sup>498</sup> Örneğin, Teksas Ceza Kanunu kapsamlı bir şekilde siber tacizi (harassment via electronic communication) tanımlayarak telefon, metin mesajı, elektronik posta veya diğer dijital yollarla bir kişiye rahatsızlık verme niyetiyle yapılan iletişimi suç olarak düzenlemiştir.<sup>499</sup> Bu düzenleme doğrudan siber mobbing sürecini ele almamakta eylemleri siber zorbalık kapsamında genel olarak düzenlemektedir. New York Ceza Kanunu'nun 120.45. maddesi kapsamında da elektronik iletişim yolları ile yapılan tacizler suç sayılmıştır. İlgili maddenin 3. fıkrasında ise bu şekilde kişinin iş yaşamının tehdit edilmesi ayrıca düzenlenmiştir.<sup>500</sup> Aynı şekilde Kaliforniya Ceza Kanunu'nda da elektronik iletişim araçları ile yapılan taciz içerikli davranışlar suç sayılmıştır.<sup>501</sup>

Sonuç olarak, ABD'de iş yaşamına özgü bir siber mobbing kanunu bulunmamaktadır. Federal koruma büyük ölçüde ayrımcılık temeline dayanırken, eyaletler düzeyince çıkarılan genel siber taciz ve siber zorbalık yasaları, işyerinde gerçekleşen siber mobbing eylemleri için de uygulanabilen daha geniş bir koruma zemini sunmaktadır.

### 3.7.3.3. Kanada

Kanada'da mobbing ve siber mobbinge karşı koruma, hem federal hem de eyalet düzeyindeki çeşitli kanun hükümleriyle sağlanmaktadır. Federal düzeyde, Kanada İş Kanunu'nda yer alan şiddet ve taciz düzenlemeleri, mobbing olgusunu da kapsayacak

---

<sup>496</sup> Belirli eyaletlerin veya bölgelerin zorbalık karşıtı kanun ve politikaları hakkında daha fazla bilgi edinmek için bkz: <https://www.stopbullying.gov/resources/laws> (Erişim Tarihi: 05.04.2025).

<sup>497</sup> Sacco vd., s.6.

<sup>498</sup> Çocuk ve ergenler ile ilişkili olmak üzere siber zorbalık ve zorbalık düzenlemeleri için bkz: Sacco vd, Appendix, s.5-8.

<sup>499</sup> Teksas Ceza Kanunu – m.42.07. <https://statutes.capitol.texas.gov/Docs/PE/htm/PE.42.htm#42.07> (Erişim Tarihi: 05.04.2025).

<sup>500</sup> New York Ceza Kanunu – m.120.45. <https://ypdcrime.com/penal.law/article120.php#p120.40> (Erişim Tarihi: 05.04.2025).

<sup>501</sup> [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=PEN&sectionNum=653.2](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=PEN&sectionNum=653.2) (Erişim Tarihi: 05.04.2025).

bir nitelik taşımaktadır.<sup>502</sup> Kanun, taciz ve şiddeti “bir çalışanın psikolojik olarak yaralanmasına veya hastalanmasına neden olan veya olması beklenebilecek her türlü eylem, davranış veya yorum” şeklinde geniş bir biçimde tanımlamıştır.<sup>503</sup> Bu geniş tanım, işçinin psikolojik olarak etkilenmesini de içerdiği için hem mobbingi hem de bu eylemlerin siber boyutunu kapsamaktadır. Ayrıca, Kanun’un 125. maddesi işverene, işyerinde şiddet ve tacizi önleme, müdahale etme ve etkilenen çalışanlara destek sağlama gibi pozitif yükümlülükler getirmektedir.<sup>504</sup> Federal düzeyde Kanada Ceza Kanunu ise, siber mobbingi açıkça düzenlemese de, eylemin niteliğine göre siber taciz kapsamında cezai yaptırımlar sunmaktadır.<sup>505</sup>

Eyaletler düzeyinde ise, Nova Scotia eyaleti, siber zorbalıkla mücadeleyle yönelik çıkardığı özel kanunlarla ön plana çıkmaktadır. Eyaletin “Mahrem Görüntülerin Yayılması ve Siber Koruma Kanunu 2017” gibi düzenlemeleri, doğrudan siber zorbalığı önlemeyi amaçlamaktadır.<sup>506</sup> Bu Kanun, siber zorbalığı, elektronik iletişim araçlarıyla başka bir bireyin sağlık ve refahına zarar veren veya verme olasılığı olan iletişim eylemleri olarak tanımlamaktadır.<sup>507</sup> Tanımı takiben, siber zorbalık eylemleri çeşitli örneklerle somutlaştırılmıştır. İlgili maddenin devamında ise elektronik iletişimin kısa mesaj, fotoğraf, resim kaydı veya diğer materyaller aracılığıyla yapılan her türlü iletişimi ifade ettiği belirtilmiştir.<sup>508</sup> Eyaletin bir diğer önemli düzenlemesi ise 2013 yılında çıkarılan Siber Güvenlik Kanunu’dur. Bu Kanun’da siber zorbalık; kişinin sağlığına, duygusal refahına ve itibarına yönelik tekrarlanan ve etkisi sürekli devam eden ve kişide korku, sindirme veya stres gibi zararlara sebep olan her türlü elektronik iletişim olarak tanımlanmıştır.<sup>509</sup> Bu düzenleme doğrudan bir siber mobbing

---

<sup>502</sup> Canada Labour Code, *Part II -Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* - <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/ACTS/L-2/page-14.html#h-341197> (Erişim Tarihi: 06.04.2025)

<sup>503</sup> Canada Labour Code – Part II – M. 122/ 1.

<sup>504</sup> Canada Labour Code- Part II- M. 125/1/ Z- Z.16.

<sup>505</sup> Canada Criminal Code – R.S.C., 1985, C-46; Örneğin çevrimiçi platromlarda veya elektronik iletişim araçlarıyla bir kişiyi sürekli izlemek ve rahatsız etmek (Cyberstalking – m.264), Elektronik iletişim yolu ile yapılan tehdit (m.264.1) veya iftira (m.298, m.299), İzinsiz bilgisayar erişimi (m.342.1) veya izinsiz görüntü yayma (m.162.1) gibi eylemler siber mobbing sürecini oluşturan münferit eylemler olarak ceza kanunu kapsamında cezalandırılabilir. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-46/FullText.html>; <https://ohsinsider.com/why-you-must-protect-your-workers-from-cyberbullying/?print=print> (Erişim Tarihi: 06.04.2025).

<sup>506</sup> Intimate Images and Cyber Protection Act 2017 – Art.2.

<https://nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/intimate%20images%20and%20cyber-protection.pdf> (Erişim Tarihi: 06.04.2025)

<sup>507</sup> Intimate Images and Cyber-Protection Act 2017 – Art.3/c.

<sup>508</sup> Intimate Images and Cyber-Protection Act 2017 – Art.3/e.

<sup>509</sup> Cyber-Safety Act 2013- Art.3/b. [https://nslegislature.ca/legc/bills/61st\\_5th/1st\\_read/b061.htm](https://nslegislature.ca/legc/bills/61st_5th/1st_read/b061.htm) (Erişim Tarihi: 06.04.2025)

düzenlemesi olmasa da, siber zorbalık olgusuna yasal birzemin sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu sayede, iş yaşamında meydana gelen siber mobbing vakaları da bu genel tanım kapsamında değerlendirilebilecektir.<sup>510</sup> Diğer bazı eyaletlerde (örneğin Ontario) siber zorbalığa ilişkin düzenlemeler mevcut olsa da, bunlar genellikle okul çağındaki öğrencileri korumaya odaklandığı için iş yaşamıyla doğrudan ilişkilendirilmemiştir.<sup>511</sup>

Sonuç olarak, Kanada’da siber mobbinge karşı federal ve eyalet düzeyinde iş hukukuna özgü bir düzenleme henüz bulunmamaktadır. Ancak federal İş Kanunu’nun şiddet ve tacize getirdiği geniş koruma ile özellikle Nova Scotia gibi öncü eyaletlerin çıkarığı genel siber zorbalık kanunları bir arada değerlendirildiğinde, siber mobbing mağdurları için hem iş hukuku hem de ceza hukuku temelinde etkili bir koruma zemini olduğu söylenebilecektir.

---

<sup>510</sup> De Stefano vd., ILO Working Paper 1, s.26.

<sup>511</sup> Education Act – 1990, Chapter E.2- Art.1. <https://www.ontario.ca/laws/statute/90e02> (Erişim Tarihi: 06.04.2025); De Stefano vd., ILO Working Paper 1, s.27.

## BÖLÜM IV

### TÜRK HUKUKUNDA SİBER MOBBING

#### 4.1. Siber Mobbinge Uygulanacak Mevzuat

##### 4.1.1. Genel Olarak

Türk mevzuatında siber mobbing kavramı açıkça tanımlanmamıştır. Siber mobbing, geleneksel mobbingin bir uzantısı olarak kabul edilmiş ve mobbinge uygulanan hükümler siber mobbinge de uygulanabilir nitelikte ele alınmıştır. Bu kapsamda hem Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi hem de İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan kaynaklanan işçiyi gözetme borcu, siber mobbing süreçlerine de uygulanabilir niteliktedir. Bunun yanı sıra, Türk Medeni Kanunu'ndaki kişilik haklarının korunması ve Türk Ceza Kanunu'ndaki çeşitli suç tipleri, siber mobbing ile mücadelede mağdura başvurabileceği farklı hukuki çareler sunmaktadır. Genel çerçevenin ötesinde, mobbingin aynı zaman da İş Kanunu'nun 5. maddesinde yasaklanan ayrımcılık temeline dayalı olarak ortaya çıktığı durumlarda, mağdura daha özel koruma mekanizmaları sağlanmaktadır. Ayrımcılık temeline dayalı olarak ortaya çıkan her türlü mobbing vakasında, işçiyi koruyan hukuki mekanizmalar İş Kanunu ile sınırlı değildir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, mağdura klasik yargı yollarına ek olarak idari bir başvuru yolu sunması açısından özel bir önem kazanmaktadır.

##### 4.1.2. Türk Medeni Kanunu

Türk Medeni Kanunu'nda siber mobbinge ilişkin olarak açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu Kanun çerçevesinde siber mobbing mağdurlarına tanınan koruma; geleneksel mobbingde olduğu gibi, eylemlerin kişilik haklarına yönelttiği ihlal temeline dayanmaktadır. Özellikle Kanununun 24 ve 25. maddelerinde belirtildiği üzere kişilik haklarına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı



korunmasını isteyebilir ve bunun yanında saldırı tehlikesinin önlenmesi, saldırıya son verilmesi veya sona ermiş saldırının tespitine ilişkin olarak tespit davası açabilir.<sup>512</sup> 25. maddenin 2. fıkrasında kişilik hakları ihlal edilen kişinin düzeltme veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde bulunabileceği düzenlenmiştir.<sup>513</sup> Bu hüküm, siber mobbing bakımından geleneksel mobbinge oranla daha etkili bir koruma işlevi üstlenmektedir. Zira daha önce de belirtildiği üzere, bazı siber mobbing süreçlerinin kamuya açık dijital platformlarda çok geniş kitlelere ulaşabilecek biçimde meydana gelebilmektedir.<sup>514</sup> Siber mobbingin kamuya açık dijital ortamlarda gerçekleşmesi sonucu itibarı zedelenen mağdur, itibarını geri kazanmak amacıyla, Kanunda yer alan düzeltme ve yayımlamaya ilişkin hükümlere başvurabilecektir. Ayrıca, hükümde maddi ve manevi tazminat talep hakkı da saklı tutulmuştur.<sup>515</sup> Hükümün maddi ve manevi tazminat davalarını saklı tutması, kişilik hakkının ihlaline ilişkin olarak başkaca özel hükümler mevcut değilse, maddi tazminat açısından TBK m.49 ve manevi tazminat açısından ise TBK m.58'in uygulanacağını ifade etmektedir.<sup>516</sup> Sonuç olarak, mobbingin herhangi bir türü ile kişilik hakları saldırıya uğrayan kimse, TMK'nın sunduğu genel koruma kapsamında TBK'nın ilgili genel ve özel hükümleri uyarınca zararını tazmin edebilecektir.

#### 4.1.3. Türk Borçlar Kanunu

Siber mobbing açısından en önemli kanunlardan biri de psikolojik taciz olarak ifade edilen mobbinge ilişkin hüküm barındıran Türk Borçlar Kanunu'dur. Her ne kadar Kanun mobbinge ve siber boyutuna ilişkin açık bir tanım ortaya koymuyorsa da 417. maddesiyle işverene işçisini mobbingden koruma yükümlülüğü yüklemektedir.<sup>517</sup>

<sup>512</sup> Ünal, s.39, 56; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.632-633; Arslan Ertürk, s.317 vd.; Büyükkılıç, s.120 vd.; Kaplan, İşçinin Korunması, s.42; Sevimli, s.134-135; Bayram, s.568 vd.; Lokmanoğlu, s.405 vd.; Lokmanoğlu, Mobbing, s.132 vd.; Doğanç ve Çakrak, s.85-89; Demircioğlu, s.131-133; Kantarcı, s.222 vd. ; Bozbel ve Palaz, s.73; Özveri, s.3260; Dabakoğlu, s.225-229; Değer, s.191-195; Tekin, s.63. Davalara ilişkin usul ve esaslar siber mobbingin işçi açısından sonuçlarına ilişkin bölümde detaylıca ele alınacaktır. Bkz. 4.Bölüm, 4.3.3.3. "Koruyucu Davalar", s.163 vd. ve 4.3.3.2. "Parasal Haklar ve Tazminat Talepleri", s.152 vd.

<sup>513</sup> TMK, m.25/f.2.

<sup>514</sup> Bkz. 3.Bölüm, 3.5.3.3. "Süreklilik", s.79 vd.

<sup>515</sup> TMK, m.25/f.3.

<sup>516</sup> Oğuzman, Selici ve Oktay Özdemir, s. 274, 279; Dural ve Ögüz, s.157-158; Serozan, Engin ve Atamer, s.481; Akipek, Akıntürk ve Ateş, s.406, 410; Kılıçoğlu, Medeni Hukuk, s.396, 415.

<sup>517</sup> TBK, m.417/f.1. "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür".

Genel hizmet sözleşmesi başlığı altında yapılan bu düzenleme ile birlikte siber mobbing eylemlerine maruz kalan işçiler, kişilik haklarının ihlaline bağlı olarak ortaya çıkan zararlarını sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre işveren talep edebilecektir.<sup>518</sup> Bunun dışında mobbinge ilişkin eylemlerin aynı zamanda haksız fiil teşkil etmesi failinin haksız fiil sorumluluğuna göre sorumluluğunu da gündeme getirecektir.<sup>519</sup> Bu halde TBK'nın haksız fiil sorumluluğunu düzenleyen 49 ve devamı maddeleri de mobbing eylemleri açısından uygulama alanı bulacaktır.<sup>520</sup> TBK m.417 hükmü iş ilişkisi bağlamında özel hüküm niteliği arz ettiğinden siber mobbinge ilişkin durumlarda öncelikli olarak uygulanacaktır.

#### 4.1.4. İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu'nda siber mobbing açıkça tanımlanmamış veya siber mobbingi de kapsayan bir mobbing düzenlemesi yapılmamıştır. Ancak Kanunun işçinin sağlık ve onurunun korunmasına yönelik genel nitelikteki birçok hükmü mobbing sürecine, dolayısıyla siber mobbinge de uygulanabilir. Kanunun ayrımcılık yasaklarını düzenlediği 5. maddesi, işçinin cinsiyet, dil, ırk, din ve benzeri nedenler ile mobbinge maruz kalması halinde uygulama alanı bulabilecektir. Bazı durumlarda mobbing, ayrımcılık temelli davranışlar ile iç içe geçmektedir. Böyle bir durumda, mobbing mağduru bu madde kapsamında ispat kolaylığından yararlancak ve ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir. Mobbing olgusu, iş sözleşmesinin feshine ilişkin olarak hem haklı nedenle feshini düzenleyen 24. maddesi hem de mobbing faili olan çalışanın işten çıkarılmasına zemin hazırlayabilen 25. maddesi bağlamında uygulama alanı bulmaktadır. Zira işçinin onuruna yönelik saldırılar 24/II kapsamında ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller olarak değerlendirilebileceğinden mağdurlarına

<sup>518</sup> TBK, m.417/£.3. “İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”. Centel, İşçinin Kişiliği, s.14-15; Centel, s.57; Kaplan, İşçinin Korunması, s.42; Bayram, s.566; Sevimli, s.129; Demircioğlu, s.128, 134; Büyükkılıç, s.90; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.101; Arslan Ertürk, s.316; Ünal, s.49-50; Limoncuoğlu, s.60; Lokmanoglu, s.393; Taşkın, s.164-168; Yavuz, s.1172, 1175.

<sup>519</sup> Centel, s.57; Centel, İşçinin Kişiliği, s.14-15; Kaplan, İşçinin Korunması, s.42; Bayram, s.566; Sevimli, s.129; Cengiz Urhanoğlu, Ersoy ve Küçükay, s.73; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.101; Arslan Ertürk, s.316; Ünal, s.49-50; Limoncuoğlu, s.60; Lokmanoglu, s.393; Taşkın, s.164-168; Demircioğlu, s.128, 134; Savaş, s.103, 110 vd.; Büyükkılıç, s.90.

<sup>520</sup> Sorumluluk türlerinin yarışıması hakkında bkz. 4.Bölüm, 4.3.3.2. “Parasal Haklar ve Tazminat Talepleri”, s.146 vd.

sözleşmelerini sonlandırma ve haklarını arama olanağı sunmaktadır. Mobbingin bir sonucu olarak mağdur işçide görülen performans düşüklüğü, verimsizlik veya sağlık sorunları sebebiyle sıkça rapor alması gibi durumlar İş Kanunu m.25'e göre haklı fesih nedeni teşkil etmeyeceği gibi m.18 kapsamında geçerli bir neden olarak da değerlendirilemez. Aksine aynı madde (m.25), mobbing uygulayan failin, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi için işveren temel bir dayanak sunmaktadır. Tüm bu genel nitelikteki düzenlemeler siber mobbing süreçleri için de aynen uygulanabilecektir.<sup>521</sup>

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise, işverene işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlama yükümlülüğü yüklemektedir. “İşverenin Genel Yükümlülüğü” başlıklı 4. maddesi ve “Risklerden Korunma İlkeleri” başlıklı 5. maddesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almasını, riskleri azaltmasını ve çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlıklarını korumasını zorunlu kılmaktadır. Buna göre, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını tehdit eden bir unsur olarak mobbing, sosyal risk kapsamında değerlendirilecektir.<sup>522</sup> Sonuç olarak, 6331 sayılı Kanun'daki bu maddeler her türlü mobbingi, işverenin aynı zamanda proaktif olarak önlem alınmasını gerektiren bir risk olarak konumlandırmaktadır.

#### 4.1.5. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ilk bakışta Türkiye Eşitlik Kurumu'nun kurulmasından ibaret bir kanun gibi algılansa da kişilerin eşit muamele görme haklarının güvence altına alınması ve ayrımcılığın önlenmesi hususunda önemli hükümlerin ve tanımların mevcut olduğu bir kanundur.<sup>523</sup> Konumuz itibariyle de mobbingin yasal tanımına kavuşması bakımından oldukça önemlidir.<sup>524</sup> Kanunda psikolojik taciz, taciz kavramı altında ayrımcılık temellerine dayanılarak insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur

<sup>521</sup> Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.63; Lokmanoğlu, s.388; Değer, s.224-236; Dabakoğlu, s.44-49; Kantarcı, s.183-217; Tekin, s.58-62.

<sup>522</sup> Savaş Kutsal, TİHEKK, s.260; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1430 vd.; Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.509, 511; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.71; Ünal, s.17; Demircioğlu, s.113, 115; Şen, s.63; M. Kandemir, s.43-46; Şahin, s.499.

<sup>523</sup> Ibn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Merkezi, İnsana Yakışır İş Serisi VII – İş İlişkilerinde Yaş Ayrımcılığının İhlali, *Youtube* (5 Aralık 2024), 00:42:30-00:43:05; Savaş Kutsal, TİHEKK, s.258 (dn.6).

<sup>524</sup> Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu- m.1; m.2.

kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış şeklinde düzenlenmiştir.<sup>525</sup> Bu durumda cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayanılarak yapılan siber mobbing davranışları bu kanun kapsamında yasaklanmıştır. Aynı maddenin g bendinde de işyerinde yıldırma da bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri kapsayacağı belirtilmiştir.<sup>526</sup> Bu düzenlemeler siber mobbing kapsamında meydana gelen eylemler açısından da uygulanabilecektir. Ancak kanun hükümleri ayrımcılık temellerine dayanmayan şekilde gerçekleşen mobbing ve siber mobbing durumlarında uygulanamayacaktır.<sup>527</sup> Mağdur işçi maruz kaldığı mobbing uygulamalarının Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayandığını düşünüyorsa bu kanun kapsamında kurula başvurarak ihlalin incelenmesini isteyebilecektir. İhlalin mevcudiyeti halinde ise kanunda belirli miktarlarda idari para cezası öngörülmüştür.<sup>528</sup>

#### 4.1.6. Türk Ceza Kanunu

Türk Ceza Kanunu hükümleri siber mobbing açısından belirli durumlarda önem arz etmektedir. Zira her ne kadar Kanun siber mobbing veya siber zorbalık süreçlerini suç olarak düzenlememişse de siber mobbingi oluşturan eylemlerden bazıları münferit olarak Kanunun belirli hükümlerini ihlal ediyor veya belirli suç tiplerine ilişkin tipikliği sağlıyor olabilir. Örneğin, çevrim içi ortamda gerçekleştirilen hakaret (m.125), kişilerin huzur ve sükûnunu bozma (m.123), tehdit (m.105), şantaj (m.107), özel hayatın gizliliğini ihlal (m.134), verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme (m.136) gibi TCK'da düzenlenen suç tipleri aynı zamanda siber mobbing

<sup>525</sup> Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu- m.2/f.1- j. “*Taciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı, ifade eder*”.

<sup>526</sup> Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu- m.2/f.1- g. “*İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder*”.

<sup>527</sup> Savaş Kutsal, TİHEKK, s.263; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.726; Limoncuoğlu, s.66; Arslan Ertürk, s.304-305.

<sup>528</sup> Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu- m.25/f.1. Savaş Kutsal, TİHEKK, S.280. İşçinin Kuruma başvuru hakkı ilerleyen bölümde tekrar ele alınacaktır. Bkz. 4. Bölüm, 4.3.3.4. “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru”, s.166.

sürecini oluşturan eylemlerden bazılarını da oluşturabilir.<sup>529</sup> Hem geleneksel hem de siber mobbinge ilişkin olarak değerlendirilebilen bu suç tiplerinin yanında bazı siber mobbing eylemleri aynı zamanda Türk Ceza Kanunu'nun "Bilişim Alanında Suçlar" bölümünde düzenlenen suç tiplerinden birini de oluşturabilir. Örneğin, çalışanın bilgisayarının düzenli olarak hacklenmesi, bilgisayarına hukuka aykırı bir şekilde erişilerek iş görme ediminin zorlaştırılması, izinsiz erişim ile elektronik postasına ulaşma ve önemli postaların silinmesi gibi eylemler bir süreç olarak olmasa da münferit nitelikte bilişim suçlarından bazılarını oluşturabilir. Bunlar, bilişim sistemine hukuka aykırı erişim (m.243) ve bilişim sisteminin işleyişini engelleme ve bozma suçu (m.244) olarak karşımıza çıkmaktadır. Ceza hukuku anlamında "bilişim sistemi" kavramı, işçinin sadece bilgisayarını değil, akıllı telefon veya tablet gibi veri işleme niteliğine sahip diğer teknolojik cihazları da kapsamaktadır.<sup>530</sup> Bu tarz mobbing davranışlarının kişinin ofiste kullandığı telefonuna veya tabletine yönelik olarak da gerçekleştirilmesi halinde bu eylemler bir süreç olarak olmasa da tek başlarına suç olarak kabul edilebilecektir. Sonuç olarak, diğer kanunlarla da açıkça düzenlenmemiş olan siber mobbing olgusu, Türk Ceza Kanunu'yla da açıkça tanımlanmamış ve suç olarak düzenlenmemiştir. Ancak münferit hareketler tipikliğine uygun düştüğü ölçüde cezalandırılabilir.

## 4.2. Siber Mobbingin İspatı

### 4.2.1. Genel Olarak

Siber mobbingin ispatı, dijital delillerin doğası gereği bazı kolaylıklar sağlasa da kendine has zorlukları da beraberinde getirmektedir. Ancak bu ispat süreci Türk Medeni Usul Hukuku'nun ve İş Hukuku'nun yerleşmiş ispat ilkelerinden bağımsız değildir. Mobbing ile siber mobbingin paylaştığı ortak yasal zemin, ispat sürecinde de kendisini göstermektedir. Bu sebeple mobbingin iddialarının dayandığı genel usul

---

<sup>529</sup> Erdem ve Parlak, s.272 vd.; Kılıçoğlu ve Şahin Taşkın, s.1455; Volkan Maviş, "Ceza Hukuku Boyutuyla Siber Zorbalık", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29/3, 2021, s.2476; Melisa Seval Meray, "Ceza Hukukunda Siber Zorbalık", *Karatekin Hukuk Dergisi*, 2/2, 2024, s.90.

<sup>530</sup> Veli Özer Özbek, Koray Doğan ve Pınar Bacaksız, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024, s.989-990;; Doğan Soyaslan, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Ankara: Yetkin, 2020, s.660; Mehmet Emin Artuk, Ahmet Gökçen ve A. Caner Yenidünya, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2015, s.857

hukuku ve maddi hukuk normları ile İş Hukuku'nun temel ilkeleri siber mobbingin ispatı sürecinde de aynen geçerli olacaktır.

Medeni usul hukukumuzda hâkim olan temel kural, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda "ispat yükü" başlığı ile düzenlenen 190. maddesidir.<sup>531</sup> Anılan maddeye göre, "İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak tarafa aittir."<sup>532</sup> Bu temel kuraldan hareketle iş yaşamında mobbing veya siber mobbinge uğrayan işçi, bu iddiasını ve iddiasını dayandırdığı olguları ispatla yükümlü olacaktır.<sup>533</sup> Ancak, ispat yüküne ilişkin bu kural, kanundaki özel düzenlemeler, karineler ve hukukun diğer temel ilkeleriyle birlikte değerlendirilmelidir. Örneğin, İş Kanunu'na bakıldığında 5. maddeye konu bir sürecin söz konusu olması durumunda mağdura düşen ispat yükü hafifletilmiştir.<sup>534</sup> Bu durumda, işçinin ihlalin varlığını güçlü bir biçimde ortaya koyması halinde, işveren ihlalin mevcut olmadığını ispat etmek zorunda kalacaktır.<sup>535</sup> Ne yazık ki, mobbinge ilişkin böyle bir düzenleme mevzuatımızda mevcut değildir. İş Kanunu'nun 5. maddesiyle tanınan ispat kolaylığı ise her mobbing vakasını değil, yalnızca ayrımcılık yasağı kapsamında gerçekleştirilenleri kapsayacaktır.<sup>536</sup> Dolayısıyla, mobbing bu nitelikte değilse, işçi maddenin sağladığı bu özel imkândan faydalanamayacaktır.

<sup>531</sup> Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK), Resmi Gazete (12 Ocak 2011), Kanun No.6100.

<sup>532</sup> HMK, m.190/f.1. Bu genel ilkenin maddi hukuktaki yansıması ise Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesinde karşılığını bulmaktadır. İlgili maddeye göre, "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür".

<sup>533</sup> Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.638; Savaş Kutsal, Mobbing, s.12; Ekmekçi ve Yiğit, s.351; Zeki Okur, "İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 74, 2016, s.589; Berna Öztürk ve Muhittin Astarlı, "İş Yargılamasında 'Hayatın Olağan Akışı' Kavramının Rolü", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1/84, 2025, s.19, 45; Ahmet Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20/2, 2016, s.406; Süleyman Kandemir, "İşyerinde Psikolojik Taciz, Psikolojik Tacizde İspat Külfeti ve Yaklaşık İspat (Yargıtay Kararı İncelemesi)", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 21/ Özel Sayı, 2024, s.721; Özgür Akışoğlu, "İşyerinde Psikolojik Taciz Vakıalarında İspat Yükü ve Yeterli Delil (Karar İncelemesi)", *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10/131-132, 2015, s.214; Namık Hüseyinli ve Hatice Aslan Atabay, "Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8/2, 2017, s.614; Selçuk Cengiz, "İş Hukukunda İspat Kavramının Psikolojik Taciz Açısından Değerlendirilmesi", *Çukurova Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 7, 2025, s.346.

<sup>534</sup> Savaş Kutsal, Mobbing, s.12; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.638; Arslan Ertürk, s.304; Akışoğlu, s.214.

<sup>535</sup> İşK, m.5/f.7. "20'nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur."

<sup>536</sup> Arslan Ertürk, s. 304-305.

Mobbingin sübjektif yapısı, genellikle birebir iletişimlerde ve sözlü olarak meydana gelmesi ispat edilebilirliği zorlaştırmakta; işçinin delillere ulaşma ve bunları sunma konusunda yaşadığı pratik zorluklar, iş hukukundaki işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkesi de dikkate alındığında, HMK'daki bu genel ispat kuralının mutlak bir şekilde uygulanmasını hakkaniyete aykırı hale getirebilmektedir.<sup>537</sup> Mobbing olgusunun ispatındaki bu pratik güçlükler, Yargıtay'ı mobbing davalarında mobbingin ispatına ilişkin özel bir rejim geliştirmeye yöneltmiştir. Yargıtay geliştirdiği bu yaklaşım bir sonraki başlık altında detaylı olarak incelenecektir.

#### **4.2.2. Yargıtay Kararlarında Mobbingin İspatı ve Delil İkame Yükünün Değişmesi**

Mobbingin genellikle delil bırakmadan, tanıkların olmadığı ortamlarda, gizli ve sinsi bir süreçte ilerlemesi, işçiden iddiasını her türlü şüpheden uzak bir kesinlikle ispatlamasını imkânsız kılmaktadır.<sup>538</sup> Zira böyle bir kabul iş hukukunun temel ilkelerine ve hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurabilecektir. Yargıtay, mobbing davalarındaki ispat güçlüğüne ve bunun yaratabileceği hakkaniyete aykırı sonuçların önüne geçmek amacıyla işçi lehine ispat kolaylığı sağlayan yerleşik bir içtihat geliştirmiştir.<sup>539</sup> Yargıtay'ın bu yaklaşımı, hem Hukuk Genel Kurulu'nun ilksel kararlarında hem de farklı daire kararlarında istikrarlı bir şekilde kendini göstermektedir. Örneğin, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 04.10.2018 tarihli bir kararında şu şekilde ifade edilmiştir:

Son olarak psikolojik taciz ile ilgili ispat sorununa değinmek gerekmektedir. Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı için

<sup>537</sup> Okur, İspat Kolaylığı, s.587; Savaş, s.109; Ekmekçi ve Yiğit, s.351; Palabıyık; s.232; Cengiz, s.329, 331; Bozbel ve Palaz, s.78; Hüseyinli ve Aslan Atabay, s.615; Taşkın, s.432; Özden, s.44; S. Kandemir, s.730.

<sup>538</sup> Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.638-639; Savaş, s.107; Ergin, Mobbing, s.260; Gaye Baycık, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016* (Ed. Kübra Doğan Yenisey), İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2018, s.272-273; Taşkın, İspat Sorunu, s.413; Palabıyık, s.231-232; Okur, İspat Kolaylığı, s.596; Akışoğlu, s.214-215; Cengiz, s.334; S. Kandemir, s.726.

<sup>539</sup> Savaş Kutsal, Mobbing, s.12; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.639; Okur, İspat Kolaylığı, s.596; Öztürk ve Astarlı, s.45; Evren Kılıçoğlu, *Medeni Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Yoldan Elde Edilmiş Deliller*, İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2021, s.559-560; Ünal, s.42; Sibel Güzeldağ, "Yargı Kararları Çerçevesinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve İspat Sorunu", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27/1, 2025, s.847.

doğasına da uygundur. İş Hukukunda ispat kurallarının esnekleştirildiği bazı düzenlemeler de bulunmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin son fıkrasında belirtildiği üzere işçi, işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. Aynı şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin yedinci fıkrasında fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlü olduğu, ancak işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması hâlinde işverenin davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacağı açıkça düzenlenmiştir.<sup>540</sup>

Görüleceği üzere Yargıtay, mobbing varlığının kabulü için tam ve kesin bir ispat aramamaktadır. Bunun yerine, işçinin mobbingin varlığına dair olguları ve emareleri, hayatın olağan akışına uygun bir şekilde, güçlü bir olasılık dâhilinde mahkemeye sunması yeterli görmektedir. Bu husus Yargıtay'ın bir başka kararında da şu şekilde ifade edilmiştir:

Hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır.<sup>541</sup>

Yargıtay'ın bu konudaki bir başka kararında ise:

Mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir Davacı tarafça, işyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların ortaya konulmuş olması karşısında, mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfeti davalıya geçmiştir.<sup>542</sup>

Her ne kadar söz konusu kararlarda ispat yükünün işverene geçtiğinden bahsedilse de, esasında burada ispat yükü değil delil ikame yükü işverene geçmektedir.<sup>543</sup> İşçinin, mobbing varlığına ilişkin olarak iddiasını destekleyen ve bir bütün olarak değerlendirildiğinde mobbingin varlığına dair mahkemede bir kanaat uyandıran delillerini ortaya koyması yeterlidir. Bu aşamadan sonra işveren, işçinin sunduğu olguların aksini, yani işyerinde mobbing yaşanmadığını ya da yaşanan olayların

<sup>540</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2015/2274, K.2018/1428, T.04.08.2018 (Lexpera).

<sup>541</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Kapatılan), E.2014/2157, K.2014/3434, T.21.02.2014 (Lexpera)

<sup>542</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Kapatılan), E.2014/36577, K.2016/7923, T.15.03.2016 (Lexpera).

<sup>543</sup> Okur, İspat Kolaylığı, s.595-596; Baycık, s.272-273; Öztürk ve Astarlı, s.32, 39; Akışoğlu, s.221.



mobbing niteliğinde olmayıp haklı ve objektif nedenlere dayandığını inandırıcı delillerle kanıtlanma yükümlülüğü altına girmektedir. İşveren bu yükümlülüğün altına girerek ispat yükünü üzerine almış olmaz. Çünkü kanunda açık düzenleme olmadan ispat yükünün yer değiştirmesi mümkün değildir.<sup>544</sup> Mobbing davalarında söz konusu ispat güçlükleri, ispat yükünün değişmesi ile değil; delil ikame yükünün yer değiştirmesi ile aşılmaya çalışılmaktadır. Kısaca, Yüksek Mahkeme'ye göre, işçi mobbing iddialarını destekleyen emareler zincirini sunduğunda, işveren sadece soyut bir inkâr ile yetinemez; işçiyi gözetme borcunu eksiksiz yerine getirdiğini ve işyerindeki sürecin iddia edildiği gibi mobbing niteliği taşımadığını somut delillerle ortaya koymak zorundadır.

Sonuç olarak, Yargıtay'ın geliştirdiği bu ispat anlayışı, mobbing davalarında delillerin değerlendirilmesinde bir nevi “işçi lehine yorum” ilkesinin bir yansımasıdır. Yargıtay içtihatları ile getirilen bu ispat kolaylığı, hem ispatı kolaylaştırıcı hem de zorlaştırıcı yönleri bulunan siber mobbinge özgü dijital delillerin değerlendirilmesinde hayati bir rol oynayacaktır.

#### **4.2.3. Siber Mobbing Davalarında Delillerin Değerlendirilmesi**

Mobbingin ispatında kullanılacak deliller oldukça çeşitli ve tek bir delil türüne indirgenemez. Yargıtay'ın da vurguladığı üzere, mobbingin varlığına kanaat getirmek için önemli olan, sunulan farklı delillerin birbiriyle tutarlı olması, birbirini doğrulaması ve bir bütün olarak değerlendirildiğinde, mobbingin varlığına dair güçlü belirtileri ortaya koymasındır.<sup>545</sup> Siber mobbing söz konusu olduğunda da bu bütüncül değerlendirme geçerliliğini korumakla birlikte, delillerin büyük bir kısmı dijital ortamda üretilmiş verilerden, yani dijital delillerden oluşmaktadır.<sup>546</sup> Bu noktada, HMK'nın 192. maddesi ile benimsenen “delil serbestisi ilkesi” gelişen teknolojiyle ortaya çıkan bu yeni delil türlerinin siber mobbing davalarında kullanılabilmesine

<sup>544</sup> Okur, İspat Kolaylığı, s.591-592; Baycık, s.272; Öztürk ve Astarlı, s.35; Akışoğlu, s.220.

<sup>545</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2015/2274, K.2018/1428, T.04.10.2018; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2016/1427, K.2021/53, T.09.02.2021; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2012/1925, K.2013/1407, T.25.09.2013; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2017/3017, K.2018/99, T.2.01.2018. (Lexpera)

<sup>546</sup> Dijital/Elektronik delil, bir cihazla oluşturulan, işlenen, depolanan, iletilen veya bilişim sistemine aktarılan, yargılamaya ilgili olan dijital verilere analog cihaz çıktılarını kapsamaktadır. Elif Futtu, *Delil Başlangıcı ve Elektronik Belgelerin Delil Başlangıcı Niteliği*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s.97.

hukuki zemin hazırlamaktadır. Siber mobbinge konu davalarda da olgunun kanıtlanabilmesi için e-posta, anlık mesajlaşma kayıtları, sağlık raporları, tanık beyanları kullanılabileceği gibi sanal ortamlarda paylaşılmış fotoğraf veya video gibi görsel ya da işitsel materyaller, sosyal medya içerikleri, IP tespiti, sahte profiller ve sisteme erişim engelleri gibi teknik veriler de delil olarak öne sürülebilecektir.<sup>547</sup> Ancak bu dijital delillerin ispat sürecine etkisi; hem ispatı kolaylaştıran hem de zorlaştıran çift yönlü bir nitelik taşır.

Siber mobbing olaylarında söz konusu dijital delillerin en belirgin özelliği ispat faaliyetini belirli açıdan kolaylaştırmasıdır. E-postalar, mesajlaşma kayıtları, sosyal medya paylaşımları, yorumlar gibi dijital izler, geleneksel mobbingdeki sözlü şiddetin aksine, eylemin içeriğini somut bir şekilde belgeleyerek kalıcı hale getirmektedir. Zaman kayıtları ve gönderici bilgileri, failin eylemi inkâr etmesini zorlaştırırken, mobbingin sistematikliği ve sürekliliğini gösteren bir zaman çizelgesi oluşturulmasına da yardımcı olur.<sup>548</sup> Bu durum, Yargıtay'ın mobbingin varlığını tespit ederken aradığı “olayların kronolojik sıralaması” kriterinin, siber mobbing vakalarında çok daha somut bir şekilde ortaya koyulmasına olanak tanır.<sup>549</sup> Benzer şekilde, herkese açık bir platformda yapılan paylaşımlar, geleneksel mobbing kapsamında tanıkla ispatlanması gereken hususu sanal ortamın aleniyeti kendiliğinden kanıtlamış olacaktır.

Dijital deliller siber mobbing vakalarının ispatlanması açısından olumlu niteliklere sahip olsa da diğer tarafta ispat sürecini geleneksel mobbingden dahi karmaşık hale getiren ciddi zorlukları da bünyesinde barındırmaktadır. Örneğin, failin sahte profiller veya teknik araçlar arkasına saklanarak kimliğini gizlemesi halinde davranışların mobbing ile olan ilişkisinin tespiti zorlaşmaktadır. Bunun yanında dijital verilerin, sanal ortamlardan kalıcı olarak silinmesi haline delilin tamamen ortadan kalkma riski

---

<sup>547</sup> Futtu, s.117 vd.; Nihan Güman, “Elektronik Deliller Işığında Delil Başlangıcı ve Uygulama Alanı”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 22/2, 2025, s.694.; Aykut Yücel, *İş Hukukunda Elektronik Deliller*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s.50 vd.

<sup>548</sup> Güman, s.701.

<sup>549</sup> “...**olayların kronolojik sıralamasına bakıldığında**; davacının, davalı işveren vekili olan okul müdürü tarafından gerçekleştirilen davranışlar nedeniyle mobbinge uğradığı sonucuna ulaşılmıştır” bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2022/14587, K.2022/16048, T.06.12.2022; “**Açıklanan olayların kronolojik sıralamasına bakıldığında** davacının yıldırma, pasifize etme ve kendi isteğiyle işten ayrılması amacına yönelik işveren vekili davranışlarına maruz kaldığı, bu davranışlar nedeniyle sağlığında zarar da meydana geldiği, iddia edilenler ile belirtilen eylemlerin örtüştüğü anlaşıldığından davacının mobbinge uğradığı kanısına varılmıştır” bkz. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, E.2017/42766, K.2020/5460, T.02.06.2020 (Erişim Tarihi: 30.07.2025) (Lexpera).

de söz konusudur. Ayrıca çeşitli durumlarda ekran görüntülerinin, fotoğraf veya videoların kolayca manipüle edilebilmesi, bu delillerin güvenilirliğine dair ciddi şüpheler de yaratabilmektedir.<sup>550</sup> Son olarak, mağdurun dijital delilleri elde etme çabası, Anayasa'nın 20. maddesi ile korunan özel hayatın gizliliğini veya Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu ihlal etme riski de taşıyabilir ki bu da delillerin hukuka uygunluğu konusunda ciddi tartışmalara yol açabilecektir. Mobbing sürecinin ispatının zor olması sebebi ile mağdurun kendisi ile ilgili ses ve görüntü kayıtlarını mahkemeye sunması durumunda bu delillerin hukuka aykırı elde edilmiş olarak nitelendirilmeyeceği görüşü mevcut olsa da;<sup>551</sup> delilin elde edilme biçiminin hukuka uygun olup olmadığı yönünden, işçinin içinde bulunduğu delil sağlama güçlüğüne somut olayın şartlarına göre ölçülülük ilkesi temelinde değerlendirilmesi gerekmektedir.<sup>552</sup> İstanbul 33. İş Mahkemesi'nin 25.12.2019 tarihinde verdiği bir kararda işçi ile yöneticiler arasında gerçekleştirilen bir toplantıda alınan ses kaydının odada bulunan diğer şahısların bilgisi olmadan alınması gerekçesiyle hukuka aykırı delil olarak kabul etmiş ve mobbingin tespitinde dikkate almamıştır.<sup>553</sup>

Sonuç olarak, siber mobbing vakaları kapsamında ileri sürülecek olarak delillerin değerlendirilmesinde hâkimin rolü kritik bir önem kazanmaktadır. Hâkim dijital delillerin sağladığı kolaylıklardan yararlanırken, aynı zamanda bu delillerin barındırdığı manipülasyon, hukuka aykırılık ve güvenilirlik risklerine karşı da dikkatli olması gerekmektedir. Bu nedenle nihai karara ulaşırken, dosya kapsamındaki dijital (mesaj, sosyal medya içeriği, fotoğraf, video vb.) ve geleneksel (tanık, sağlık raporları vb.) bir bütün olarak ve hayatın olağan akışı süzgecinden geçirilerek değerlendirilmesi gerekmektedir.

---

<sup>550</sup> Futtu, s.98.; Güman, s.695.

<sup>551</sup> Taşkın, İspat Sorunu, s.430.

<sup>552</sup> E. Kılıçoğlu, s.560.

<sup>553</sup> İstanbul 33. İş Mahkemesi E.2018/362, K.2019/802, T.25.12.2019 : “Davacı vekili tarafından davacı ile davalı yöneticilerin görüşme kayıtlarını içeren CD sunulmuş ve CD çözümlenmiş ise de, davacı vekilinin ... tarihli celsede ses kaydının toplantı sırasında alındığını ve odada bulunan diğer şahısların bilgisi olmaksızın kaydedildiğini belirtmesi karşısında delilin hukuka aykırı olduğu, işbu delilin dikkate alınması halinde işyerinde çalışma barışının zedeleneceği kanaatine varılmış ve dosya kapsamında bulunan ses kayıtlarına itibar edilmemiştir”. E. Kılıçoğlu, s.561-562 (dn.335).

### **4.3. Siber Mobbingde Tarafların Hukuki Konumu**

#### **4.3.1. Genel Olarak**

Siber mobbing olgusunun Türk İş Hukuku'ndaki yansımaları, en net şekilde işveren ve işçi arasındaki hak ve yükümlülükler dengesinde görülmektedir. Bu hukuki denge, büyük oranda geleneksel mobbinge uygulanan kuralların siber alana uyarlanmasıyla şekillenmektedir. Bu bölümde, öncelikle işverenin, temelini işçiyi gözetme borcundan alan siber mobbingi önleme yükümlülüğü ve bu yükümlülüğe aykırılığın bir sonucu olan hukuki sorumluluğu ele alınacaktır. Ardından, siber mobbinge uğrayan mağdur işçinin kendisini korumak ve uğradığı zararları gidermek için sahip olduğu hukuki haklar ve başvuru yolları incelenecektir.

#### **4.3.2. İşverenin Hukuki Konumu: Yükümlülükler ve Sorumluluk**

##### **4.3.2.1. İşverenin Siber Mobbingi Önleme Yükümlülüğü**

###### **4.3.2.1.1. Koruma ve Gözetme Borcu**

İşverenin, temelini Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinden alan işçiyi gözetme borcu, siber mobbingin kendine has dinamikleri karşısında geleneksel anlamının ötesinde, yeni ve daha karmaşık bir boyut kazanmaktadır. Geleneksel mobbingde işverenden beklenen, büyük ölçüde fiziksel işyeri ortamında düzeni sağlamak iken; siber mobbingde bu borç, artık kurumsal e-posta sistemlerini, anlık mesajlaşma gruplarını ve hatta çalışanların sosyal medya etkileşimlerini de kapsayan dijital bir alana taşmaktadır. İşveren, dijital yollarla olsun olmasın, bizzat kendisi mobbing uygulayamayacağı gibi, çalışanın diğer işçiler ve üçüncü kişiler tarafından siber mobbinge maruz kalmasını da önleme yükümlülüğü altındadır.<sup>554</sup> Bu bağlamda, siber mobbingin zaman ve mekân tanımaz özelliği, işverenin gözetme borcunun sınırlarını geleneksel durumlara göre daha da genişletmektedir.

---

<sup>554</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.371-372; Ekmekçi ve Yiğit, s.359; Senyen Kaplan, s.283; Emine Tuncay Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", *Kamu İş Hukuku Dergisi*, 7/2, 2003, s.9; Ergin, s.189; Akyiğit, s.229; Arslan Ertürk, s.300; Savaş Kutsal, *Psikolojik Taciz*, s.7; Kantarcı, s.111.

İşçinin elektronik ortamlarda maruz kaldığı siber şiddetin hangi kapsamda siber mobbing olarak değerlendirileceğinin net olmaması, hâlihazırda somut sınırları olmayan bu borcun kapsamını daha da genişletmektedir.<sup>555</sup> Bu yükümlülük, sadece onur kırıcı ve saldırgan davranışların önlenmesini değil; aynı zamanda işçinin özel hayatının, sırlarının ve hassas verilerinin kontrolsüz bir şekilde yayılmasını engellemeyi de içerir.<sup>556</sup> Dolayısıyla, siber mobbing kapsamında, işçinin elektronik aletler ile makul olmayacak şekilde gözetlenmesi veya izlenmesi, özel yaşamına müdahale edilmesi, iş hayatına ilişkin kişisel verilerinin yayılması ve mesai saatleri dışında ulaşılabilir olmak zorunda bırakılarak dinlenme hakkının ihlal edilmesi de işverenin gözetme borcunu aykırılık teşkil edecektir.<sup>557</sup>

İşverenin bu koruma yükümlülüğünün bir diğer önemli yasal dayanağı da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesidir.<sup>558</sup> Her ne kadar kanundaki "sağlık" ifadesi genellikle fiziksel sağlığın korunması olarak algılansa da, modern iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı ruhsal sağlığı da bu kapsama dâhil etmektedir.<sup>559</sup> Nitekim mobbing ve siber mobbing, günümüzde iş ilişkilerini tehdit eden en önemli

---

<sup>555</sup> Süzek ve Başterzi, s.416; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.696; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.189; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.367-368; Sümer, s.93; Senyen Kaplan, s.275; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.169, 374; Akyiğit, s.227; E.T. Kaplan, s.2; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.87; Bayram, s.552; Demirkaya ve Güler, s.2677; Limoncuoğlu, s.58; Lokmanoğlu, s.390; Lokmanoğlu, Mobbing, s.105; Büyükkılıç, s.95; Bozbel ve Palaz, s.73; Kantarcı, s.110; Dabakoğlu, s.167.

<sup>556</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.706; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.191; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.370; Sümer, s.93; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.375; E.T. Kaplan, s.2; Arslan Ertürk, s.300; Ugan Çatalkaya, s.128; Akyiğit, s.230; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.73; Büyükkılıç, s.96; Lokmanoğlu, Mobbing, s.105; Şakar, s.68-69.

<sup>557</sup> Ekmekçi ve Yiğit, s.341-342; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.367; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.706-711; Akyiğit, s.230; Tunçomağ ve Centel, s.137; Ugan Çatalkaya, s.128; Demirkaya, s.2636; Arslan Ertürk, s.300; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.73.

<sup>558</sup> İSGK, m.4 "(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz". Ekmekçi ve Yiğit, s.365-366; Limoncuoğlu, s.58; Lokmanoğlu, s.390; Değer, s.146.

<sup>559</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.367; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.89; Ünal, s.49; Arslan Ertürk, s.301; Limoncuoğlu, s.59; Ugan Çatalkaya, s.128; Şen, s.62; Doğanç ve Çakrak, s.97; Değer, s.148.

psikososyal risklerden biri olarak kabul edilmektedir.<sup>560</sup> Bu nedenle, işverenin siber mobbing süreçlerine karşı işçiyi korumaması veya çalışanların ruhsal sağlıklarının bozulmaması için gerekli önleyici tedbirleri almaması, koruma ve gözetme borcuna aykırılık doğurarak sözleşmesel sorumluluğunu gündeme getirecektir.<sup>561</sup>

#### 4.3.2.1.2. Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı

İşverenin eşit davranma borcu, siber mobbingin kendine has doğası karşısında yeni ihlal biçimleriyle gündeme gelmektedir. İş hukukunun temel ilkelerinden biri olan eşit davranma, genel olarak hukukun her alanında gözetilmesi gereken eşitlik ilkesinin iş hukukuna yansımasıdır.<sup>562</sup> Bu borç, temel olarak iki farklı boyutta incelenmektedir: Dar anlamda eşit davranma borcu ve daha özel bir görünüm olan ayrımcılık yasakları.<sup>563</sup>

Dar anlamda eşit davranma borcu, işverenin haklı ve objektif bir neden olmaksızın aynı ya da benzer durumdaki işçiler arasında keyfi olarak farklı muamelede bulunmasını yasaklamaktadır.<sup>564</sup> Siber mobbing sürecinde bu borcun ihlali, genellikle belirli bir çalışanın hedef alınarak dijital ortamdaki olanaklardan keyfi olarak mahrum bırakılması şeklinde oraya çıkmaktadır. Örneğin, bir yöneticinin, hedef olarak belirlediği bir çalışana, işle ilgili önemli bilgilerin paylaşıldığı bir e-posta grubundan veya anlık mesajlaşma kanalından kasıtlı olarak dışlaması, bu borcun tipik bir ihlalidir. Bu borcun işveren vekili tarafından yönetim hakkının (örneğin, iletişim kanallarını

<sup>560</sup> Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.509, 511; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.64; Demircioğlu, s.113, 115; Ünal, s.17; M. Kandemir, s.43-46; Şahin, s.499.

<sup>561</sup> Süzek ve Başterzi, s.416-417; Senyen Kaplan, s.277; Ergin, s.189; Arslan Ertürk, s.300-303; Ugan Çatalakaya, s.128, 146; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.706-711; Akyiğit, s.230; Tunçomağ ve Centel, s.140-141; Demirkaya, s.2636.

<sup>562</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.432; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s.163-164; Süzek ve Başterzi, s.477; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 723; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.200; Ekmekçi ve Yiğit, s.387; Tunçomağ ve Centel, s.142; Savaş, s.25; Arslan Ertürk, s.304; Limoncuoğlu, s.64; Lokmanoğlu, s.406-407; Baysal, s.61.

<sup>563</sup> Süzek ve Başterzi, s.477-478; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.704; E.T. Kaplan, s.13; Süzek, s.25-26; Sur, s.39; Ugan Çatalakaya, Eşitlik İlkesi, s.861, 864; Doğan Yenisey, Eşit Davranma Borcu, s. 60, 62; Doğan Yenisey, Ayrımcılık Yasağı, s.66; Bayram, s.561; Büyükkılıç, s.106; Kaya, s.205; Savaş, TİHEKK, s.264; Kaya, s.208; Baysal, s.62; Metin Bozkurt, *İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020, s.58; Günay, s.137; Kaya, s.208; Çelik ve diğerlerine göre eşit davranma ilkesi genel anlamda eşit davranma borcu (yani dar anlamda eşit davranma borcu) ve ayrımcılık yapmama borcunu kapsayan bir borçtur. Bkz: Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.435.

<sup>564</sup> Süzek ve Başterzi, s.479; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.435; Tunçomağ ve Centel, s.142; Senyen Kaplan, s.344; Akyiğit, s.231; Sümer, s.95; Bayram, s.560; Sur, s.39; Ugan Çatalakaya, s.861; Arslan Ertürk, s.304; Baysal, s.69.

yönetme yetkisi) kötüye kullanılması yoluyla gerçekleştirildiğinde de işverenin sorumluluğu gündeme gelmektedir.<sup>565</sup>

Eşit davranma borcunun daha özel ve nitelikli bir görünümü olan ayrımcılık yasağı (İş K. m.5) ise, siber mobbingin en ağır biçimlerinden birine zemin hazırlayabilmektedir. Burada işverenin farklı muamelesi artık sadece keyfi değil, doğrudan kanun sayılan veya benzeri kabul edilen dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç gibi temellere dayanmaktadır.<sup>566</sup> Örneğin, bir şirketin sosyal medya grubunda, sadece belirli bir etnik kökene sahip çalışanlara yönelik aşağılayıcı “şakalar” yapılması veya belirli bir inanca sahip kişilerin terfi süreçlerine ilişkin çevrim içi yazışmalardan sistematik olarak dışlanması, ayrımcılık temelli siber mobbingin en net örnekleridir. Ayrımcılık yasağının ihlali genel olarak eşit davranma borcunun ihlali olarak değerlendirilebilecekse de işverenin her eşit olmayan davranışı ayrımcılık yasağının ihlali olarak kabul edilemeyecektir. Bu açıdan siber mobbing eylemlerinin hangi temellerde ve hangi amaçlarla yapıldığı işverenin sorumluluğu ve işçinin hakları bakımından önem arz etmektedir. Zira bu tür eylemler İş Kanunu’ndaki ayrımcılık tazminatına hak kazandırabileceği gibi, Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanunu’nda sayılan ayrımcılık temellerine de dayanması halinde, mağdurun Kuruma başvuru yolunu da açmaktadır.<sup>567</sup>

#### **4.3.2.1.3. Alınması Gereken Önlemler: Yönetim, Teknik ve Politika Geliştirme**

İşverenin işçiyi gözetme borcu, sadece mobbing gerçekleşikten sonra müdahale etmeyi değil, aynı zamanda bu tür davranışların hiç ortaya çıkmamasını sağlayacak önleyici tedbirler almayı da zorunlu kılmaktadır. İşverenin bu önlemleri alma ve işyerinde belirli kurallar koyma yetkisinin kaynağı, İş Hukuku’nun temel kurumlarından biri olan yönetim hakkıdır. İşverenin yönetim hakkı, işin yapılması,

<sup>565</sup> Süzek ve Başterzi, s.489; Süzek, s.24; Limoncuoğlu, s.58, 66; Sevimli, s.114; Demircioğlu, s.137; Bayram, s.560; Doğancı ve Çakrak, s.102; Arslan Ertürk, s.307;

<sup>566</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.726; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.203; Baysal, s.71; Akyiğit, s.236; Sümer, s.95-96; Ugan Çatalkaya, s.861; Sur, s.40; Kaya, s.96-97. İş Kanun m.5/f.1 “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”. Fıkradaki “ve benzeri” ifadesi bunlar dışında kalan örneğin yaş veya cinsel tercih gibi diğer özelliklere dayalı ayrımcılığı da yasaklamaktadır bkz. Süzek ve Başterzi, s.480; Ekmekçi ve Yiğit, s.387; Sümer, s.95; Süzek, s.26; Sur, s.40; Büyükkılıç, s.106; Baysal, s.71.

<sup>567</sup> İşK, m.5/f.6. Ayrımcılık tazminatına ilişkin detaylı bilgi III. Bölüm – 3.3. Tazminat Talepleri Başlıklı 3.3.2. bölümde verilecektir.

çalışma düzeninin ve işçilerin çalışma disiplininin sağlanması adına emir ve talimat verebilme yetkisi olarak kabul edilmektedir.<sup>568</sup> İşverenin verdiği bu talimatlar işin işleyişi ile ilgili veya işyeri düzeninin ve güvenliğinin sağlanması amacıyla taşınmalıdır. Bu açıdan işveren, yönetim hakkı kapsamında işçinin özel hayatına müdahale edemeyecek veya işçiye işi ile ilgili olmayan emir ve talimatlar veremeyecektir.<sup>569</sup> Dijitalleşen iş yaşamında yönetim hakkı siber ortamı da içine alacak şekilde genişlemiştir. Ancak işveren bu yetkisini dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanmalı ve hakkın amacını aşmamalıdır. Zira yetkinin düzenlendiği TBK'nın 399. maddesinde de işçilerin emir ve talimatlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uyacakları düzenlenmiştir.<sup>570</sup> Bu çerçevede işveren yönetim hakkını hukuka aykırı şekilde kullanmayacak, koruma ve gözetme borcuna, eşit davranma borcuna ve ayrımcılık yasağına uygun davranmak zorunda olacaktır.<sup>571</sup> İşverenin işçisine mobbing veya siber mobbing uygulaması da bu kapsamda yönetim hakkını kötüye kullanması niteliğindedir.<sup>572</sup> Özellikle siber mobbing kapsamında ortaya çıkan işçilerin dijital ortamlarda gözetilmesi, sosyal medya hesapları ve anlık mesajlaşma uygulamaları kullanımlarının iş ile ilgili olacak şekilde düzenlenmesi veya mesai ve dinlenme saatlerine riayet edilmeyerek işçinin siber ortamda sürekli çevrimiçi olma zorunluluğu gibi uygulamalar işverenin yönetim hakkını kötüye kullanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Siber mobbingin önlenmesine ilişkin olarak işverenin yönetim hakkı kapsamında alacağı ilk önlem, hangi davranışların siber mobbing kapsamında değerlendirileceği hususunda kendi farkındalığını artırması ve yönetim hakkını kötüye kullanarak işçisini siber mobbinge maruz bırakmamasıdır.

---

<sup>568</sup> Süzek ve Başterzi, s.86; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.274; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.85; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.18-19; Senyen Kaplan, s.25; Tunçomağ ve Centel, s.146; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.24-25; Sümer, s.20, 79; Savaş, Siber Gözetim, s.119; Bayram, s.562; Sarper Süzek, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", *Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan*, Ankara: TÜHİS, 1998, s.229; Ergin, Mobbing, s.254; M. Aymelek Erdemir, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015, s.50-51, 54-55; Kaptan Merter Adınır, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2019, s.10-11.

<sup>569</sup> Süzek ve Başterzi, s.89; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.274; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.87; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.19-20; Senyen Kaplan, s.2-27; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.24-26, 132-133; Savaş, Siber Gözetim, s.116 vd.

<sup>570</sup> TBK, m.399 "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar".

<sup>571</sup> Süzek ve Başterzi, s.89; Doğan Yenisey, Ayrımcılık Yasağı, s.67; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.727; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.261, 442; Sümer, s.93, 97; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.129; Erdemir, s.95-98; Adınır, s.103.

<sup>572</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.704; Senyen Kaplan, s.278, 296; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.129; Bayram, s.561-562; Erdemir, s.161-163; Arslan Ertürk, s.307



İşverenin siber mobbingin önlenmesi için yönetim hakkı kapsamında alacağı bir diğer önlem ise siber mobbing faili işveren vekili veya işçilerinin işlerini düzenlemesidir. Bu açıdan işveren, mağdur işçi tarafından kendisine yapılan ihbarlar kapsamında veya kendi tespit ettiği –örneğin elektronik posta akışlarından- siber mobbing davranışlarını engellemek için faillerini uyarabilir, disiplin cezası verebilir veya en son aşamada iş sözleşmelerini feshedebilir.<sup>573</sup> Geleneksel mobbing kapsamında mobbing faili işçinin işyerinin ya da çalışma veya vardiya saatlerinin değiştirilmesi de etkili bir yöntem olarak kabul edilse de zaman ve mekândan bağımsız olarak gerçekleşen siber mobbing süreci açısından failin işyerinin değiştirilmesi pek bir anlam ifade etmeyecektir. Belki bu hususta mağdur ile fail arasındaki hiyerarşinin kesilmesi suretiyle önlemler alınabilir. Örneğin, aynı takımda çalışan mağdur ve failin takımlarının değiştirilerek birbirleri ile olan iletişimlerinin kesilmesi etkili bir yöntem olabilir. İşveren, yönetim hakkı kapsamında, bir siber mobbing iddiası oraya çıktığında derhal bir soruşturma başlatacak; yapılan soruşturma neticesinde, bir çalışanın diğerine siber mobbing uyguladığı kesin olarak tespit edilirse, bu durum mobbing faili açısından İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrası uyarınca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil edecektir. İşveren, işyerindeki barışı yeniden tesis etmek amacıyla failin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahip olacaktır.<sup>574</sup>

İşverenin siber mobbingi önleme yükümlülüğü, sadece kural koyucu ve disiplin yetkisine dayalı önlemlerle sınırlı değildir. Bu normatif çerçevenin yanı sıra, işverenin işyeri işleyişinin gündelik pratiğine yönelik somut ve yapısal tedbirler de alması gerekmektedir. Bu aslında sağlıklı ve mobbingden arınmış bir çalışma ortamının sürdürülebilirliği açısından da büyük önem arz etmektedir. İşverenler hem fiziksel hem dijital ortamlarda mobbing ve siber mobbing riskini en aza indirecek önlemler almalı, buna ilişkin politikalar ve stratejiler geliştirmelidir.<sup>575</sup> Bu husus güncel olarak yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nde de açıkça ifade edilmektedir. Genelgeye göre, işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işveren ve yöneticilerin sorumluluğunda olup işveren ve yöneticiler iş yerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek veya buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek her türlü riski

<sup>573</sup> Ergin, Mobbing, s.253, 256; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.265; Bozbel ve Palaz, s.75; Savaş, s.116.

<sup>574</sup> Çelik, Canikloğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.641; Senyen Kaplan, s.298; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.242; Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.549; Ergin, Mobbing, s.259; Lokmanoğlu, s.414; Centel, s.54; Savaş, s.116-117.

<sup>575</sup> Sevimli, s.126.

gözetecek, önleyici ve koruyucu politikalar geliştireceklerdir.<sup>576</sup> Çalışmalarda mobbing ve siber mobbing vakalarının çoğunda failleri cesaretlendiren yöneticilerin ve kötü örgütlenmiş bir iş organizasyonunun varlığına dikkat çekilmiştir.<sup>577</sup> İşveren işçilerin siber mobbinge uğrama riskini en aza indirmek için öncelikle çalışma sisteminde görevlendirdiği üst düzey yöneticileri iyi seçmeli ve özellikle bu sığata sahip çalışanların astlarına etkili liderlik yapıp yapmadıklarını denetlemelidir. Çünkü donanımlı liderlere sahip çalışma ortamlarında işçilerin mobbing ve siber mobbinge uğrama olasılığı büyük oranda azalacaktır.<sup>578</sup> Siber mobbing kapsamında örneğin internet üzerinden yapılan toplantıların lider tarafından etkili bir şekilde yönetilmesi, liderin siber mobbing faillerine herhangi bir hoşgörü tanımaması veya elektronik posta akışlarının düzenli takibiyle çatışma yaşayan işçileri önceden farkederek önlem alması halinde işçilerin siber mobbing mağduriyeti yaşama riski bu yönetici sayesinde büyük oranda azalacaktır.

Bunun dışında işveren işyerinde siber zorbalığı en aza indirmek için çeşitli politikalar ve işyeri yönetmelikleri çıkarabileceği gibi farklı uygulamalarla da durumu kontrol altına alabilir. Örneğin, iş bilgisayar ve telefonlarının kişiye özel tahsisi ile bir başka işçinin bu cihazlara uzaktan erişiminin kısıtlanması veya engellenmesi şeklinde uygulamalar, işçilerin birbirlerinin kişisel verilerini siber mobbingde araç olarak kullanmasını önleyebilir. Bu durum mahremiyete önem veren bir şirket kültürünün gelişmesini de sağlayacağından işçinin özel hayatına müdahale edecek şekilde gelişen siber mobbing uygulamalarını da azaltacaktır.<sup>579</sup> 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nde de belirtildiği gibi, işyerlerinde mobbing ile mücadele çerçevesinde, şirket politika ve yönetmeliklerinde siber mobbinge karşı sıfır tolerans anlayışının benimsenmesi, mağdurların maruz kaldıkları bu davranışları ihbar edebileceği etkili bir şikâyet mekanizmasının (örneğin insan kaynakları yönetimi veya etik kurul) geliştirilmesi ve disiplin uygulamalarının siber mobbing davranışlarını da açıkça kapsayarak şekilde genişletilmesi işverenin iş organizasyonu kapsamında alabileceği

---

<sup>576</sup> 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

<sup>577</sup> Leymann, Mobbing at Work, s.177; Vranjes, s.10.

<sup>578</sup> ILO, Healthy Working Environments, s.16; ILO, Managing Risks, s.22; Tiamboonprasert ve Charoensukmongkol, s.89; Kaygısız, s.170; Altuntaş, s.3012-3013; Turan, s.116.

<sup>579</sup> Özer, s.147; Kaygısız, s.170; West vd., s.612.

önlemler arasında sayılabilir.<sup>580</sup> Son olarak, siber mobbingin anonim şekilde gerçekleşmesinin de önüne geçilmesi adına işveren ile çalışanların veya çalışanların birbirleri ile olan iletişiminin kişisel telefon numaraları veya hesaplardan değil, işyerine özel olarak tasarlanmış iletişim uygulamaları ile sağlanması; bunun yanında söz konusu cihazların siber saldırılara karşı koymada yeterli teknolojik düzeye sahip olması ve koruma yazılımlarının güncel olması da alınabilecek önlemler kapsamında sayılabilir.<sup>581</sup>

### 4.3.2.2. Siber Mobbingi Önleme Yükümlülüğünün İhlali ve Hukuki Sorumluluk

#### 4.3.2.2.1. İşverenin Bizzat Fail Olması Halinde Sorumluluğu

Türk Borçlar Kanunu'nun mobbinge ilişkin 417. maddesinin 3. fıkrasına göre:

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.<sup>582</sup>

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davranması sözleşmesel sorumluluk hükümlerinin uygulanmasını gerektirecektir. Ancak mobbing sürecinin işçinin kişilik haklarının ihlali sebebi ile aynı zamanda haksız fiil niteliğini haiz olması işverenin haksız fiil hükümlerine göre sorumluluğunu da doğurmaktadır.<sup>583</sup> Bu durumda işverenin sorumluluğu hem sözleşmeye aykırılık hem de haksız fiil hükümlerine göre birden fazla nedene dayandırılabilir olduğundan TBK m.60<sup>584</sup> uyarınca sebeplerin yarışması durumu ortaya çıkmaktadır. Bu halde, davacı işçi, kendisi için zamanaşımı, ispat kolaylığı ve tazminat kapsamı açısından en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk esasına dayanarak talebini ileri sürme hakkına sahip olacaktır.<sup>585</sup> Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre, 417. maddede işverenin açıkça sözleşmeye

<sup>580</sup> 2025/3 Cumhurbaşkanlığı Genelgesi; Piotrowski, s.49-50; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.61-62; Hladikova, s.97; Sevimli, s.122; Kaplan, İşçinin Korunması, s.47; Altuntaş, s.3013; Bozbel ve Palaz, s.79.

<sup>581</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Mobil Uygulamalarda Mahremiyetin Korunmasına Yönelik Tavsiyeler Kitapçığı, Ankara: KVKK Yayınları, 6, 2023, s.16.

<sup>582</sup> TBK m.417/f.3.

<sup>583</sup> Ünal, s.49; Arslan Ertürk, s.316; Lokmanoğlu, s.393; Değer, s.150.

<sup>584</sup> TBK m.60 “Bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılıyorsa hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir”.

<sup>585</sup> Senyen Kaplan, s.317; Ünal, s.52; Gümüş, s.475; Sevimli, s.134; Savaş, s.95; M. Şen, s.136; Özden, s.36; Dabakoğlu, s.174.

aykırılık hükümlerine göre sorumluluğu düzenlendiğinden artık sebeplerin yarışması söz konusu olmayacaktır. Zira ilgili madde de “kanunda aksi öngörülmedikçe” sebeplerin yarıştığı ifade edilmiştir.<sup>586</sup> Bu kabul işçinin bir diğer sorumluluk sebebine dayandığında daha etkili bir hukuki giderim elde etme imkânını ortadan kaldırmamaktadır. Haksız fiil sorumluluğunda ispat yükü kural olarak davacı işçinin üzerindeki, borca aykırılıkta durum tersine dönmekte ve işveren, TBK m.112 uyarınca kusursuzluğunu ispat etmedikçe sorumlu sayılmaktadır. Benzer şekilde, zamanaşımı süreleri açısından da borca aykırılık hükümlerine başvurmak, TBK m.72’deki daha kısa sürelerle nazaran TBK m.146’daki on yıllık genel zamanaşımı süresini uygulama olanağı sağlamasıyla işçiye önemli bir avantaj sağlamaktadır.<sup>587</sup> Sonuç olarak, işverenin işçisine siber mobbing uygulaması, iş ilişkisinden doğan koruma ve gözetme borcuna aykırı bir davranış olacak ve ortaya çıkan zararlardan borca aykırılık hükümlerine göre sorumlu tutulacaktır.

#### **4.3.2.2. İşverenin Bir Başka İşçisinin Fail Olması Halinde Sorumluluğu**

Mağdur işçi sadece işveren tarafından değil aynı iş organizasyonu içerisinde çalıştığı çalışma arkadaşları tarafından da siber mobbinge uğrayabilir. İşverenin bir başka işçisinin siber mobbing faili olması da işverenin sorumluluğuna yol açabilir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, siber mobbing failinin işverenin bir başka işçisi olması halinde, mağdur ile fail arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmamaktadır.<sup>588</sup> Dolayısıyla mağdurun, faile karşı ileri sürebileceği talepler yalnızca haksız fiil sorumluluğu kapsamında değerlendirilmektedir. Bu durumda kişilik haklarının ihlali ile ortaya çıkan borç haksız fiilden kaynaklanmaktadır.

Mağdur işçi siber mobbinge bağlı olarak ortaya çıkan zararının tazmini için faile başvurabileceği gibi failin yanında işvereni de sorumlu tutabilecektir. Bu durumda işverenin sorumluluğu ele alınırken mobbing faili işçinin niteliği önem arz etmektedir. İşverenin kendi meydana getirdiği mobbing eylemlerinden sorumluluğu hakkında görüş ayrılığı bulunmamakla birlikte işverenin bir başka işçisinin uyguladığı

<sup>586</sup> Arslan Ertürk, s.316-317; Lokmanoğlu, s.394; Palabıyık, s.204; Değer, s.150.

<sup>587</sup> Süzek ve Başterzi, s.443; Senyen Kaplan, s.318; Sevimli, s. 129, 134; Demirkaya, s.2638; Lokmanoğlu, s.394; Ünal, s.53; Arslan Ertürk, s.317.

<sup>588</sup> Yavuz, s.1175.

mobbingden sorumluluğu hususunda çeşitli görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre işveren kendi uyguladığı mobbing ve dolayısıyla siber mobbingden TBK m.417'ye göre sorumluyken, diğer işçileri ve işveren vekillerinin meydana getirdiği davranışlarından TBK m.116'ya göre kusursuz sorumludur.<sup>589</sup> Bu görüşe katılmak mümkün değildir. Öncelikle işverenin mobbingden arınmış bir ortam sağlaması koruma ve gözetme borcunun bir gereğidir. Bu açıdan mağdur işçinin çalışma arkadaşları veya işveren vekili tarafından mobbinge uğramasının önlenmemesi koruma ve gözetme borcuna aykırılık doğuracak ve işveren TBK m.417 hükümlerine göre sorumlu olacaktır. Bunun yanında TBK m.116 hükmü işverenin her işçisi için değil ancak belirli yetkilere sahip işçileri veya işveren vekilleri için geçerli olabilir. Zira burada mağdur işçi ile işveren arasındaki sözleşmede işverenin yan yükümlülüğü olan koruma borcunun ifasını yardımcı kişiye bırakmış olması gerekmektedir.<sup>590</sup> Sonuç olarak, tüm işçileri kapsayacak şekilde ve ayırım gözetmeksizin TBK'nın 116. maddesi çerçevesinde sorumluluk tesis etmek, düzenlemenin amacıyla bağdaşmamaktadır.

Bir diğer görüşe göre ise işverenin bir başka işçisi veya işveren vekili tarafından siber mobbinge uğrayan mağdur, TBK'nın 417. maddesine göre işverenin sorumluluğuna başvurabilecektir. Ancak bunun yanında işverenin, hem TBK m.66'ya hem de belirli durumlarda TBK m.116'ya göre sorumluluğu söz konusu olabilecektir. İşverenin koruma borcundan doğan yükümlülüklerinin ifasını bir başka işçiye bırakması durumunda diğer bir ifadeyle özel yetkili bir işçi veya işveren vekilinin varlığı söz konusu ise bu kişilerin gerçekleştirdiği siber mobbing davranışları işverenin TBK m.116'ya göre sorumluluğuna da yol açabilir. Buna karşın böyle bir yetkisi olmayan işçiler bakımından ise işverenin TBK m.66'da düzenlenen adam çalıştırmanın sorumluluğuna göre sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Özetlemek gerekirse, bu görüşe göre işveren hem TBK m.417'ye göre koruma ve gözetme borcunun ihlali hem de siber mobbing failinin niteliğine göre TBK m.116 ve TBK m.66 hükümlerine göre sorumlu olabilecek ve bu sorumluluk sebepleri yarışacaktır. TBK'nın 116. maddesine göre, işverenin kurtuluş kanıtı getirememesi; TBK'nın 66 maddesinde ise bir kusursuz sorumluluk halinin düzenlemesi işçinin lehinedir. Ancak TBK m.417'deki sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin daha uzun bir zamanaşımı süresi

---

<sup>589</sup> Gümüş, Özel Hükümler, s.475.

<sup>590</sup> F. Eren, s.1219.

öngörmesi de söz konusu maddelere göre daha avantajlı bir durum yaratmaktadır. Bu aşamada hâkim her somut olayın özelliğine göre TBK m.60 gereği en iyi giderim sağlayan sorumluluk esasına göre karar verecektir.<sup>591</sup>

İşverenin sorumluluğu, her şeyden önce koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışı sebebi ile TBK m.417 kapsamında sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Ancak bunun yanında TBK m.66'da düzenlenen adam çalıştırmanın sorumluluğuna gidilebilmesi pek mümkün gözükmemektedir. Zira öncelikle TBK m.66 kapsamında zarar gören üçüncü kişi ile (bu durumda bu kişi mobbing mağduru işçi olmakta) adam çalıştırıcı (işveren) arasında hiçbir hukuki ilişki olmaması gerekmektedir.<sup>592</sup> Ayrıca TBK m.66 kapsamında meydana gelen haksız fiil niteliğindeki davranış ile failin işi arasında fonksiyonel bir bağlılık olması gerekmektedir. Mobbing davranışlarında bu fonksiyonel bağlılık mevcut olmamakta işin kendisi veya işyeri ortamı davranışların meydana gelmesinde sadece bir araç olarak kullanılmaktadır.<sup>593</sup> Başka bir ifade ile işverenin bir başka işçisi tarafından meydana gelen mobbing süreci TBK m.66'nın oluşum şartlarını tam olarak karşılamamaktadır. Buna karşın işveren vekilinin veya koruma yardımcısı niteliği haiz işçisinin mobbing uygulaması durumunda TBK m.116 hükümleri uygulanabilir. Kurtuluş kanıtı getirilemeyen bir sözleşme sorumluluğu olarak karşımıza çıkan TBK m.116'ya göre işveren koruma borcunun yerine getirilmesi için yetkilendirdiği işçisinin veya işveren vekilinin meydana getirdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Görünen o ki, işveren vekilinin veya koruma yardımcısı niteliği haiz bir işçinin siber mobbing uygulaması durumunda işverenin hem TBK m.417'ye hem de TBK m.116'ya göre sorumluluğu doğmaktadır. Esasında bu durumda sebeplerin yarışması kurumu işlerlik kazanarak TBK m.60 hükümlerine göre bir zarar tazmini yapılabilecekse de bir önceki bölümde de belirttiğimiz üzere TBK m.417 hükmü işverenin açıkça sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre sorumlu olacağını düzenlediğinden her ne kadar TBK m.116 hükümleri uygulanabilir bir nitelik taşısa da sebeplerin yarışması söz konusu olmayacaktır.<sup>594</sup> Hem işverenin kendisinin hem de bir başka işçisinin mobbing uygulaması durumunda uygulanabilecek hüküm TBK'nın

---

<sup>591</sup> Ünal, s.53-55; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.104; Sevimli, s.132-133; Değer, s.151-152.

<sup>592</sup> F. Eren, s.706; Büyükkılıç, s.99; Nomer, Genel Hükümler, s.210; Palabıyık, s.206.

<sup>593</sup> Savaş, s.97; Büyükkılıç, s.98.

<sup>594</sup> Arslan Ertürk, s.316-317; Lokmanoğlu, s.394; Palabıyık, s.204. Bkz. 4. Bölüm, 4.3.2.2. " Siber Mobbingi Önleme Yükümlülüğünün İhlali ve Hukuki Sorumluluk" s.140 vd.

m.417 hükmüdür. Bu açık hüküm gereği işverenin mobbingden sorumluluğu sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

#### **4.3.2.2.3. Üçüncü Bir Kişinin Fail Olması Halinde İşverenin Sorumluluğu**

İşverenin sorumluluğunun, failin üçüncü bir kişi olduğu durumlarda da devam edip etmediğinin öğretide tartışmalı olduğunu ifade etmiştik.<sup>595</sup> Ancak bizimde katıldığımız görüşe göre mobbing ve dolayısıyla siber mobbing vakaları üçüncü kişiler tarafından da gerçekleştirilebilecektir.<sup>596</sup> Bu durum, özellikle siber mobbing açısından hukuki bir zorunluluktur. Zira aksi bir kabul, failin anonim bir kişi olduğu durumlarda işverenin tümüyle sorumluluktan kurtulması gibi hakkaniyete aykırı bir sonuca yol açarak mağduru tamamen korumasız bırakacaktır.<sup>597</sup> Dolayısıyla, işverenin önlem alma yükümlülüğü, sadece kendi çalışanlarını denetlemeyi değil aynı zamanda işçi, işle bağlantılı üçüncü kişilerden gelebilecek siber saldırılara karşı koruyacak gerekli teknik ve idari tedbirleri almayı da kapsamaktadır. Sonuç olarak, failin işyeri organizasyonu dışından olması, işverenin gözetme borcunu ortadan kaldırmayacağı gibi TBK m.417'ye göre hukuki sorumluluğunun doğmasına neden olacaktır.

#### **4.3.2.2.4. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**

Mobbing sürecinde işverenin sorumluluğunun TBK'daki açık hüküm gereği sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabi olduğu ifade edilmiştir. Ancak bu düzenleme işverenin hukuki sorumluluğunun niteliğinden çok borcun kaynağının iş sözleşmesi olduğunu ifade etmektedir.<sup>598</sup> Bu açıdan kaynağını sözleşmeye aykırılıktan veya haksız fiilden alan borcun kusurlu sorumluluk esaslarına mı yoksa kusursuz sorumluluk esaslarına mı tabi olacağı açısından ise çeşitli görüşler öne sürülmüştür. Öncelikle şunu belirtmemiz gerekir ki haksız fiil sorumluluğu doğası gereği kusur esasına dayanır. Bir işçinin diğerine mobbing veya siber mobbing uygulaması durumunda her ihtimalde haksız fiile ilişkin hükümler uygulanacağından işverenin haksız fiil hükümlerine göre sorumlu tutulması halinde kusursuz sorumluluğu söz

<sup>595</sup> Bkz. 2.Bölüm, 2.4.3.2 "Mobbing Failleri", s.37 vd.

<sup>596</sup> Süzek ve Başterzi, s.420; Savaş, s.15; Savaş Kutsal, Psikolojik Taciz, s.625; Ekmekçi ve Yiğit, s.360-363; Arslan Ertürk, s.294; Sevimli, s.122; Kantarcı, s.94; Kılıçoğlu ve Şahin Taşkın, s.1465.

<sup>597</sup> De Stefano vd., ILO Working Paper No:1, s.8-s.22; Farley, Coyne ve D'Cruz, s.17; Jönsson vd., s.481; West vd., s.606; Demirkaya, s.2632; Oğuz, Metha ve Palvia, s.2277-2278; Özer, s.139.

<sup>598</sup> Sevimli, s.126.

konusu olmayacaktır. Bir kusursuz sorumluluk hali olan adam çalıştırmanın sorumluluğu hükümlerinin ise (TBK m.66) mobbing kapsamında uygulanamayacağını belirtmiştik.<sup>599</sup> Kaldı ki, işverenin sorumluluğu açısından esas olan haksız fiil değil sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleridir.

İşverenin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğunun kusurlu bir sorumluluk mu yoksa kusursuz bir sorumluluk mu öngördüğü hususunda ise farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre, mobbing ve siber mobbingin bir psiko-sosyal risk olarak iş sağlığı ve güvenliğini de tehdit etmesi nedeniyle 417. maddedeki “gerekli her türlü önlemi alma” ifadesi mutlak ve koşulsuz bir nitelikte olduğundan işverenin kusursuz sorumluluk esasına göre sorumlu tutulması gerektiği öne sürülmektedir.<sup>600</sup> Ancak doktrindeki baskın görüş, işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığı yönündedir. Zira madde hükmü borcun kaynağını sözleşmeye aykırılık olarak düzenlemiş, sözleşmeye aykırılık ise TBK m.112’de açıkça düzenlendiği üzere kusur esasına dayalı bir sorumluluğu öngörmektedir.<sup>601</sup> Gerçekten Adalet Komisyonu’nun değişiklik gerekçesinde de “madde ile hizmet sözleşmesine aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğun hakkaniyet veya kusursuz sorumluluk olduğu tartışmasına son verilmiştir” denilerek kanun koyucunun iradesinin kusurlu sorumluluk esasından yana olduğu açıkça belirtilmiştir.<sup>602</sup> Ayrıca, işverenin genel olarak kusursuz sorumluluğunun varlığı esas alınırca bu sefer gözetme borcu kapsamında önlem alan ile almayan işveren arasında bir fark olmayacak bu da ileriye yönelik olarak gerekli tedbirlerin alınmasını olumsuz yönde etkileyecektir.<sup>603</sup> İşverenin hiçbir şartta kusursuz sorumluluğunun olmayacağı söylenemez. Kanunda belirtilen ayırık durumlar halinde işverenin kusursuz sorumluluğu söz konusu olabilir. Örneğin, TBK’nın “Tehlike Sorumluluğu ve Denkleştirme” başlıklı 71. maddesi işverenin genel tehlike sorumluluğunu düzenlemekte olup önemli ölçüde tehlike arz eden işletme faaliyetlerinden doğan zararlarda işverenin kusursuz sorumluluk esasına göre sorumlu

---

<sup>599</sup> Bkz. 4. Bölüm, 4.3.2.2. “Siber Mobbingi Önleme Yükümlülüğünün İhlali ve Hukuki Sorumluluk”, s.140 vd.

<sup>600</sup> Tunçomağ ve Centel, s.138 vd.; Centel, İşçinin Kişiliği, s.16.

<sup>601</sup> Süzek ve Başterzi, s.435; Senyen Kaplan, s.303-304; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.418-419; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.704; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.375; Sevimli, s.129; Ünal, s.51; Taşkın, s.166; Limoncuoğlu, s.64.

<sup>602</sup> İlhan Helvacı, *Gerekçeli- Karşılaştırmalı- İçtihatlı- Notlu Yeni Türk Borçlar Kanunu*, İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2011, s.744.

<sup>603</sup> Süzek ve Başterzi, s.438.



olacağı ifade edilmiştir.<sup>604</sup> İşverenin kusursuz sorumluluğuna ilişkin durumların kanunda ayrıca düzenlenmesi belirli durumlar dışında işverenin kusurlu sorumluluğunun esas olduğunun da bir başka göstergesidir.<sup>605</sup> Sonuç olarak, işverenin hukuki sorumluluğunun sebebi haksız fiil sorumluluğuna dayandırılabilirse de bu sorumluluk niteliği gereği sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabi olacaktır. Ancak her hâlükârda işverenin kusurlu bir sorumluluğunun varlığı esas olacağından hiç bilmediği veya bilebilecek bir durumda olmadığı siber mobbing sürecinden veya gerekli tüm özeni gösterip önlem almasına rağmen meydana gelen mağduriyetlerden sorumlu tutulamayacaktır.

### **4.3.3. İşçinin Hukuki Konumu: Haklar ve Korunma Yolları**

#### **4.3.3.1. İş Sözleşmesine Etki Eden Haklar ve Talepler**

##### **4.3.3.1.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

Siber mobbinge maruz kalan işçinin, iş ilişkisi devam ederken başvurabileceği bir yol olan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkıdır. İşverenin, işçiyi gözetme borcu çerçevesinde en temel yükümlülüklerinden biri, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaktadır. Her ne kadar İSGK'nın ilk bakışta fiziksel risklere odaklandığı düşünülse de, kanunun amacı ve "risk" tanımının geniş yorumlanması, işçinin psikolojik bütünlüğünü tehdit eden psikososyal risklerin de bu kapsama dâhil edilmesini gerektirmektedir.<sup>606</sup> Kanun'un 13. maddesi, ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşı karşıya kalan işçiye, gerekli tedbirler alınıncaya kadar

<sup>604</sup> TBK m.71 "(1) Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.

(2) Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılır. (3) Belirli bir tehlike hâli için öngörülen özel sorumluluk hükümleri saklıdır.

(4) Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler."

<sup>605</sup> Gümüüş, s.476; Yavuz, s.1173.

<sup>606</sup> Savaş, s.98-99; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.367, 377; Senyen Kaplan, s.297; Arslan Ertürk, s.300, 308 vd; Lokmanoğlu, s.396; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.77; Hâluk Hâdi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024, s.122.

çalışmaktan kaçınma imkânı tanımaktadır.<sup>607</sup> İşçi, işyerinde meydana gelen ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde kurul veya işverenin tespiti ile iş görmekten kaçınabilecektir. Buna göre, işyerinde öncelikle gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınmamış, bununla birlikte ciddi ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkmış olması şarttır. Ciddi ile kastedilen tehlike riskinin normalin çok üzerinde olmasıyla tehlikenin yakın olması ise henüz gerçekleşmemiş ancak her an gerçekleşebilecek nitelikte olmasıdır.<sup>608</sup> Ek olarak kanunda, hakkın kullanılabilmesi için; çalışanın kurula (veya işverene) başvurması, tehlikenin tespit edilerek bir karar vermesi ve bu kararın çalışana bildirilmesi gibi usuli şartlar da öngörülmüştür.<sup>609</sup> Şartların varlığı halinde işçi gerekli önlemler alınana kadar çalışmaktan kaçınabilecektir. Doktrindeki baskın görüş mobbingin işçinin ruhsal ve fiziksel sağlığını bozacak mahiyette yakın ve ciddi bir tehlike teşkil edeceğini ifade ederek işçinin kanunun sunduğu bu hakkını kullanabileceği yönündedir.<sup>610</sup> Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre mobbing her zaman yakın, acil veya hayati bir tehlike olarak değerlendirilemez.<sup>611</sup> Bu durumun her somut olayın kendi bağlamında değerlendirilmesini gerektirmektedir. Kaldı ki, siber mobbing kapsamında işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı geleneksel mobbingde olduğu gibi etkili sonuç veremeyecektir. Zira siber mobbingde saldırı mekânı işyeri değil, dijital dünyanın kendisidir ve bu saldırılar mağdurun işyerinde olmadığı (izin, tatil, mesai dışı vb.) zamanlarda da kesintisiz devam edebilir. Bu nedenle, çalışmaktan kaçınması, dijital ortamda devam eden tacizi doğrudan durdurma gücüne sahip değildir. Başka bir ifade ile çalışmaktan kaçınma hakkı özellikle siber mobbing kapsamında sürecin işçiye olan etkisini azaltmamakta veya işçinin siber mobbing sürecinden kaçmasına her zaman imkân sağlamamaktadır.<sup>612</sup> Ancak bu durum, hakkı

---

<sup>607</sup> İSGK m.13/f.1-2. “Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır”.

<sup>608</sup> Sümer, İş Sağlığı, s.216; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.1454; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.414; Limoncuoğlu, s.81-82. Bu ifadenin “ciddi veya yakın” ya da “ciddi ve yakın veya hayati” olması gerektiği hususunda bkz: Süzek ve Başterzi, s.974; Senyen Kaplan, s.715; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.412.

<sup>609</sup> İSGK, m.13/f.1.

<sup>610</sup> Savaş, s.98-99; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.379; Sümer, İş Sağlığı, s.216; Senyen Kaplan, s.297; Arslan Ertürk, s.308-310; Doğancı ve Çakrak, s.99; Limoncuoğlu, s.86.

<sup>611</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.704; Cengiz Urhanoğlu, Ersoy ve Küçükay, s.77; Değer, s.238-239.

<sup>612</sup> Aksi görüş için bkz. Demirkaya, s.2640.

tamamen işlevsiz kılmamaktadır. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması, siber mobbing vakasını resmi kayıtlara geçiren, işvereni hukuken bir aksiyon ve önlem almaya zorlayan stratejik bir yol olarak önemini korumaktadır.

#### 4.3.3.1.2. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İşçinin işveren veya işyerinde çalışan diğer bir işçi tarafından siber mobbinge uğraması durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Maruz kalınan olumsuz uygulamalar işçi açısından iş sözleşmesinin devamını çekilmez bir hale getirdiğinden haklı bir neden olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda işçi işverenin koruma ve gözetme borcuna aykırılığı nedeniyle “İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı” başlıklı 24/II. maddesi uyarınca iş sözleşmesini derhal sona erdirebilecektir.<sup>613</sup>

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.<sup>614</sup>

Hükümde cinsel taciz, iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih nedeni olarak açıkça düzenlenmişken mobbingin düzenlenmemesi bir eksiklik olarak görülebilir.<sup>615</sup> Ancak kanun da sayılan haklı nedenler, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri durumlara sadece birer örnektir. Sınırlı bir sayım olmaması sebebiyle işçinin siber mobbinge maruz kalmasının da iş sözleşmesinin derhal feshi için haklı bir neden olduğu tartışmasızdır.<sup>616</sup> Ancak yine de TBK’da olduğu gibi İş Kanunu’nda da cinsel taciz ile birlikte mobbingin siber boyutunu da içine alacak şekilde tekrar düzenlenmesi

<sup>613</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.704; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.193; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Ökaraca, s.378; Sümer, s.120; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s.237; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.138 Savaş, s.112; Centel, İşçinin Kişiliği, s.15; Akyiğit, s.273; Günay, s.815; Bayram, s.564; Demircioğlu, s.136; Sevimli, s.137; Ünal, s.59; Tutar ve Uslu, s.98; Kılıçoğlu ve Şahin Taşkın, s.1478; Arslan Ertürk, s.313; Limoncuoğlu, s.73; Ekmekçi ve Yiğit, s.361; Canbolat, s.90; Değer, s.224.

<sup>614</sup> İşK. m.24.

<sup>615</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.641; Ekmekçi ve Yiğit, s.362; Güzel ve Ertan, Hukuksal Bakış, s.549; Taşkın, s.181; Ergin, Mobbing, s.260; Senyen Kaplan, s.298; Doğancı ve Çakrak, s.91; Sümer, s.120; Bayram, s.565.

<sup>616</sup> Süzek ve Başterzi, s.739; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s.641-642; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.847; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.193; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s.237; Senyen Kaplan, s.298; Savaş, s.112; Şakar, s.109, 111; Sümer, s.120; Taşkın, s.183; Centel, İşçinin Kişiliği, s.15; Centel, s.54; Sevimli, s.136; Bayram, s.560; Ünal, s.58; Demircioğlu, s.136; Büyükkılıç, s.135; Arslan Ertürk, s.314; Lokmanoğlu, s.410; Limoncuoğlu, s.73; Değer, s.226.

olguya ilişkin dikkat ve özeni arttıracaktır. Maddede tacizin işyerinde gerçekleştirilmesi öngörülmüşse de özellikle siber mobbing açısından kıyasen uygulamada böyle bir zorunluluk aranamayacaktır. Kaldı ki, kanundaki işçinin işyerinde cinsel tacize uğraması şeklindeki düzenlemenin de kapsayıcı ve yerinde olmadığı, işyerinden anlaşılması gerekenin ise iş organizasyonunun bütünü olması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>617</sup> Sonuç olarak, işçinin, çalışma arkadaşlarından kaynaklanan siber mobbing vakalarında fesih hakkını kullanmadan önce, kural olarak işvereni durumdan haberdar etmesi gerekmektedir. Bu bildirim, durumu bilmeyen işverene önlem alması için bir fırsat tanımaktadır. Ancak siber mobbingin bizzat işveren tarafından gerçekleştirilmesi, şirket içi ortak dijital iletişim kanallarında alenen vuku bulması veya işverenin haberdar olmasına rağmen pasif kalması gibi durumlarda bu bildirim anlamını yitirecektir. Dolayısıyla, işverenin borca aykırılığı ya işçinin ihtarına rağmen önlem almamasıyla ya da durumu bilmesine rağmen kayıtsız kalmasıyla somutlaşır ve her iki halde de işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmaktadır.

İşçinin iş ilişkisini ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller kapsamında sonlandırabilmesi için fesih hakkını 6 işgünü içerisinde her halde 1 yıl içerisinde kullanması gerekmektedir.<sup>618</sup> Ancak bir süreç olarak ele alınan mobbing ve siber mobbinge dayalı fesih durumunda bu 6 işgünü sürenin geçtiği söylenemeyecektir. Zira devam eden bir sürecin varlığında süreç ya hiç başlamayacak ya da süreç içerisindeki her davranış bu süreyi yeniden başlatacaktır.<sup>619</sup> Siber mobbing açısından ise kanaatimizce her somut olaya göre ayrıca değerlendirme yapılması gerekmektedir. Doğrudan siber mobbing uygulamalarında aynı geleneksel mobbingde olduğu gibi temadi eden bir süreç söz konusu olduğundan işçi sözleşmeyi feshetmek için 6 işgünü ile sınırlı olmayacaktır. Bu süre, mobbing süreci içerisindeki her davranışta zaten yeniden başlamaktadır. Bunun dışında işçi, işyerinde 1 yıldan fazla süredir çalışıyorsa sözleşmenin mobbing veya siber mobbing nedeniyle haklı nedenle feshi sebebi ile kıdem tazminatını da alarak işten ayrılacaktır.<sup>620</sup> UÇÖ'nün 206 numaralı Tavsiye

---

<sup>617</sup> Süzek ve Başterzi, s.724; Akyiğit, s.281.

<sup>618</sup> İşK, m.26.

<sup>619</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.378; Savaş, s.115; Ekmekçi ve Yiğit, s.853; Sevimli, s.138; Arslan Ertürk, s.314; Limoncuoğlu, s.77; Büyükkılıç, s.141; Sümer, s.126; Savaş, s.115.

<sup>620</sup> Süzek ve Başterzi, s.790; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.708; Senyen Kaplan, s.513; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, s.1180; Akyiğit, s.365; Günay, s.1429.

Kararı'nda da işyerinde bu şekilde tacize uğrayan işçilere tazminatlarını alarak işten ayrılma hakkı tanınması uygun çözüm yollarından biri olarak değerlendirilmiştir.<sup>621</sup>

#### 4.3.3.1.3. İşverenin Geçersiz Feshine Karşı İşe İade Davası

Siber mobbingin önlenmesi, öncelikle işverenin bu tür davranışlara katılmaması ve sürece sessiz kalmamasıyla mümkündür. İşverenin siber mobbinge göz yummaması ve faile karşı gerekli önlemleri alması, gerekirse failin iş sözleşmesini feshederek iş ortamından uzaklaştırması gerekmektedir. Ancak uygulamada işverenler kendileri mobbing uygulamasalar bile uygulayanlara göz yummakta; işçi bir daha iş bulamama korkusuyla haklı fesih hakkını kullanmamakta ya da uğradığı psikolojik baskı nedeniyle ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklar, iş verimsizliği veya işe devamsızlık sebebiyle kendisinin sözleşmesi işverence feshedilmektedir.<sup>622</sup> İşte böyle bir durumda İş Kanunu 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesinden yararlanan işçinin, işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespitini talep ederek işine geri dönmesini sağlayan işe iade talebiyle dava açması mümkündür.<sup>623</sup>

Bir işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için kanunda belirtilen koşulları taşıması zorunludur.<sup>624</sup> Öncelikle işçi, belirsiz süreli bir iş sözleşmesiyle çalışmalı ve belirli konumdaki işveren vekili statüsünde olmamalıdır.<sup>625</sup> Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesinden yararlanamayacaksa da bu hususun bazı durumlarda somut olayın özelliklerine göre ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin belirli süreli iş sözleşmesi objektif bir neden olmaksızın arka arkaya yenilenerek zincirleme sözleşmeye dönüşmüşse artık burada bu iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü kabul edilecektir.<sup>626</sup> Ayrıca,

<sup>621</sup> ILO, Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No: 206), m.14; Bakırcı, Şiddet ve Taciz, s.53.

<sup>622</sup> Senyen Kaplan, s.297; Taşkın, s.175.

<sup>623</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.507-508; Süzek ve Başterzi, s.578-579; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.993; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.285; Senyen Kaplan, s.402; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.196-200; Ekmekçi ve Yiğit, s.743.

<sup>624</sup> İşK. m.18/f.1. “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır*”.

<sup>625</sup> İşK. m.18/f.5. “*İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz*”.

<sup>626</sup> Süzek ve Başterzi, s.596; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.1021; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.287; Senyen Kaplan, s.403; Tunçomağ ve Centel, s.207-208; Ekmekçi ve Yiğit, s.675.

işçinin çalıştığı işyerinde otuz veya daha fazla işçi bulunmalı ve en az altı aylık kıdeme sahip olması gerekmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, bu altı aylık kıdem şartı, toplu iş sözleşmeleri veya tarafların anlaşmasıyla kaldırılabilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, otuz işçi sayısının tespitinde bu işyerlerindeki toplam çalışan sayısı dikkate alınmaktadır.<sup>627</sup> Bu koşulların en önemlisi ise feshin “geçerli bir sebebe” dayandırılması zorunluluğudur (İşK m.18). Siber mobbing vakalarında işverenler, genellikle siber mobbingin sonucu olarak ortaya çıkan performans düşüklüğü veya yetersizliği gibi nedenleri “geçerli sebep” olarak ileri sürülmektedir. Gerçekten, kişinin daha az verimli çalışması, işe yoğunlaşmasının azalması, uyum yetersizliği ve performans düşüklüğü gibi geçerli nedenler mobbing ve siber mobbing süreçlerinin işçi üzerindeki olumsuz etkileri ile örtüşmektedir.<sup>628</sup> Ancak bu örtüşmenin işverene geçerli bir neden sunması hakkaniyet ile bağdaşmaz. Bu açıdan işçinin yetersizliği değerlendirilirken objektif kriterlere dayanan ve işçinin kendisinden kaynaklanamayan dış etmenlerin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir.<sup>629</sup> Kaldı ki, işverenin kendisinin siber mobbing faili olması veya işçisini siber mobbingden korumaması gözetme borcuna aykırılığı doğuracak, işverenin kendi borcunu yerine getirmemesi nedeniyle işçi açısından ortaya çıkan performans yetersizliği fesih için geçerli bir neden sayılamayacaktır.

İş sözleşmesinin geçersiz bir nedenle feshedildiğini düşünen işçi, fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır (İşK m.20). Bu bir aylık süre hak düşürücü süre olup, bu süre içerisinde başvurulmaması halinde işe iade talep hakkı sona ermektedir. Arabuluculukta anlaşma sağlanamaması durumunda ise işçi, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde yetkili iş mahkemesinde (işçinin yerleşim yeri veya işyerinin bulunduğu yer mahkemesi) işe iade davası açabilecektir. Davanın işçi lehine sonuçlanması ve feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, işveren işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde iş başlatmak zorundadır. Eğer işveren işçiyi işe başlatmazsa, mahkemenin belirleyeceği en az dört,

---

<sup>627</sup> Süzek ve Başterzi, s.586, 590; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.514-520; Senyen Kaplan, s.404, 407; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.1002, 1013-1014; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.285, 287-288; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.199; Ekmekçi ve Yiğit, s.678-679, 684; Şakar, s.126; Sümer, 106-107.

<sup>628</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.534-535; Süzek ve Başterzi, s.606 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.1025; Senyen Kaplan, s.410; Tunçomağ ve Centel, s.209; Sümer, s.108-109.

<sup>629</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.533; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.1030.

en çok sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ile birlikte, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını (boşta geçen süre ücreti) ödemekle yükümlü olacaktır (İŞK m.21).<sup>630</sup>

Uygulamada, işverenlerin işe başlatmama tazminatını ödemekten kaçınmak için işçiyi sadece şeklen işe başlattığı, eski görevini ve statüsünü vermeyerek her türlü mobbing sürecinin daha da şiddetlenerek devam ettirildiği görülmektedir. İşçiyi istifaya zorlamayı amaçlayan bu tür eylemler silsilesi, mobbingin varlığını daha da somutlaştırmakta, işçinin daha sonra açacağı diğer davalarda (maddi-manevi tazminat gibi) ispat kolaylığı sağlayabilmektedir.<sup>631</sup>

#### **4.3.3.2. Parasal Haklar ve Tazminat Talepleri**

Siber mobbing olgusunun işçi üzerindeki etkileri, hukuken farklı türde talepleri gündeme getirmektedir. Bunlar arasında doğrudan zararın telafisine yönelik olarak maddi ve manevi tazminat talepleri ile iş hukukuna özgü olarak esasen bir tazminat olarak nitelendirilmese de cezai veya koruyucu nitelik taşıyan ayrımcılık, kötü niyet ve sendikal tazminat düzenlemeleri de yer almaktadır.

##### **4.3.3.2.1. Manevi Tazminat**

Siber mobbing, doğası gereği mağdurun kişilik haklarına yönelik ağır bir saldırı niteliği taşımaktadır. Bu saldırılarının bir sonucu olarak ortaya çıkan manevi zararın giderilmesi, Türk Borçlar Kanunu kapsamında düzenlenen manevi tazminat kurumunun temel amacıdır. Kişilik haklarının ihlali halinde manevi tazminata ilişkin Kanun'da iki farklı hüküm mevcuttur. Bunlardan biri kişilik haklarının ihlalinin bedensel bütünlüğe zarar ya da ölüme sebebiyet vermesi halinde talep edilebiliyorken (TBK m.56), diğeri ise kişilik haklarını korumaya yönelik genel bir manevi tazminat

---

<sup>630</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.576-583, 599; Süzek ve Başterzi, s.647-651; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1144-1447; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.301-310; Senyen Kaplan, s.420-429; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.218-223; Tunçomağ ve Centel, s.210-213; Ekmekçi ve Yiğit, s.743-750, 762; Şakar, s.129-132; Sümer, 111-115.

<sup>631</sup> Taşkın, s.180-181.

hükmüdür (TBK m.58).<sup>632</sup> Kanun'un kişilik haklarının ihlali durumunda manevi tazminatı düzenleyen 58. maddesi "Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar göre, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir" şeklindedir.<sup>633</sup> Siber mobbing, geleneksel mobbing ile benzer olarak sözleşmeye aykırılık hükümlerinin uygulanmasını gerektirse de haksız fiile ilişkin hükümler de uygun düştüğü ölçüde uygulama alanı bulacaktır.

Siber mobbingin varlığının tespiti, sistematik, sürekli ve kasıtlı bir şekilde kişilik haklarına saldırıldığını kanıtlayacağından bu durum manevi tazminat şartlarının da büyük ölçüde sağlandığı anlamına gelmektedir.<sup>634</sup> Nitekim Yargıtay'ın mobbinge ilişkin verdiği yerleşik içtihatları da bu yöndedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında, yerel mahkemelerin mobbingin varlığını tespit etmesine rağmen davacının manevi tazminat talebini reddetmesinin bozma nedeni teşkil ettiğini belirtmiştir.<sup>635</sup> Zira mobbingin tespiti, manevi bir zararın doğduğunun da kabulü anlamında gelmektedir.

Mobbing süreci her zaman kişinin ruh sağlığına ilişkin saldırılardan oluşmaktadır. Bu sebeple sürecin bedensel bütünlüğe veya ölüme yol açma oranı nispeten düşüktür. Ancak bu durum siber mobbing açısından çok daha ciddi boyutlarda ortaya çıkmaktadır. Zaman ve mekândan bağımsız olarak gerçekleşen sürecin mağdura etkisi genellikle çok daha şiddetli olmaktadır. Dijital içerik üzerindeki kontrolsüzlük, kişinin yaşadığı itibar zedelenmesinin sadece işyerindeki kişilerle sınırlı kalmaması gibi nedenler kişinin ağır psikolojik rahatsızlıklar sonucu kendisine zarar vermesine neden olmakta veya ölümüne yol açmaktadır. Dolayısıyla, siber mobbing sonucu ölüm ve bedensel zarara dayalı olarak manevi tazminat istemini düzenleyen TBK m.56 hükümleri de somut olayın özelliklerine göre ayrıca değerlendirilebilecektir.

Yargı kararlarına yansıyan manevi tazminat miktarları incelendiğinde ise hükmedilen miktarların genellikle sembolik ve caydırıcılıktan uzak olduğu görülmektedir. Örneğin

---

<sup>632</sup> TBK m.56, 58; Eren ve Dönmez, s.1377.

<sup>633</sup> TBK m.58/f.1.

<sup>634</sup> Değer, s.200-202.

<sup>635</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2012/1925, K.2013/1402, T.25.09.2013 (Lexpera).



Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2021 yılında verdiği kararda yerel mahkemece hükmedilen manevi tazminat miktarını fazla bularak kararı bozmuştur. Karara göre:

Somut olayda, mobbingi oluşturan eylem, tutum ve davranışların oluş şekli, gelişimi ve özellikleri, mobbinge maruz kalınan süre, tarafların konumu ve yukarıda açıklanan ilkeler gözetildiğinde, davacı yararına hüküm altına alınan 75.000,00 TL manevi tazminatın fazla olduğu açıkça belli olmaktadır. Mahkemece, daha alt düzeyde belirlenecek bir miktarda manevi tazminat takdir edilmelidir.<sup>636</sup>

Bir başka kararında hükmedilen 30.000 TL manevi tazminatın yeterli olduğunu ifade ederek yerel mahkemenin kararını onamıştır.<sup>637</sup> Yargıtay bir başka kararında ise yerel mahkemece hükmedilen 10.000 TL'lik manevi tazminatı 20.000 TL'ye çıkartan Bölge Adliye Mahkemesi kararını onamıştır.<sup>638</sup> Son olarak 2022 tarihli bir kararında ise yerel mahkemenin davacının maruz kaldığı acı ve üzüntü, ülkenin ve tarafların ekonomik durumları da göz önünde tutularak hükmedilen 50.000 TL'lik manevi tazminatı dosya kapsamındaki somut olayın özelliklerine göre uygun bulmuş ve onamıştır.<sup>639</sup> Her ne kadar Yargıtay'ın nispeten daha güncel kararlarında hükmedilen manevi tazminat miktarlarının çok düşük olduğu söylenemeyecekse de söz konusu miktarlar, özellikle büyük ölçekli işletmeler açısından, mobbingi önleme konusunda gerçek bir caydırıcılık işlevi görmekten uzaktır. Bu durum, kişinin saygınlığının çok daha geniş çevrelerce zedelendiği, ihlalin kalıcı izler bıraktığı ve mağdurun iş yaşamından tamamen soyutlanmasına neden olabilen siber mobbing vakalarında çok daha büyük bir önem arz etmektedir. Nitekim geleneksel mobbinge göre çok daha yıkıcı sonuçlar doğurabilen siber mobbing vakalarında, hükmedilecek manevi tazminat miktarlarının da bu ağırlaşan sonuçlarla orantılı olarak daha yüksek belirlenmesi, adaletin ve hakkaniyetin bir gereğidir.

#### **4.3.3.2. Maddi Tazminat**

Siber mobbing süreci, mağdurun manevi dünyasında yarattığı tahribatın yanı sıra, malvarlığında da somut ve ölçülebilir azalmalara, yani maddi zararlara yol açabilir.

<sup>636</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2017/22468, K.2021/691, T.06.06.2021 (Lexpera).

<sup>637</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2015/32194, K.2015/33528, T.26.11.2015 (Lexpera).

<sup>638</sup> “..davacının çalışma süresi ve manevi tazminatın zenginleşme amacı taşımaması hususları birlikte değerlendirildiğinde İlk Derece Mahkemesince hüküm altına alınan tazminat miktarının az olduğu, 20.000,00 TL manevi tazminat miktarının somut uyumsuzluğa uygun olacağı, ...” bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2023/17442, K.2024/2306, T.15.02.2024 (Lexpera).

<sup>639</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2022/5454, K.2022/6450, T.25.05.2022 (Lexpera).

Maddi tazminat talebinin temel şartı, hukuka aykırı eylem sonucunda ortaya çıkan fiili bir zararın veya kazanç kaybının varlığının delillerle ispatlanmasıdır.<sup>640</sup> Bu talebin hukuki dayanağı, işverenin sözleşmeye aykırılığı (TBK m.112) olup, haksız fiile ilişkin hükümler (TBK m.49 vd.) kıyasen uygulanmaktadır.<sup>641</sup> Siber mobbing kapsamında maddi tazminat talepleri, manevi tazminat taleplerine göre daha nadir olarak görülse de, kişinin sağlığının bozulması sebebi ile ortaya çıkan tedavi ve terapi ya da ilaç masrafları, haksız yere kesilen prim ve ücretler, çalışma gücünün yitirilmesi ve iktisadi geleceğin sarsılmasına ilişkin zararlar veya kişinin mesleki anlamda kendisini geliştirme imkânını engellediği oranda uğradığı mal varlığı değerlerindeki azalma maddi tazminata esas teşkil edebilecektir.<sup>642</sup>

Yargıya yansıyan davalar incelendiğinde, mobbinge dayalı soyut maddi tazminat taleplerinin genellikle reddedildiği; ancak mobbing eylemi ile zarar arasında doğrudan illiyet bağı kurulabildiği durumlarda, ispatlanan zararlar için maddi tazminata hükmedildiği görülmektedir.<sup>643</sup> Örneğin İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi'nin bir kararında:

Davacı vekili müvekkilinin maruz kaldığı psikolojik baskı nedeniyle sağlığının bozulduğunu belirterek maddi tazminat talebinde bulunmuş ise de sağlığını davalı iş yerindeki davacıya yönelik davranışlar nedeniyle bozulduğunu ve bu eylemler sebebiyle ne şekilde maddi zarara uğradığını usulüne uygun kanıtlayamadığından davacının maddi tazminat talebinin reddine ilişkin İlk Derece Mahkemesi kararı yerindedir<sup>644</sup>

Yargıtay'da mobbinge dayalı olarak iktisadi geleceğin sarsılmasına ilişkin maddi tazminat talepleri reddetme eğilimindedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında mobbing sebebi ile erken emekliye ayrılan kişinin talep ettiği maddi tazminatını hukuki dayanak yokluğu sebebi ile reddetmiştir. Yargıtay'ın kararı şu şekildedir:

Manevi baskı nedeniyle emekli olmayıp, dava tarihine kadar çalışsaydı ve dava tarihinde emekli olsaydı son ücreti değişeceğinden daha fazla kıdem tazminatı alacağı, emekli maaşına

<sup>640</sup> Eren ve Dönmez, s.1070; F. Eren, s.598; Antalya, s.139; Haluk N. Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021, s.181.

<sup>641</sup> Savaş, s.108; Arslan Ertürk, s.317; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.112; Doğanç ve Çakrak, s.86; Limoncuoğlu, s.67; Değer, s.199.

<sup>642</sup> Senyen Kaplan, s.321; Savaş, s.109; Arslan Ertürk, s.317; Bayram, s.566; Lokmanoğlu, s.399; Limoncuoğlu, s.67; Demircioğlu, s.131; Değer, s.199.

<sup>643</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2024/10561, K.2024/15007, T.21.11.2024; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2024/9534, K.2024/12512, T.26.09.2024; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2017/17813, K.2020/13412, T.26.10.2020; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2015/32194, K.2015/33528, T.26.11.2015 (Lexpera).

<sup>644</sup> İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 48. Hukuk Dairesi, E.2020/102, K.2020/114, T.22.10.2020 (Lexpera).

göre daha fazla ücret alacağı gibi nedenlerle maddi tazminat talebinde bulunmuş ve mahkemece ayrımcılık tazminatı, kıdem tazminatı farkı, hizmet ikramiyesi farkı, emekliliğe teşvik tutarı olarak hesaplanan 93,314.16 TL alacak tutarı taleple bağlı kalınarak 50.000,00 TL maddi tazminat olarak kabul edilmiş ise de; 'emekli olmayıp dava tarihine kadar çalışsaydım hak kazanacağım mali haklar daha fazla olacaktı, emekli olmak durumunda kalınca bundan mahrum kaldım ve karşılığını maddi tazminat olarak istiyorum' şeklindeki talebin hiçbir hukuki dayanağı yoktur. Aksi kabul; davacının ölünceye kadar açacağı yeni davalarla aynı talepleri tekrar tekrar istemesine de yol açacaktır. Bu durumun hukuka aykırı olduğu kadar, mantık kurallarına da aykırı olduğu açıktır. Açıklanan nedenlerle davacının şartları bulunmayan maddi tazminat talebinin reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.<sup>645</sup>

Dolayısıyla, maddi tazminata hükmedilebilmesi için, mobbingin varlığının ispatlanması tek başına yeterli değildir. Buna ek olarak, talep edilen maddi zarar ile mobbing teşkil eden eylemler arasında aranan uygun illiyet bağının da kanıtlanması zorunludur. Yargıtay, işçinin uğradığı her bir maddi kaybın (tedavi masrafı, gelir kaybı vb.) doğrudan doğruya mobbing süreci nedeniyle ortaya çıktığının somut delillerle ortaya konulmasını aramaktadır. Örneğin bir kararında mobbing sebebi ile kurulu bir aile yaşamı olmasına rağmen başka bir şehirde görevlendirilen işçinin, ailesini görmek için sık sık seyahat etmek zorunda kalması sebebiyle ulaşım masraflarına karşılık talep edilen maddi tazminatı kabul etmiştir.<sup>646</sup>

#### 4.3.3.2.3. Ayrımcılık Tazminatı

Ayrımcılık tazminatı, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranışının yaptırımı olarak İş Kanunu 5. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin 6. fıkrasında iş ilişkisi veya sona ermesinde 5.maddede düzenlenen hususlara aykırı davranılması halinde işçi, yoksun bırakıldığı haklarının yanında 4 aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminat talep edebilecektir.<sup>647</sup> Doktrindeki baskın görüşe göre, ayrımcılık tazminatı eşit davranma ilkesi başlığı altında düzenlenmesine rağmen esasında sadece ayrımcılık yasağının ihlalleri halinde talep edilebilecek bir tazminattır.<sup>648</sup> Yargıtay'ın görüşü de

<sup>645</sup> Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2016/9885, K.2019/17630, T.08.10.2019 (Lexpera)

<sup>646</sup> Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, E.2020/1809, K.2020/5399, T.11.06.2020 (Lokmanoğlu, Mobbing, s.121).

<sup>647</sup> İşK. m.5/f.6.

<sup>648</sup> Süzek ve Başterzi, s.494; Süzek, s.34; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.447; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.167; Ekmekçi ve Yiğit, s.393; Senyen Kaplan, s.345; Savaş, s.110; Sümer, s.96; Akyiğit, s.236; Sur, s.39; Ugan Çatalkaya, s.889; Limoncuoğlu, s.68; Arslan Ertürk, s.315. Ayrımcılık tazminatının genel anlamda eşit davranma ilkesine aykırılık halinde talep edilebileceğine ilişkin bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.747 vd.; Baysal, s.76.

bu yöndedir.<sup>649</sup> Kısaca bu yaptırım her eşit olmayan işlem için söz konusu olmayacaktır. Buna göre ayrımcılığın kişinin ırk, renk, din, mezhep, cinsiyet, felsefi inanç ve benzeri özelliklerine dayanılarak yapılması halinde işçi bu tazminatı talep edebilecektir. Her iki mobbing türü açısından süreç bu manada bir ayrımcılık teşkil etmeyecekse de süreç içerisindeki davranışların mağdurun kanunda sınırlı bir biçimde sayılmayan karakteristik özelliklerini hedef alması durumunda işçi ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir.<sup>650</sup> Bu tazminat talebinin muhatabı işverendir. Yani işverenin bu ayrımcılık temellerine dayanarak iş ilişkisi içerisinde mobbing uygulaması halinde işçi diğer haklarının yanında bu tazminatı talep edebilecektir. Yoksa işyerinde bir diğer işçi tarafından bu özellikleri sebebiyle mobbinge uğraması bu tazminatın talep hakkını meydana getirmez.

Ayrımcılık tazminatı şeklinde adlandırılrsa da bu miktar teknik anlamda bir tazminat değil, işverenin ayrımcı davranışlarının hukuksal yaptırımı olduğundan mağdurun herhangi bir zararı olmasa ve iş sözleşmesi feshedilmemiş olsa bile istenebilecek götürü bir tazminattır.<sup>651</sup> Kanunda ayrımcılık tazminatının yanında yoksun kaldığı diğer hakların da talep edilebileceği açıktır. Bu durumda örneğin mobbing sonucu iş sözleşmesini fesheden işçi kıdem tazminatının veya mobbing kaynaklı maddi ve manevi tazminat davalarının yanında ayrımcılık tazminatı da isteyebilecektir. Ayrımcılığın yapıldığına dair ispat yükü işçinin üzerinde olsa da bu tarz bir nedenin kanıtlanmasının hâlihazırda zor olması sebebiyle işçinin ispat ölçüsü hafifletilmiştir.<sup>652</sup> İşçi ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir şekilde ortaya koyarsa artık delil ikame yükü işverene geçmiş olacak, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmek zorunda kalacaktır.<sup>653</sup> Sonuç olarak, işveren tarafından ayrımcılık temellerine dayalı

---

<sup>649</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.24.03.2020, E.2019/8022, K.2020/4414; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.13.05.2019, E.2016/3906, K.2019/10613; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.14.01.2021, E.2018/7135, K.2021/920. (Lexpera)

<sup>650</sup> Arslan Ertürk, s.305, 315; Bayram, s.565; Savaş Kutsal ve Yüce, s.1434; Demirkaya, s.2636; Doğanç ve Çakrak, s.90; Sümer, s.96.

<sup>651</sup> Süzek ve Başterzi, s.495; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.748; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.207; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.446; Doğan Yenisey, Ayrımcılık Yasağı, s.77; Odaman, s.34; Büyükkılıç, s.109; Doğanç ve Çakrak, s.90; Süzek, s.34; Baysal, s.76.

<sup>652</sup> Süzek, s.34; Doğan Yenisey, Ayrımcılık Yasağı, s.75; Arslan Ertürk, s.315; Bayram, s.565; Ekmekçi ve Yiğit, s.396; Savaş, s.111; Sur, s.41; Lokmanoğlu, s.409; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, s.78; Centel, s.55; Büyükkılıç, s.110.

<sup>653</sup> Genel anlamda mobbingin ispatında da Yargıtay'ın yerleşik içtihatları doğrultusunda ispat ölçüsü hafifletilmiştir. Bkz. 4.Bölüm, 4.2. "Siber Mobbingin İspatı", s.126 vd.

olarak meydana gelen mobbing ve siber mobbing uygulamaları sonucunda işçi ayrıca ayrımcılık tazminatı da talep edebilecektir.

#### 4.3.3.2.4. Sendikal Tazminat

Ayrımcılık tazminatına benzer olarak sendikal tazminat da işçinin sendikal faaliyetlerine dayanılarak ayrımcı davranışlara maruz bırakılması halinde istenebilecek bir tazminattır. Sendikal nedenlere dayalı ayrımcılığa maruz kalan işçi bir yıllık ücret tutarından az olmayacak bir tazminat talep edebilecektir. Bu açıdan mobbing ve siber mobbing uygulamalarının nedeni işçinin sendikaya üye olması veya olmaması, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılması veya sendikal faaliyette bulunmasına dayanması halinde işçi sendikal tazminata hak kazanabilecektir. İşçinin sendikal tazminata hak kazanabilmesi için illa iş sözleşmesinin feshedilmiş olmasına gerek yoktur. Zira Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 25. maddesinde de ifade edildiği üzere işçiler sendikal faaliyetler sebebi ile işten çıkarılmadıkları gibi farkı işleme de tabi tutulamazlar.<sup>654</sup>

Mağdur işçi, mobbing sebebi ile sendikal tazminat talep edebileceği gibi diğer yasal haklarını da kullanabilir. Ancak sendikal tazminat ile birlikte ayrımcılık tazminatı talep edemez. Her ne kadar İş Kanunu 5. maddesi ayrımcılık nedenlerini sınırlı sayıda saymamış, sendikal faaliyetler ayrımcılık benzeri bir sebep olarak değerlendirilebilecekse de Kanun'un açık hükmü gereği her iki tazminata aynı anda hükmedilemeyecektir.<sup>655</sup> Aynı ayrımcılık tazminatında olduğu gibi sendikal tazminat talebinde de ispat yükü açısından farklı bir düzenleme mevcuttur. Buna göre, fesih dışındaki nedenlerde işverenin sendikal nedene dayalı olarak ayrımcılık yaptığını ispat etmek işçiye aittir. Ancak işçi bu durumu kuvvetli emarelerle ortaya koyarsa delil ikame yükü yer değiştirerek işverene geçecektir. Fesih halinde ise feshin sendikal neden dayanmadığını işveren ispatlamak zorundadır. Buna karşılık işçi feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia ediyor ise artık sendikal nedene

---

<sup>654</sup> Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK), *Resmi Gazete* 28460 (7 Kasım 2021), Kanun No.6356.

<sup>655</sup> İşK, m.5/f.6; Doğan Yenisey, *Ayrımcılık Yasağı*, s.75; Süzek ve Başterzi, s.499; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, s.753; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.167; Senyen Kaplan, s.401; Limoncuoglu, s.70; Sümer, s.96.

dayandığını kendisi ispat etmek zorundadır.<sup>656</sup> Sonuç olarak mobbing ve siber mobbing olaylarında sendikal tazminatın varlığı somut olayın özelliklerine göre ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

#### 4.3.3.2.5. Kötü Niyet Tazminatı

İşçinin işe iade talebine ilişkin bölümde de belirtildiği üzere iş güvencesine tabi olan işçilerin her türlü mobbing sonucu performans düşüklüğü yaşamaları gibi nedenler iş sözleşmesinin işverence feshi için geçerli bir neden olarak kabul edilmez.<sup>657</sup> Bu açıdan iş güvencesine tabi olan işçiler böyle bir fesih ile karşı karşıya kaldıklarında işe iade talebi ile yoksun kaldıkları hakları işverenden talep ederek mobbingin iş sözleşmesinin akıbetine ilişkin olumsuz sonuçlarını bir ölçüde hafifletebilmektedirler. Ancak iş güvencesinin şartlarının oluşmadığı işyerlerinde bu güvenceden yararlanamayan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş sözleşmelerinin işveren tarafından her an feshedilebilme tehlikesi altındadırlar.<sup>658</sup> İşveren istediği zaman işçisinin sözleşmesini feshedebilir ve bu kapsamda herhangi bir neden belirtmek de zorunda değildir. Ancak işverene tanınan bu serbesti başka bir ifade ile fesih hakkı bazı durumlarda amacından saparak kötüye kullanılabilir.<sup>659</sup> Fesih hakkının kötüye kullanılması halinde işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında bir tazminat ödenir.<sup>660</sup> İş güvencesinden yararlanamayan işçiler bakımından kötü niyetli feshin olumsuz sonuçlarının nispeten hafifletilmesi adına ödenen bu tazminata kötü niyet tazminatı denilmektedir. Şüphesiz, her türlü mobbing sürecine maruz kalan işçide oluşabilecek verimsizlik, performans yetersizliği, hastalık izinleri veya devamsızlık gibi durumlar sebebiyle işverenin iş sözleşmesini feshetmesi kötü niyetli bir fesih olarak karşımıza çıkar ve kötü niyet tazminatının ödenmesini gerektirir.<sup>661</sup> Kötü niyetli bir fesih hukuken geçerli bir fesih gibi gözükebilir. Başka bir ifade ile işveren işçinin kıdem ve ihbar tazminatı gibi parasal haklarını ödeyerek işçinin işine son vermiş olabilir, ancak işçiyi işyerinden uzaklaştırmasının sebebi temelde dürüstlük kuralına uymadığından

<sup>656</sup> STİSK, m.25/f.6-f.7.

<sup>657</sup> Bkz. 4. Bölüm, 4.3.3.1.3. “İşverenin Geçersiz Feshine Karşı İşe İade Davası”, s.150 vd.

<sup>658</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.189-190; Ekmekçi ve Yiğit, s.670; Senyen Kaplan, s.395; Akyiğit, s.269; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.974-975; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.500.

<sup>659</sup> Senyen Kaplan, s.395; Akyiğit, s.269; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.974-975; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.500-502; Şakar, s.105; Sümer, s.115.

<sup>660</sup> İşK, m.17/f.6.

<sup>661</sup> Senyen Kaplan, s.297; Arslan Ertürk, s.307.

bu tazminata hükmedilecektir.<sup>662</sup> Kötü niyet tazminatı da götürü bir tazminat olduğundan hiçbir zararı olmasa dahi işçi talep edebilecektir.<sup>663</sup> Ancak bu tazminatın işçi açısından olumsuz yönü ispat yüküdür. Zira işçi işverenin fesih hakkını kötüye kullandığını yani işverenin dürüstlük kurallarına aykırı nedenini ispatlamak yükümlülüğü altındadır.<sup>664</sup> Mobbing sonucu gerçekleşen kötü niyetli fesihlerde, işverenin “kötü niyetini” doğrudan kanıtlamak zorluklar barındırır da, öncesinde de ifade ettiğimiz üzere yargı uygulamasında işçi lehine geliştirilmiş ispat kolaylıkları mevcuttur.<sup>665</sup> İşçinin, mobbing süreci ile fesih arasındaki kronolojik ilişkiyi ve tutarlılığı ortaya koyan güçlü emareler sunması, kötü niyetin varlığına dair bir karine oluşturacaktır.<sup>666</sup> Bu durumda delil ikame yükü yer değiştirerek, feshin kötü niyetli olmadığı ve geçerli bir neden dayandığını kanıtlamak işverene düşecektir.

İş sözleşmesinin ayrımcılık temellerine veya sendikal nedenlere dayalı olarak yapılan mobbing süreci sonucunda feshedilmesi, kötü niyetli bir fesih olarak değerlendirilebilecektir. Böyle bir feshin söz konusu olduğu durumlarda, işçinin hem ayrımcılık tazminatı hem de kötü niyet tazminatı talep edip edemeyeceği doktrinde tartışmalıdır. Zira İş Kanunu’ndaki düzenleme, sadece sendikal tazminatın ayrımcılık tazminatı ile birlikte talep edilemeyeceğini belirtmektedir. Bu hususta iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre aynı konuda iki farklı tazminata hükmedilemeyeceğinden, böyle bir durumda sadece kötü niyet tazminatının veya tazminatlardan hangisi işçi lehine ise onun ödenmesi gerekmektedir.<sup>667</sup> Ancak bizim de katıldığımız bir diğer görüşe göre ise ayrımcılık ve kötü niyet tazminatlarının hukuki dayanakları farklı olduğundan her iki tazminata hükmedilebilecektir. Zira ayrımcılık tazminatı işverenin işçinin karakteristik özelliklerine göre hem iş ilişkisi süresince hem de iş sözleşmesinin feshi halinde talep edilebilecek bir tazminat iken kötü niyet tazminatı sadece iş ilişkisinin feshinde -ayrımcılıktan bağımsız olarak- kötü

---

<sup>662</sup> Ekmekçi ve Yiğit, s.669-670; Sümer, s.115; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.500-502; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.977; Senyen Kaplan, s.395.

<sup>663</sup> Süzek ve Başterzi, s.573; Akyiğit, s.271; Sümer, s.115.

<sup>664</sup> Süzek ve Başterzi, s.576; Senyen Kaplan, s.396; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.980; Sümer, s.115.

<sup>665</sup> Bkz. 4.Bölüm, 4.2.”Siber Mobbingin İspatı”, s.126 vd.

<sup>666</sup> Süzek ve Başterzi, s.577; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.981; Ekmekçi ve Yiğit, s.671.

<sup>667</sup> Senyen Kaplan, s.397; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.505; Doğan Yenisey, Ayrımcılık Yasağı, s.81; Kadriye Bakırcı, “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi”, *Sicil-İş Hukuku Dergisi*, 2, Haziran 2006, s.119; Odaman, s.36.

niyetin varlığı halinde ortaya çıkmaktadır.<sup>668</sup> Yargıtay'ın içtihatları da aynı fesih sebebine bağlı olarak iki ayrı tazminata hükmedilemeyeceğinden kötü niyet ve ayrımcılık tazminatının birlikte istenemeyeceği yönündedir.<sup>669</sup>

Sonuç olarak, mobbingin ayrımcılık veya sendikal nedenlere dayalı olarak yapılması sonucunda sözleşmenin işverence feshedilmesi kötü niyetli bir fesih olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda işçi kötü niyet tazminatının yanında ayrımcılık veya sendikal tazminat talep edebilecektir. Her ne kadar görüşümüz bu yönde olsa da uygulamada mahkemeler her iki tazminata da hükmetmediğinden, işçinin her iki tazminatın birlikte ödenmesini asli talep olarak, mahkemenin aksi kanaatte olması ihtimaline karşın ise daha lehe olan tazminata hükmedilmesini terditli talep olarak ileri sürmesi lehinedir.

#### 4.3.3.2.6. Kıdem ve İhbar Tazminatı

Mobbing nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi, feshin en temel sonuçlarından olan kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarını gündeme getirmektedir. Her ne kadar bu iki tazminat türü genellikle aynı dava içinde talep edilse de, mobbing nedeniyle işçinin gerçekleştirdiği fesihlerde hak kazanma koşulları açısından ayrıca değerlendirilmelidir.

Kıdem tazminatı, en az bir yıllık çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda belirtilen nedenlerle sona ermesi halinde, çalıştığı süre ve aldığı ücrete göre

---

<sup>668</sup> Süzek ve Başterzi, s.500; Süzek, s.35; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.750; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.208; Baysal, s.84; Eda Manav Özdemir, "Sözleşmenin Feshinde Eşitlik", *İnsana Yakışır İş Serisi Cilt-I* içinde (Ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Gülnihal Ahter Yakacak ve Abdülmecit Güldağı), İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025, s.142-143; İştah Cengiz Urhanoğlu, "Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi", *Kamu - İş*, 10/4, 2009, s.44; Limoncuoğlu, s.70.

<sup>669</sup> "Somut olayda, aynı fesih sebebine bağlı olarak hem kötü niyet tazminatına, hem de eşit davranma borcuna aykırılık tazminatına hükmedilmiştir. Aynı fesih sebebine bağlı olarak iki ayrı tazminata hükmedilebilmesi, ancak kanunun açıkça cevaz verdiği hallerde mümkündür. Oysa yukarıda bahsedilen 4857 sayılı Kanun hükümlerinden iki tazminata da hükmedilebileceği sonucuna ulaşılamamaktadır. Bu durumda, aynı olay sebebiyle birden fazla tazminat koşullarının gerçekleşmesi halinde, işçi lehine olan tazminata hükmedilmesi gerekirken, iki tazminata birden hükmedilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir". Bkz. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, E.2014/31113, K.2015/12206, T.31.03.2015 (Lexpera).



kendisine veya hak sahiplerine ödenen bir meblağdır.<sup>670</sup> İhbar tazminatı ise belirsiz süreli iş sözleşmesini belirtilen bildirim sürelerine uymaksızın fesheden tarafın, karşı tarafa ödemekle yükümlü olduğu tazminattır.<sup>671</sup>

İşçinin mobbinge maruz kalması, İş Kanunu çerçevesinde işçiye haklı nedenle derhal feshetme hakkı vermektedir.<sup>672</sup> İşçi bu hakkını kullanarak işten ayrıldığında, kanuni şartları sağlaması halinde kıdem tazminatına tam olarak hak kazanacaktır. Yargıtay'ın bu konudaki görüşü de son derece yerleşik ve tutarıdır. Yüksek Mahkeme, mobbingin varlığının kanıtlandığı durumlarda işçinin yaptığı feshin haklı bir nedene dayandığını kabul etmekte ve işçinin kıdem tazminatına hak kazandığına hükmetmektedir.<sup>673</sup> Buna karşın, mobbing nedeniyle sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi, normal koşullarda, ihbar tazminatı kazanamayacaktır.<sup>674</sup> Zira genel kurala göre sözleşmeyi fesheden taraf, haklı olsa dahi, ihbar tazminatına hak kazanamamaktadır.<sup>675</sup> Ancak Yargıtay, bazı durumlarda bu genel kurala istisna getirebileceğine hükmetmiştir. Yargıtay'a göre mobbing, işverenin işçiyi istifa zorlamaya yönelik kasıtlı ve sistematik bir süreçtir. İşçi her ne kadar sözleşmeyi fesheden taraf gibi görünse de, onun bu yöndeki fesih iradesi, işverenin hukuka aykırı baskıları sonucu sakatlanmıştır.

<sup>670</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.253 vd.; Ekmekçi ve Yiğit, s.866; Şakar, s.140; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.317; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.1166-1167; Süzek ve Başterzi, s.782; Sümer, s.129; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.706 vd.

<sup>671</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.188; Ekmekçi ve Yiğit, s.668; Şakar, s.102; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.486; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.957; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s.274; Süzek ve Başterzi, s.576; Sümer, s.114.

<sup>672</sup> Bkz. 4.Bölüm, 4.3.3.1.2. "İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi", s.148 vd.

<sup>673</sup> "Açıklanan nedenlerle, işveren vekili pozisyonundaki kişinin bu davranışlarının işverenin işçiyi gözetme borcuna uygun düşmemesi karşısında, işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği ve ayrıca kişilik hakkının ihlali nedeniyle manen zarar gördüğünün kabulü gerekmektedir. Şu halde, kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin kabulü gerekirken yazılı gerekçelerle reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2022/4922, K.2022/6503, T.25.05.2022. Benzer yönde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2016/36185, K.2020/18583, T.15.12.2020; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2014/35990, K.2016/6913, T.23.03.2016. Mobbing mevcut olmasa bile işçi tarafından yapılan haklı nedenle feshin kıdem tazminatına hak kazandıracağına ilişkin olarak bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2015/9980, K.2015/13941, T.13.04.2015; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2016/15761, K.2020/4447, T.01.06.2020; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2015/26965, K.2018/23062, T.12.12.2018 (Lexpera).

<sup>674</sup> "...Mobbing, işçinin işyerinden uzaklaştırılmasına yönelik sistematik davranışlar bütünü olup somut olayda fesih tarihinden üç gün önce davacı işçi ile işyeri yetkilisi arasında bir kısım sorunlar yaşamış ve davacı işçi hakarete maruz kalmıştır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmakta olup kıdem tazminatının kabulü ile karşı davanın reddi isabetli ise de, **kendi haklı nedenle fesheden ihbar tazminatına hak kazanamayacağından davacının ihbar tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir**". Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2017/18581, K.2020/15562, T.10.11.2020 (Lexpera). Benzer şekilde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2017/7120, K.2018/12019, T.29.05.2018.

<sup>675</sup> Ekmekçi ve Yiğit, s.668; Şakar, s.102; Süzek ve Başterzi, s.576; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.958; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.188; Sümer, s.114; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.485.

Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir kararda bu durum şu şekilde ifade edilmiştir:

Mobbinge maruz kalan davacı işçi, iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu halde, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı sabittir. İhbar tazminatı talebine gelince, her ne kadar fesih işçi tarafından yapılmış ise de, işverenin uyguladığı mobbing sonucu işçinin iradesinin feshe yönlendirildiği sabit olduğundan, ihbar tazminatına da hak kazanılmıştır.<sup>676</sup>

Dolayısıyla, feshin ardındaki asıl ve yönlendirici iradenin işverene ait olduğu kabul edilmektedir.<sup>677</sup> Yargıtay, bu tür bir feshin sonuçları bakımından işverenin gerçekleştirdiği haksız bir fesih gibi değerlendirilmesi gerektiğine ve işçinin ihbar tazminatı da talep edebileceğine hükmetmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.06.2025 tarihli bir kararında da mobbing sebebi ile istifa eden işçiye karşı, işveren tarafından açılan ihbar tazminatı talepli davanın kabulünü yerinde görmemiş ve kararı bozmuştur.

Somut olayda tanık anlatımları, davalı asılın tanıkların anlatımı ile örtüşen samimi beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmeye konusundaki düşüncesini davalı işverenle paylaştığı, işverenin bu düşüncesini kabul etmeyerek istifa dilekçesi dikte ettirmek suretiyle işçiyi işyerinden ayrılmaya zorladığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar dosyada istifa dilekçesi bulunmakta ise de yukarıda belirtildiği üzere işçinin bildirimli fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi söz konusu değildir. Bildirimli fesih konusundaki düşüncesini işverenle paylaşması da bir fesih iradesinin açıklanması olarak değerlendirilemez. Bu açıklamalara göre iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği açık olup davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.<sup>678</sup>

Özetlemek gerekirse, mobbinge ve dolayısıyla siber mobbinge maruz kalan ve bu nedenle sözleşmesini fesheden işçinin gerekli şartları taşıması halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır. İhbar tazminatı konusunda ise, genel kural işçinin bu hakka sahip olmadığı yönünde olsa da, Yargıtay'ın mobbingin özgün koşullarını dikkate alması ve feshin ardındaki gerçek iradenin işverene ait olduğunu kabul etmesi, işçiye ihbar tazminatı da talep hakkı tanımaktadır.

<sup>676</sup> Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, E.2015/11958, K.2016/15623, T.31.05.2016 (Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları: (2019-2021 Yılları)*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2022, s.788)

<sup>677</sup> İşverene isnat edilen, işveren feshi hakkında bkz. Canbolat, s.91; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.511; Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Eylemli Feshi ve Uygulama Sorunları", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4/75, 2022, s.2485 vd.

<sup>678</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2025/4861, K.2025/5548, T.30.06.2025 (Lexpera).

### 4.3.3.3. Koruyucu Davalar

İşçi kişilik haklarına saldırı halinde TMK'nın 25. maddesi uyarınca hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini veya sona ermiş olsa bile etkileri devam ediyor ise saldırının hukuka aykırılığının tespiti isteyebilecektir.<sup>679</sup> Bu davaların açılabilmesi için kusur aranmadığı gibi mağdurun herhangi bir zarara uğramış olması da gerekmez.<sup>680</sup> Ancak belirtmek gerekir ki, mobbing ve siber mobbing süreçlerinde failin kastı gerekli olduğundan genellikle failin kusuru mevcuttur.

#### 4.3.3.3.1. Saldırıya Son Verilmesi Davası

Mobbing süreci başlamış ve devam ediyorsa işçi tarafından saldırıya son verilmesi davası açılabilir. Süreci oluşturan davranışlar münferit nitelikleriyle hukuka aykırı olabileceği gibi olmayabilir de. Ancak bu durum doğrudan sürecin hukuka aykırı olduğu gerçeğini değiştirmez. Zira sürecin kendisi ve süreci oluşturan eylemlerin hukuka aykırılığı birbirinden bağımsızdır.<sup>681</sup> Bu kapsamda saldırıların süreç niteliği göz önünde bulundurulmalı ve mobbing süreci tüm unsurları ile gerçekleşmiş ve devam ediyor olmalıdır. Başka bir ifadeyle siber mobbingi oluşturan eylemler belirli bir süre, belli sıklıklar ile devam etmiş ve siber mobbinge vücut vermiş olmalıdır. Kural olarak kısa sürede olup biten davranışlar için saldırıya son verilmesi davası açılmaz.<sup>682</sup> Ancak dolaylı siber mobbingin tek hareket ile mağduriyet yaratması açısından bu davanın açılıp açılmayacağı tartışılabilir. Örneğin işçinin işvereni veya çalışma arkadaşları tarafından dijital ortamlarda aleni ve geniş kitlelere yayılabilecek şekilde (*LinkedIn* platformu gibi) yaptığı işin çok ağır eleştirilere maruz kalması durumunda tek bir hareket mevcut olsa bile işçiyi demoralize etmekte ve gelecek iş fırsatlarının kaybını da oluşturabilmektedir. Bu durumda fail tek bir hareketle bunu gerçekleştirmiş olsa bile dijital ortamdaki kalıcılık ve işçinin

<sup>679</sup> TMK, m.25. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.378; Ekmekçi ve Yiğit, s.364; Arslan Ertürk, s.318; Savaş, s.103; Savaş Kutsal, Siber Gözetim, s.123; Bozbel ve Palaz, s.73; Canbolat, s.92.

<sup>680</sup> Serap Helvacı ve Fulya Erlüle, *Medeni Hukuk*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016, s.97; Kılıçoğlu, Medeni Hukuk, s.369; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s.266; Taşkın, s.166; Sevimli, s.135; Lokmanoğlu, s.406; Arslan Ertürk, s.317; Savaş, s.105; Değer, s.191.

<sup>681</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.106; Bayram, s.568.

<sup>682</sup> Helvacı ve Erlüle, s.98; Kılıçoğlu, Medeni Hukuk, s.381; Oğuzman, Seliçi ve Oktay- Özdemir, s.266; Dural ve Öz, s.153; Serozan, Engin ve Atamer, s.480; Bayram, s.568; Büyükkılıç, s.124; Arslan Ertürk, s.318; Savaş, s.106; Değer, s.195.

mağduriyetinin sürekliliği bu tek hareketi siber mobbing sürecine dönüştürecektir. Sonuç olarak, dijital ortamda yapılan bu eleştiri ortadan kaldırılana kadar saldırıya son verilmesi davası açılabilir. Ancak eleştirinin kaldırılması halinde artık saldırı ortadan kalktığı için bu dava açılmayacaktır. Kişinin, insanların zihninde artık o kişinin kötü bir çalışan veya mesleki açıdan beceriksiz olarak etiketlenmesi durumunun ortadan kaldırılması hususu ise tespit davasının konusunu oluşturacaktır.<sup>683</sup> Ayrıca mağdurun işten ayrılmış olması durumunda da doğrudan işçiyi hedefleyen mobbing süreci açısından bu davanın açılması mümkün gözükmemektedir.<sup>684</sup> Fakat bu husus, dolaylı siber mobbing süreci söz konusu olduğunda yine farklılaşmaktadır. Zira işçinin işten ayrılmış olsa bile sürecin devam etme olasılığı bulunduğundan saldırıya son verilmesi davasının açılabilirliğini söylemek hakkaniyete daha uygun olacaktır.

#### 4.3.3.2. Saldırı Tehlikesinin Önlenmesi Davası

Saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, kişiliğe henüz bir saldırı başlamamış ancak saldırı tehlikesinin çok ciddi ve yakın olduğu durumlarda söz konusu olmaktadır.<sup>685</sup> Her iki mobbing türü açısından saldırı tehlikesinin önlenmesi pratik açıdan imkânsız olduğu düşünülebilir. Zira süreç kendisini belirli hareketlerin belli bir süre devam etmesi halinde göstermektedir. Bu açıdan belki işyerinde mevcut olan ve henüz mobbinge dönüşmemiş çatışma durumlarına dayanılarak bu davanın açılabilirliği söylenebilecekse de bu durum soyut iddialar ve yoğun kaygıya dayalı yersiz korku ve endişe olarak nitelendirilerek davanın reddine neden olabilecektir.<sup>686</sup> Siber mobbinge veya mobbinge uygun davranışların gerçekleşmesi halinde de artık saldırı başlamış olduğundan bu dava açılmayacaktır.<sup>687</sup> Mobbing ve siber mobbing kapsamında bu dava işe iade ile işine dönen işçinin veya mobbing önlenmesi adına şikâyet hakkını kullanarak mobbingi durduran işçinin tekrar bu sürece maruz kalmaması adına açılabilir bir dava olarak karşımıza çıkar.<sup>688</sup> Zira böyle bir durumda işçinin tekrar bu

<sup>683</sup> Murat Doğan, “İnternetteki Yayınla Kişilik Hakkının İhlaline Karşı Durdurma Davası”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7/1-2, Haziran 2003, s.394.

<sup>684</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, s.106.

<sup>685</sup> Helvacı ve Erlüle, s.98; Kılıçoğlu, *Medeni Hukuk*, s.373; Serozan, Engin ve Atamer, s.480; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s.269; Dural ve Öz, s.153; Arslan Ertürk, s.318.; Büyükkılıç, s.124; Değer, s.191.

<sup>686</sup> Taşkın, s.167; Kılıçoğlu, *Medeni Hukuk*, s.375; Arslan Ertürk, s.318; Savaş, s.106; Değer, s.191.

<sup>687</sup> Helvacı ve Erlüle, s.98; Kılıçoğlu, *Medeni Hukuk*, s.375; Taşkın, s.167; Serozan, Engin ve Atamer, s.480; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s.269; Dural ve Öz, s.154; Değer, s.193.

<sup>688</sup> Taşkın, s.167; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.106-107; Arslan Ertürk, s.318; Bayram, s.569.

süreci yaşaması kuvvetle muhtemel olacağından bu dava kapsamında tehlikenin önlenmesini sağlayabilecektir.

Bir görüşe göre bu davanın açılmasından önce işçinin İSGK'nın 13. maddesinde düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin süreci işletmesi gerekmektedir.<sup>689</sup> Buna göre ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi çalışanlar kuruluna veya işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınması için karar verilmesini talep edebilir.<sup>690</sup> Tehlikenin varlığına yönelik bir karar verilmesi halinde işçi gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.<sup>691</sup> İşçinin talebinin reddedilmesi veya böyle bir tehlikenin mevcudiyeti açısından olumsuz bir karar verilmesi halinde henüz halen saldırı başlamamışsa işçi saldırı tehlikesinin önlenmesi davası açılabilir.<sup>692</sup> Ancak kanaatimizce İSGK'daki çalışmaktan kaçınmaya ilişkin hüküm mobbing süreci açısından her zaman uygulama alanı bulamayacaktır.<sup>693</sup>

#### **4.3.3.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası**

Medeni Kanunu'nun 25/1.hükmü uyarınca saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası açılabilmesi için mobbing veya siber mobbing sürecinin bitmiş, ancak etkilerinin halen devam ediyor olması gerekmektedir.<sup>694</sup> Bu durumda mobbing süreci bitmiş olsa da hatta kişi işyerinden ayrılmış olsa bile aşırı stres, depresyon, teknostress veya teknofobi gibi sağlık sorunlarının ya da performans düşüklüğü, verimli çalışmama ve tükenmişlik sendromu gibi mesleki sonuçların varlığını sürdürmesi halinde bu dava açılabilir.

#### **4.3.3.4. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru**

Yargısal yolların yanı sıra, siber mobbing mağduru işçinin başvurabileceği bir diğer önemli ve stratejik yol, idari bir mekanizma öngören Türkiye İnsan Hakları Eşitlik

<sup>689</sup> Sevimli, s.135; Büyükkılıç, s.102.

<sup>690</sup> İSGK, m.13/f.1.

<sup>691</sup> İSGK, m.13/f.2.

<sup>692</sup> Sevimli, s.135; Büyükkılıç, s.102.

<sup>693</sup> Bkz. 4. Bölüm, 4.3.3.1.1. "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", s.146 vd.

<sup>694</sup> Kılıçoğlu, Medeni Hukuk, s.369-370; Helvacı ve Erlüle, s.98; Serozan, Engin ve Atamer, s.480; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s.270; Dural ve Öz, s.155; Tınaz, Bayram ve Ergin, s.109; Bayram, s.569; Büyükkılıç, s.125; Arslan Ertürk, s.318; Savaş, s.107; Değer, s.193.

Kurumu'na başvurudur. Kuruma başvurunun temel şartı mobbingin ve dolayısıyla siber mobbing süreçlerinin 6701 sayılı Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayalı olarak ortaya çıkmasıdır. Kanunda bu ayrımcılık temelleri cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş olmak üzere sınırlı bir şekilde sayılmıştır.<sup>695</sup> Başka bir ifade ile bu başvuru hakkından yararlanabilmek için işçinin yalnızca mobbinge uğraması yeterli değildir; maruz kalınan mobbing sürecinin aynı zamanda kanunda belirtilen ayrımcılık temellerinden birini ihlal etmesi gerekmektedir.<sup>696</sup> Ancak İş Kanunu'nun 5. maddesine kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin farklı bir başvuru usulü öngörülmüştür. Buna göre İş Kanunu ve ilgili mevzuatta belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra mağdur işçi kuruma başvuru yapabilecektir.<sup>697</sup> Her ne kadar bu şikâyet usullerinin ne olduğuna ilişkin açık bir ibare olmasa da burada ağırlıklı görüş bunun İş Kanunu'na göre şikâyet yoluyla iş denetimi (teftişi) olduğu yönündedir.<sup>698</sup> Söz konusu şikâyet usullerinin tamamlanmamış olması halinde başvurular, kabul edilemezlik kararıyla kurul tarafından reddedilmektedir.<sup>699</sup>

Kuruma başvuruda, Kanun'un 21. maddesi uyarınca ispat yüküne ilişkin özel bir düzenleme mevcuttur. Buna göre, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması yeterlidir.<sup>700</sup> Bu emareler sunulduğunda artık karşı taraf ayrımcılık yasasını ihlal etmediğini kanıtlamakla yükümlü hale gelmektedir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunu'nun 15.12.2022 tarihli bir kararında da belirtildiği üzere:

<sup>695</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.735; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.374; Akyiğit, s.232; Senyen Kaplan, s.345; Sur, s.37; Kantarcı, s.177.

<sup>696</sup> Senyen Kaplan, s.299; Sümer, s.97; Kara, s.111; Kantarcı, s.177-178.

<sup>697</sup> TİHEKK, m.17/f.5. "4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir".

<sup>698</sup> Süzek ve Başterzi, s.506; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.755; Savaş Kutsal, TİHEKK, s.274; Akyiğit, s.238; Sümer, s.99; Canbolat, s.92.

<sup>699</sup> "Başvuru dilekçesi ve ekleri incelendiğinde; sürekli işçi statüsünde görev yapan başvuranın iş tanımı dışında kalan başka bir iş ile görevlendirildiği; yaşı nedeniyle mobbinge maruz kaldığı iddialarının yukarıda yer alan mevzuat ile birlikte değerlendirildiğinde 4857 sayılı Kanun'da belirtilen şikâyet usullerine tabi olduğu, başvuranın söz konusu şikâyet usulleri tamamlanmadan yaptığı başvurusunun inceleme şartlarını taşımadığı ve bu nedenle kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır". Bkz. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 24.05.2023 Tarihli ve 2023/385 sayılı Kararı, Başvuru No: 2023/224, <https://www.tihkek.gov.tr/public/images/kararlar/jzxj1x.%20d> (Erişim Tarihi: 15.08.2025).

<sup>700</sup> TİHEKK, m.21. "Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir".

Başvuranın engel ve sağlık raporu, nöbet muafiyet talep dilekçeleri, taleplerinin muhatap idare tarafından olumlu cevaplanmadığı, kızının sağlık durumunu bildirir raporu, görev yeri değişikliğine ilişkin belgeler ve performans puanları düşük kalan hekimlerin nöbete yazılacağına ilişkin anlık mesajlaşma uygulaması konuşmaları başvuru dosyasında mevcuttur. Bu kapsamda başvuran tarafından sunulan mesajlaşma içeriğinin 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi kapsamında kanıt başlangıcı sayılabilecek nitelikte olduğu ve başvuranın iddiasının gerçekliğine dair kuvvetli emareler oluşturduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, muhatap tarafından ayrımcılık yasağı kapsamında başvurana cinsiyeti dolayısıyla farklı bir muamelede bulunup bulunulmadığının ya da haklı olup olmadığının ispatlanması gerekmektedir. Ancak muhatap idarenin başvuranın iddialarına karşılık sadece soyut açıklamalarda bulunduğu, ayrımcılık iddiasını çürütmediği ve ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini kanıtlayamadığı değerlendirilmiştir.<sup>701</sup>

Kararda da ifade edildiği üzere kuvvetli emarelerin bulunması halinde işveren soyut açıklamalarla ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini kanıtlayamayacaktır. Bu durum, Yargıtay'ın mobbing davalarında benimsediği yaklaşık ispat uygulamasıyla benzerlik gösterse de, Kanun'da açıkça düzenlenmiş olması, bu yolu işçi açısından daha öngörülebilir kılmaktadır.<sup>702</sup>

Ayrımcılık yasağının ihlalinin tespiti halinde, Kurul, sadece hukuka aykırılığı saptamakla kalmamakta; aynı zamanda etkili yaptırımlara da hükmetmektedir. Bu yaptırımların başında idari para cezası gelmektedir. Kurum kararlarına bakıldığında hükmedilen idari para cezası miktarlarında ciddi bir artış eğilimi gözlenmektedir. Örneğin, Kurul'un 2020 yılında cinsiyet temelinde yıldırma eylemleri için 15.000-TL<sup>703</sup>, 2022 yılında yine cinsiyet temelinde 20.000-TL idari para cezasına hükmettiği görülürken<sup>704</sup>; bu miktarlar 2023 yılında siyasi görüş niteliğindeki bir ihlalde 89.571-TL'ye<sup>705</sup>, engellilik ve cinsiyet temelindeki bir başka ihlalde ise 100.000-TL'ye yükselmiştir.<sup>706</sup> Yakın tarihli bir kararda ise Kurul, engelli bir çalışanın hizmet kadrosuna atanması gibi yıldırma eylemleri nedeniyle ilgili iki kuruma ayrı ayrı 141.934'er TL idari para cezası uygulamıştır.<sup>707</sup> Bu rakamlar, TİHEK'in idari para cezalarını artık sembolik bir yaptırım olmaktan çıkarmaktadır. İdari para cezasına ek

<sup>701</sup> Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu, 15.12.2022 Tarihli ve 2022/931 sayılı Kararı, Başvuru No: 2022/947, <https://www.tihék.gov.tr/public/images/kararlar/191o37.pdf> (Erişim Tarihi: 15.08.2025).

<sup>702</sup> Bkz. 4.Bölüm, 4.2. "Siber Mobbinin İspatı", s.126 vd.

<sup>703</sup> Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu, 29.12.2020 Tarihli ve 2020/267 sayılı Kararı, Başvuru No: 2020/1065, <https://www.tihék.gov.tr/public/images/kararlar/8172CE.pdf> (Erişim Tarihi: 15.08.2025).

<sup>704</sup> Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu, 15.12.2022 Tarihli ve 2022/931 sayılı Kararı, Başvuru No: 2022/947, <https://www.tihék.gov.tr/public/images/kararlar/191o37.pdf> (Erişim Tarihi: 15.08.2025).

<sup>705</sup> Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu, 28.12.2023 Tarihli ve 2023/913 sayılı Kararı, Resen İnceleme, <https://www.tihék.gov.tr/public/images/kararlar/20htm8.pdf> (Erişim Tarihi: 15.08.2025).

<sup>706</sup> Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu, 11.02.2025 Tarihli ve 2025/70 sayılı Kararı, Başvuru No: 2023/1769, <https://www.tihék.gov.tr/public/images/kararlar/tmhvjd.pdf> (Erişim Tarihi: 15.08.2025).

<sup>707</sup> Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu, 06.05.2025 Tarihli ve 2025/288 sayılı Kararı, Başvuru No: 2024/2377, <https://www.tihék.gov.tr/public/images/kararlar/788ejy.pdf> (Erişim Tarihi, 20.08.2025).

olarak, Kurul'un etkili yaptırımlarından biri de, ihlal kararlarının kamuoyuna duyurulmasına karar verebilmesidir. Paylaştığımız örnek kararların çoğunda muhattap kuruma açıkça yer verilmekte, kararın taraflara tebliğine ve kamuoyuna duyurulmasına hümedilmiştir. Bu durum, özellikle kurumsal itibarına önem veren işverenler üzerinde para cezasından daha caydırıcı bir etki yaratma potansiyeline sahiptir. Son olarak, TİHEK'e başvuru mağdurişinin yargısal haklarını koruyan önemli bir işleve de sahiptir. Kanun'un 17. maddesi uyarınca, Kuruma başvuru, zamanaşımı ve hak düşürücü süreleri durdurmaktadır. Bu sayede işçi, idri süreci işletirken mahkemeye başvuru hakkını kaybetme riskinden korunmaktadır.<sup>708</sup>

Sonuç olarak, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuru ilk bakışta sadece işverene yönelik bir yaptırım içeriyor gibi gözükse de; ihlalin resmi bir makam tarafından tespit edilmesi, bu kararın ilerleyen yargı sürecinde güçlü bir delil niteliği taşıması, giderek artan idari para cezaları ve ihlalin kamuoyuna duyurulması gibi sonuçlarıyla, siber mobbing mağduru işçi açısından son derece stratejik ve etkili bir hukuki çare niteliğindedir.

---

<sup>708</sup> TİHEKK, m.17/f.3. “*Dava açma süresi içinde Kuruma yapılan başvurular işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur*”.



## BÖLÜM V

### SONUÇ

Teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamını dönüştürmesiyle ortaya çıkan siber mobbing, iş hukukunun en güncel ve karmaşık psiko-sosyal risklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma boyunca yapılan incelemeler, siber mobbingin geleneksel mobbingin dijital bir uzantısı olmanın ötesinde, kendine özgü niteliklere sahip, bu nedenle de özel bir hukuki yaklaşım gerektiren bir olgu olduğunu ortaya koymuştur.

Siber mobbingi geleneksel mobbingden ayıran temel dinamikler; failin anonim kalabilmesi, eylemlerin dijital ortamdaki kalıcılığı, zaman ve mekân sınırlarını ortadan kaldırarak mağdurun özel hayatına sürekli müdahale imkânı tanınması ve bazen tekrarlanan aktif eylemler yerine, tek bir eylemin sürekli erişilebilir olması gibi pasif bir süreklilik barındırmasıdır. Bu özgün nitelikler, hem olgunun tanımını hem de hukuki mücadele yöntemlerini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle çalışmamızda, siber mobbing, bilgi ve iletişim araçları üzerinden kişinin kişilik haklarının ihlal edilmesi, psikolojik baskıya maruz bırakılması ve sistematik olarak yıldırılması olarak tanımlanmıştır.

Uluslararası ve karşılaştırmalı hukuk incelemeleri, siber mobbinge karşı henüz bütüncül bir yasal çerçevenin oluşmadığını, ancak mevcut düzenlemelerin bu yeni olguyu da kapsayacak şekilde evrildiğini göstermektedir. UÇÖ ve Avrupa Konseyi gibi uluslararası kuruluşlar, konuyu daha çok "işyerinde şiddet ve taciz" başlığı altında ele alırken; Avrupa Birliği, farklı yönergelerin bir araya gelmesiyle oluşan parçalı bir koruma sunmaktadır. Karşılaştırmalı hukukta ise ülkelerin büyük bir çoğunluğunun, siber mobbingi geleneksel mobbing hükümlerinin bir uzantısı olarak yorumlama eğiliminde olduğu görülmüştür. Buna karşın Fransa ve Avusturya gibi bazı ülkelerin ceza kanunlarında "siber taciz" gibi suç tiplerini özel olarak düzenlemesi, geleceğe yönelik önemli adımlar olarak öne çıkmaktadır.

Türk Hukuku açısından ise, siber mobbinge karşı koruma büyük ölçüde mevcut yasal düzenlemelerin yorumlanmasına dayanmaktadır. Mağdurlar, işverenin gözetme borcuna dayalı sözleşmesel sorumluluk, haksız fiil, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih gibi geleneksel mobbinge karşı geliştirilen hukuki yollara başvurabilmektedir. Ancak mevzuat düzeyinde önemli sorunlar mevcuttur. Psikolojik taciz ve işyerinde yıldırma gibi farklı terimlerin kullanılması terminolojik bir karmaşa yaratırken, mobbing tanımının sadece ayrımcılık temelli olarak yapıldığı TİHEK Kanunu gibi düzenlemeler, koruma alanını daraltmaktadır.

Bu tespitler ışığında, Türk Hukukunda siber mobbinge daha etkin bir mücadele için atılması gereken adımlar belirginleşmektedir. İlk olarak, mevzuattaki terminolojik karmaşa giderilmeli ve mobbingin ayrımcılık temeline dayanmayan hallerini de kapsayan, uluslararası standartlara uygun, net bir yasal tanımlanması yapılmalıdır. İkinci ve en kritik adım ise, bu tanımın yer alacağı kanuni çerçevedir. Her ne kadar konunun Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmesi tüm çalışanları kapsamaması açısından önemli olsa da, tanımın 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yapılması çok daha isabetli bir yaklaşım olacaktır. Mobbing ve siber mobbingin bu kanunda açık bir psikososyal risk olarak tanımlanması, işverenlere sadece sonuçları tazmin etme değil, aynı zamanda risk değerlendirmesi yapma, önleyici politikalar geliştirme ve çalışanları eğitime gibi somut ve pozitif yükümlülükler getirecektir. Son olarak, mevcut TBK'nın 417. maddesine "bilgi ve iletişim yolları ile meydana gelen haller de dâhil olmak üzere" gibi küçük ama etkili bir ekleme yapılması, yasa koyucunun siber mobbing olgusunu tanıdığını göstermesi ve hukuki belirliliği artırması açısından önemli bir adım olacaktır. Bu adımlar, dijitalleşen çalışma yaşamının gerçeklerine uygun, daha adil ve koruyucu bir hukuki çerçeve oluşturmanın temelini teşkil edecektir.

## REFERANSLAR

AÇIKGÖZ, TUĞBA. *Türk Ceza Hukuku Bağlamında Mobbing*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2025.

ADALET BAKANLIĞI İNSAN HAKLARI DAİRESİ BAŞKANLIĞI. “Sanal Ortamda İşlenen Suçlar”. 28 Aralık 2020. [https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2812020085427AK185\\_SanalOrtamda%C4%B0slenenSuclar.pdf](https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2812020085427AK185_SanalOrtamda%C4%B0slenenSuclar.pdf) (Erişim Tarihi: 20.04.2025).

ADAMS, KAREN. “Remote Work’s Cyberstalking Problem”. 31 Ağustos 2020. <https://www.reworked.co/information-management/remote-works-cyberstalking-problem/> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).

ADINIR, KAPTAN MERTER. *İşverenin Yönetim Hakkı*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2019.

AGERVOLD, MOGENS. “Bullying at Work: A Discussion of Definitions and Prevalence, Based on Empirical Study”. *Scandinavian Journal of Psychology*. 48/2 (2007): 161-172. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00585.x>

AKDENİZ, BURAK ve DOĞAN AYSUN. “Cyberbullying: Definition, Prevalence, Effects, Risk and Protective Factors”. *Current Approaches in Psychiatry*. 16/3 (2024): 425- 438. <https://doi.org/10.18863/pgy.1325195>

AKGEYİK, TEKİN., GÜNGÖR, MELTEM., UŞEN, ŞELELE ve OMAZ, UMUT. “İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 53 (2007): 232- 254.

AKI, MURAT. “Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 21/1 (2011): 86-99.

AKIŞOĞLU, ÖZGÜR. “İşyerinde Psikolojik Taciz Vakalarında İspat Yükü ve Yeterli Delil (Karar İncelemesi)”. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 10/131 (2015): 183-233.

AKİPEK, JALE., AKINTÜRK, TURGUT ve ATEŞ, DERYA. *Kişiler Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.

AKTAY, NİZAMETTİN., ARICI, KADİR ve SENYEN KAPLAN, EMİNE TUNCAY. *İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2013.

AKYİĞİT, ERCAN. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

AKYÜREK, GÜÇLÜ. “France Telecom Davası Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing) Suçu”. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, 21/1 (2022): 97-122.

- ALANZO, MEI ve AIKEN, MILAM. "Flaming in Electronik Communication". *Desicion Support Systems*. 36/3(2004): 205-213. [https://doi.org/10.1016/S0167-9236\(02\)00190-2](https://doi.org/10.1016/S0167-9236(02)00190-2)
- ALPAGUT, GÜLSEVİL. "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 Sayılı ILO Sözleşmesi – Aile İçi Şiddet ve Çalışma Yaşamı İlişkisi". *İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1/1 (2020): 21-42.
- ALTUNDAĞ, TUTKU GÜLCE. *Ceza Hukuku Bağlamında Mobbing, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2023.*
- ALTUNTAŞ, CEREN. "Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma". *Yaşar Üniversitesi Dergisi*. 18/5 (2010): 2995-3015.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. "Discrimination: What It is and How to Cope". 31 Ekim 2019. <https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).
- ANDRITSOU, ATHANNASSIA. "The Legal Framework on Harassment and Mobbing in Workplaces in Greece". 30 Haziran 2022. <https://slo.gr/publications/the-legal-framework-on-harassment-and-mobbing-in-workplaces-in-greece.htm> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).
- ANTALYA, GÖKHAN. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler- Cilt V/1-2*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- ARICAK, TOLGA., SİYAHHAN, SİNEM., UZUNHASANOĞLU, AYŞEGÜL., SARİBEYOĞLU, SEVDA., ÇIPLAK, SONGÜL., YILMAZ, NESRİN ve MEMMEDOV, CEMİL. "Cyberbullying Among Turkish Adolescents". *CyberPsychology&Behavior*. 11/3 (2008): 253-261. <https://doi.org/10.1089/cpb.2007.0016>
- ARICAK, TOLGA., TANRIKULU, TAŞKIN ve KINAY, HÜSEYİN. "Siber Mağduriyet Ölçeği'nin İlk Psikometrik Bulguları". *Akdeniz Eğitim ve Araştırmaları Dergisi*. 9/1 (2012): 101-114.
- ARICI, KADİR. *Türk İş Hukuku I – Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- ARSLAN ERTÜRK, ARZU. "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 20/1 (2014): 285-340. <https://doi.org/10.33433/maruhad.607019>
- ARTUK, M. EMİN., GÖKÇEN, AHMET., ALŞAHİN, M. EMİN ve ÇAKIR, KERİM. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2022.
- ARTUK, MEHMET EMİN., GÖKÇEN, AHMET ve YENİDÜNYA, A. CANER. *Ceza Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2015.

- ATATANIR, HİCRAN. “Çalışma Yaşamında Bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing ve Siber Boyutu”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20/42 (2021): 1621-1639.
- ATATANIR, HİCRAN. “İş Yaşamında Siber Zorbalık”. *Anasay*. 6/22 (2022): 459-486. <https://doi.org/10.33404/anasay.1160888> (Anılış: Siber Zorbalık)
- AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ. “İşçilerin İşyerindeki Güvenlik ve Sağlıklarının Geliştirilmesini Teşvik Edecek Tedbirlerin Uygulanmasına İlişkin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/AET sayılı Konsey Direktifi”. 12 Haziran 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:01989L0391-20081211> (Erişim Tarihi: 18.03.2025).
- AVRUPA KOMİSYONU. “Safer Internet Day 2009: Commission Starts Campaign Against Cyber-Bullying”, MEMO 09/58, Şubat 2009. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/memo\\_09\\_58](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/memo_09_58) (Erişim Tarihi: 20.03.2025).
- AVRUPA PARLAMENTOSU. “AB’de İşyerlerinde, Kamusal Alanlarda ve Siyasi Yaşamda Mobbing ve Cinsel Tacizi Önleme ve Bunlarla Mücadele Tedbirleri Hakkındaki Karar (2018/2055 (INI))”. 11 Eylül 2018. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0331> (Erişim Tarihi: 20.03.2025).
- AVRUPA PARLAMENTOSU. “Cinsiyete Dayalı Şiddetle Mücadele: Siber Şiddet Konulu Öneri Kararı (2020/2035 (INL))”. 14 Aralık 2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0489> (Erişim Tarihi: 20.03.2025). (Anılış: Siber Şiddet)
- AYAN, MEHMET ve AYAN, NURŞEN. *Kişiler Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- AYDOĞDU, MURAT ve KAHVECİ, NALAN. *Türk Borçlar Hukuku- Özel Borç İlişkileri*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2017.
- BAKIRCI, KADRIYE. “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 2/2 (Haziran 2006): 114-121.
- BAKIRCI, KADRIYE. “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev içi Şiddet”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 151 (2020): 29-60. (Anılış: Şiddet ve Taciz)
- BAKIRCI, KADRIYE. *İşyerinde Cinsel Taciz*. İstanbul: Yasa Yayınları, 2000. (Anılış: Cinsel Taciz)

- BAKKALBAŞI, İHSAN OĞUZ. “Yönetim Biliminin Doğuşu ve İlk Temsilcileri Hakkında Bir Tartışma”. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 39/2 (2017): 431-452.
- BARONCELLI, ANDREA ve CIUCCI, ENRICA. “Unique Effects of Different Components of Trait Emotional İntelligence in Traditional Bullying and Cyberbullying”. *Journal of Adolescence*. 37/6 (2014): 807-815. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.05.009>
- BAYCIK, GAYE. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”. *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016* içinde (Ed. Kübra Doğan Yenisey). 7-357. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2018.
- BAYRAK KÖK, SABAHAT., MOHAN BURSALI, YELİZ ve GÜN EROĞLU, ŞEYMA. “Psikolojik Şiddetin Bireysel ve Örgütsel Yansıması: Yıldırma”. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*. 1/1 (2014): 44-62.
- BAYRAM, FUAT. “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 14 (Mayıs 2007): 552-574.
- BAYSAL, ULAŞ. “İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması”. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 25 (2010): 60-99.
- BELSEY, BILL. “The World’s First Definition of Cyberbullying” t.y. <https://cyberbullying.ca/> (Erişim Tarihi: 10.02.2025).
- BERBER AĞTAŞ, ÖZGE. “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi ve 190 sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi”. *ILO 100. Yıl Kitabı: Çalışma Hakkı ve Çalışmanın Geleceği* içinde (Ed. Aziz Çelik, Deniz Beyazbulut ve Zeynep Kandaz). 133- 144. İstanbul: Disk Yayınları, 2020.
- BİLGE, SELAHATTİN SAMET. “Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 65/4 (2016): 1245-1290.
- BİRTANE, ŞERMİN. “Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi”. *Anayasa Yargısı*. 38/2 (2021): 57-97.
- BOLLESTAD, VERONICA., AMLAND, JON-SANDER ve OLSEN, ESPEN. “The Pros And Cons Of Remote Work in Relation To Bullying, Loneliness And Work Engagement: A Representative Study Among Norwegian Workers During COVID-19”. *Frontiers in Psychology*. 13 (2022): 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1016368>
- BOZBEL, SAVAŞ ve PALAZ, SERAP. “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”. *Tisk Akademi Dergisi*. 2/3 (2007): 66-81.

- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, YELİZ. “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu”. *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* içinde (Ed.Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ). 19- 101. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, YELİZ. “COVID-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”. *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020* içinde, 145-207. İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020. (Anılış: Home-Office)
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, YELİZ ve SAVAŞ KUTSAL, FATMA BURCU. “Uzaktan Çalışma”. *Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi* içinde Saim Ocak (Ed.), 51-79. İstanbul: Adalet Yayınevi, 2023.
- BOZKURT, METİN. *İşverenin Eşit Davranma Borcu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- BRANCH, SARAH ve MURRAY, JANE. “Workplace Bullying: Is Lack of Understanding the Reason for Inaction”. *Organizational Dynamics*. 44/4 (2015): 287-295. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.09.006>
- BRANCH, SARAH. “You say Tomatoe and I say Tomato: Can We Differentiate Between Workplace Bullying and Other Counterproductive Behaviours?”. *International Journal of Organisational Behaviour*. 13/2 (2008): 4-17.
- Brandeis University Faculty Task Force on Dignity at Work. “Dignity and Safety at Work: Findings from the Research on Workplace Bullying.” Waltham, MA: Brandeis University, 2018. <https://www.brandeis.edu/faculty-senate/senate-projects/dignity-at-work/pdfs/nature-and-consequences-of-workplace-bullying.pdf> (Erişim Tarihi: 01.06.2025).
- BROWN, ANTONY., GIBSON, MARCIA ve SHORT, EMMA. “Modes of Cyberstalking and Cyberharassment: Measuring the Negative Effects in the Lives of Victims in the UK”. *Annual Review of Cybertherapy and Telemedicine*. 57 (2017): 57-63.
- BUCHANAN, JULIA B. ve BOSWELL, WENDY. *Mistreatment in the Workplace*. Chichester: Jogn Wiley&Sons, 2009.
- Bullying No Way!. “Types of Bullying”. 19 Nisan 2024. <https://bullyingnoway.gov.au/understanding-bullying/types-of-bullying#:~:text=Examples%20of%20indirect%20bullying%20can,sharing%20unflattering%20images%20or%20information> (Erişim Tarihi: 15.04.2025).
- BÜYÜKKILIÇ, GÜL. “İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 9/33 (2012): 71-160.

- CAMPBELL, MARILYN ANNE. "Cyber-Bullying: An Old Problem in a New Guise?". *Australian Journal of Guidance and Counselling*. 15/1 (2005): 68-76. <https://doi.org/10.1375/ajgc.15.1.68>
- CANBOLAT, TALAT. "İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz (Mobbing)". *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* içinde (Ed. Ender Demir ve Beste Gemici Filiz). 77-99. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- CAPONECCHIA, CARIO ve WYATT, ANNE. "Distinguishing Between Workplace Bullying, Harassment and Violence: A Risk Management Approach". *Journal of Occupational Health and Safety- Australia and New Zealand*. 25/6 (2009): 439-349.
- CENGİZ URHANOĞLU, İŞTAR. "Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi". *Kamu-İş*. 10/4 (2009): 21-53.
- CENGİZ, İŞTAR., ERSOY, UĞUR ve KÜÇÜKAY, ALPER. "Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 2/36 (2016): 62-90.
- CENGİZ, SELÇUK. "İş Hukukunda İspat Kavramının Psikolojik Taciz Açısından Değerlendirilmesi". *Çukurova Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 7 (2025): 321-363. <https://doi.org/10.59399/cuhad.1650093>
- CENTEL, TANKUT. "Hukuki Boyutlarıyla Mobbing". *1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı* içinde, İsmail Akgün (Der.), 49-59. Ankara: Özyurt Matbaacılık, 2013.
- CENTEL, TANKUT. "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4/24 (2011): 13-18. (AnlıŞ: İşçinin Kişiliğı)
- CEREV, GÖKÇE ve GÜRSUL, AYŞEGÜL. "İşyerinde Teknolojik Taciz: Dijital Mobbing Üzerine Bir Araştırma". *Pearson Journal Of Social Science&Humanities*. 6/12 (2021): 117-132. <https://doi.org/10.46872/pj.265>
- CEYLAN, EBRU. "Hizmet Sözleşmeleri". *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* içinde (Ed. M. Turgut Öz). 399-490. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- CHAPPEL, DUNCAN ve DI MARTINO, VITTORIO. *Violence at Work- Third Edition*. Geneva: International Labour Office, 2006.
- CİN, M. ONURSAL ve GÜNBEY, TUBA. "Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi". *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 4/1 (2021): 147-169.
- CONCIL OF THE EUROPEAN UNION. "Conclusions and Resolutions." t.y. <https://www.consilium.europa.eu/en/council-eu/conclusions-resolutions/> (Erişim Tarihi: 10.06.2025).



- CONTE, JEFFREY M. *Work in the 21st Century – An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley&Sons, 2024.
- CORCORAN, LUCIE., GUCKIN, CONOR MC ve PRENTICE, GARRY. “Cyberbullying or Cyber Aggression? : A Review of Existing Definitions of Cyber-Based Peer-to-Peer Aggression”. *Societies*. 5/2 (2014): 245-255. <https://doi.org/10.3390/soc5020245>
- COYNE, IAN., FARLEY, SAM., AXTELL, CAROLYN., SPRIGG, CHRISTINE A., BEST, LUKE ve KWOK, ODILIA. “Understanding the Relationship Between Experiencing Workplace Cyberbullying, Employee Mental Strain and Job Satisfaction”. *International Journal of Human Resource Management*. 28/7 (2017): 945-972. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1116454>
- ÇABUK, ÇAĞLAR. *Sifıra Sifir Elde Var Mobbing*. İstanbul: Elma Yayınları, 2010.
- ÇELEBİ, ÖZGÜN. “İş İlişkisinde Manevi Taciz”. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – Prof. Dr. Erden Kuntalp’a Armağan*. 1 (2004): 691-719.
- ÇELİK, ELİF. “İnsan Hakları Hukukunda İnsan Onurunun Yeri ve Rolü”. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*. 9/2 (2019): 282-310. <https://doi.org/10.32957/hacettepehdf.635313>
- ÇELİK, NURİ., CANIKLIOĞLU, NURŞEN., CANBOLAT, TALAT ve ÖZKARACA, ERCÜMENT. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.
- ÇETİNER, BİLGEHAN. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2024.
- ÇİL, ŞAHİN. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları: (2019-2021 Yılları)*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- ÇUKUR, CENGİZ. *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, 2016.
- DABAKOĞLU, ABDÜLVAHAP. *Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing Davaları*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.
- DAVENPORT, NOA ZANOLLI., SCHWARTZ, RUTH DISTLER ve ELLIOTT, GAIL PURSELL. *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. USA: Civil Society Publishing, 2014.
- DE STEFANO, VALERIO., DURRI, ILDA., STYLOGIANNIS, CHARALAMPOS ve WOUTERS, MATHIAS. “System Needs Update: Upgrading Protection Against Cyberbullying and ICT- enabled Violence and Harassment in the World of Work”. *ILO Working Paper No:1*. Geneva: ILO, 2020.
- DE STEFANO, VALERIO., DURRY, ILDA., STYLOGIANNIS, HARRY ve WOUTERS, MATHIAS. “Tackling Cyberbullying in the World of Work”.

Global Workplace Law and Policy (blog), 14 Şubat 2020. <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2020/02/14/tackling-cyberbullying-in-the-world-of-work/> (Erişim Tarihi: 10.02.2025).

DEĞER, SENEM. *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2024.

DEMİR, MAHMUT. “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8/1 (2011): 760-784.

DEMİRCİOĞLU, HURİYE REYHAN. “Kişilik Hakkının İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi*. 11/1-2 (2007): 113-146.

DEMİRKAYA, SEHER. “Çalışma Hayatında Şiddetin Yeni Görünümü: Dijital Şiddet”. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*. 10/100 (2023): 2629- 2649. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10028911>

DEMİRKAYA, SEHER ve GÜLER, CEYHUN. “Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 4/71 (2021): 2753- 2796.

DEMİRTAŞ, ÖZGÜR ve KARACA, MUSTAFA. “Siber Mobbing: Kavramsal Çerçeve, Öncülleri ve Sonuçları”. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi*. 2/2 (2018): 20-34.

DENİZ, DERYA ve IRİZ, METİN. “Covid-19 Pandemi Sürecinde Öğretmenlerde Siber Zorbalık Algısının Çeşitli Değişkenler ile İncelenmesi”. *4th ECLSS International Online Conference Economics&Social Science Proceedings Book*. Kıbrıs: Kıbrıs İlim Üniversitesi Yayınları, (2020): 220-237.

DHANANI, LINDSAY ve LAPALME, MATTHEW L. “It’s Not Personal: A Review and Theoretical Integration of Research on Vicarious Workplace Mistreatment”. *Journal of Management*. 45/6 (2019): 2322- 2351.

DI MARTINO, VITTORIO., HOEL HELGE ve COOPE, CARY. “Preventing Violence and Harassment in the Workplace”. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Ireland, 2003.

Dictionary.com. “Technophobia”. t.y.  
<https://www.dictionary.com/browse/technophobia> (Erişim Tarihi: 24.02.2025).

Digby Brown Solicitors. “Cyberstalking at Work – What Can You Do?” 8 Ağustos 2016. <https://www.digbybrown.co.uk/news/cyberstalking-at-work-what-can-you-do> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).

DOĞAN YENİSEY, KÜBRA. “Üretimin Değişen Yapısının İşyeri Kavramına Etkisi”. *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri: Prof. Dr. Münir Ekonomi 85.Doğum Günü Armağanı*

içinde Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrag (Ed.), 161-185. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2021.

DOĞAN YENİSEY, KÜBRA. *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*. İstanbul: Legal Yayınları, 2007. (Anılış: İşyeri ve İşletme)

DOĞAN YENİSEY, KÜBRA. “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 4/11 (2006): 63-82. (Anılış: Ayrımcılık Yasağı)

DOĞAN YENİSEY, KÜBRA. “İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 2/2 (2006): 60-65. (Anılış: Eşit Davranma Borcu)

DOĞAN, FUNDA. “Pandemi Sürecinde Mobbingin Siber Mobbinge Dönüşmesi ve Etkileri”. *Meyad Akademi*. 3/1 (2022): 54-71.

DOĞAN, MURAT. “İnternetteki Yayınla Kişilik Hakkının İhmaline Karşı Durdurma Davası”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7/1 (Haziran 2016): 387-405.

DOĞAN, RECEP. “Kadına Yönelik Şiddetin Bir Türü Olarak Israrlı Takip (Stalking) Kavramı ve Suçu”. *Ankara Barosu Dergisi*. 2 (2014): 137-154.

DOĞANCI, DOĞA EKREM ve ÇAKRAK, RECEP. “Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yükü”. *Karatahta İş Yazıları*. 6 (Aralık 2016): 77-106.

DURAL, MUSTAFA ve ÖĞÜZ, TUFAN. *Türk Özel Hukuku Cilt II- Kişiler Hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2016.

DURR, ANI. *Cyberbullying in the Workplace – An Invisible Fist Hits the Hardest*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Stellenbosch University, 2019.

DÜLGER, MURAT VOLKAN. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

EINARSEN, STALE. “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”. *Aggression and Violent Behavior*. 5/4 (2000): 379-401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)

EINARSEN, STALE., HOEL, HELGE., ZAPF, DIETER ve COOPER, CARY L. “The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition” *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice* içinde, Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper (Ed.), 4-39. Florida: CRC Press, 2011.

EKİCİ, ŞERAFETTİN. *Bilişim ve Teknoloji Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.

- EKMEKÇİ, ÖMER ve YİĞİT, ESRA. *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2024.
- EL ASAM, AİMAN ve SAMARA, MUTHANNA. “Cyberbullying and the Law: A Review of Psychological and Legal Challenges”. *Computers in Human Behavior*. 65 (2016): 127-141. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.08.012>
- ERBAŞ, CEVAT GÖKHAN. “6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi”. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7/1 (2017): 97-108.
- ERDEM, ALİ RIZA. “Ayrımcılığın Kavramsal Analizi”. *Uluslararası İnsan ve Sanat Araştırmaları Dergisi*. 4/4 (2020): 12-20.
- ERDEM, MUSTAFA RUHAN ve PARLAK, BENAY. “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 23/88 (Mayıs 2010): 261-286.
- ERDEMİR, M. AYMELEK. *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015.
- ERDOĞAN, MEHTAP ve VATANDAŞ, CELALETTİN. “Bireysel ve Toplumsal Dışlanma Pratiği: Önyargı ve Ayrımcılık”. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*. 3/1 (2020): 474-485.
- EREN, EROL. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.
- EREN, FİKRET ve DÖNMEZ, ÜNSAL. *Eren Borçlar Hukuku Şerhi – Cilt II*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.
- EREN, FİKRET. *Borçlar Hukuku – Özel Hükümler*. Ankara: Legem Yayınevi, 2023. (Anılış: Özel Hükümler)
- EREN, FİKRET. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Legem Yayınevi, 2023.
- ERGİN, HEDİYE. “Avrupa Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz”. *1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalışmayı Bildiriler Kitabı* içinde, İsmail Akgün (Der.), 61-78. Ankara: Özyurt Matbaacılık, 2013. (Anılış: Mobbing Bildiri)
- ERGİN, HEDİYE. “İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları”. *Ceza Hukuku Dergisi*. 4/11 (Aralık 2009): 161-198.
- ERGİN, HEDİYE. “Oldukça Eski, Fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. *Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan Cilt-I* içinde, 245-265. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010. (Anılış: Mobbing)
- ERGUN ÖZLER, DERYA ve MERCAN, NURAY. *Yöneltilmiş ve Örgütsel Açısından Mobbing (Psikolojik Terör)*. Ankara: Detay Yayıncılık, 2009.

ERGÜNEŞ EMRAĞ, SEDA. “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 13/51 (2016): 1413-1443.

EUROFOUND. “Digitalisation”. t.y.  
<https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/digitalisation> (Erişim Tarihi: 20.03.2025).

EUROFOUND. “Eurofound Talks: How Can We Effectively Tackle Cyberbullying at Work?”. Podcast, 18 Aralık 2024. <https://open.spotify.com/episode/7qkEYtSsUf5ZSU3VNEE7sH?si=864d0efe97204eb4> (Erişim Tarihi: 24.03.2025).

EUROFOUND. *Workplace Bullying, Harassment And Cyberbullying: Are Regulations And Policies Fit For Purpose?* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. (Anılış: Cyberbullying)

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. “İşyerinde Ayrımcılık”. 26 Eylül 2022.  
<https://oshwiki.osha.europa.eu/tr/themes/discrimination-workplace> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. “Cyber Violence Against Women and Girls: Key Terms and Concepts”. 20 Ekim 2022.  
<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/cyber-violence-against-women-and-girls-key-terms-and-concepts> (Erişim Tarihi: 20.03.2025).

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. “Cyber Violence Against Women and Girls”. 23 Haziran 2017. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/cyber-violence-against-women-and-girls> (Erişim Tarihi: 20.03.2017).

EUROPEAN PARLIAMENT. “Council Resolution”. t.y.  
<https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vh7dou70yeyzb> (Erişim Tarihi: 10.06.2025).

EUROPEAN PARLIAMENT. “European Parliament's Scrutiny of the European Council: The use of Parliament Resolutions”. Haziran 2024.  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/757839/EPRS\\_BRI\(2024\)757839\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/757839/EPRS_BRI(2024)757839_EN.pdf) (Erişim Tarihi: 10.06.2025).

EYRENCİ, ÖNER., TAŞKENT, SAVAŞ., ULUCAN, DEVRİM ve BASKAN, ESRA. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.

FARLEY, SAMUEL., COYNE, IAN ve D’CRUZ, PREMILLA. “Cyberbullying at Work: Understanding the Influence of Technology”. *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment: Concepts, Approaches and Methods* içinde Premilla D’Cruz, Ernesto Noronha, Guy Notelaers ve Charlotte Rayner (Ed.). Singapur: Springer, 2021. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-0134-6\\_8](https://doi.org/10.1007/978-981-13-0134-6_8)

- FISCHINGER, PHILIPP S. "Mobbing: The German Law of Bullying". *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 32/1 (2010): 153-184.
- FORSSELL, REBECCA. "Exploring Cyberbullying and Face to Face Bullying in Working Life-Prevalence, Targets and Expressions". *Computers in Human Behavior*. 58 (Mayıs 2016): 454-460. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.01.003>
- FUTTU, ELİF. *Delil Başlangıcı ve Elektronik Belgelerin Delil Başlangıcı Niteliği*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- GABLER, HEIKO. "Cyber-Mobbing in sozialen Netzwerken". *Philotec*. (2013): 1-23.
- GENGA, CHERLY AKINYI ve BABOLOLA, SUNDAY SAMSON. "Unveiling the Shadow of Workplace Cyberbullying in the Digital Age: A Call for Research in Africa". *Businesses*. 4/4 (2024): 491-508. <https://doi.org/10.3390/businesses4040030>
- GOROTTO DE SOUZA, JENIFER., POHL, HILDEGARD HEDWIG ve AGUIAR RIBEIRO. "Mobbing As a Source Psychological Harm in Workers". *Revista brasileira de medicina do trabalho: publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*. 20/4 (2022): 670-675. <http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2022-766>
- GÖKÇEK KARACA, NURAY. "AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü". *Çimento İşveren Dergisi*. 23/5 (Eylül 2009): 26-45.
- GÖREN, ZAFER. *Anayasa Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2018.
- GÖZLÜGÖL, SAİD VAKKAS. *Avrupa İnsan Hakları Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2014.
- GÖZTEPE ÇELEBİ, ECE. "Anayasa Mahkemesi'nin 'Mobbing' Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi". *Anayasa Yargısı Dergisi*. 31/1 (2015): 323-342.
- GÖZÜBÜYÜK, ŞEREF ve GÖLCÜKLÜ, FEYYAZ. *Avrupa İnsan Hakarı Sözleşmesi ve Uygulaması*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2016.
- GRIGG, DOROTHY WUNMI. "Cyber-Aggression: Definition and Concept of Cyberbullying". *Australian Journal of Guidance & Counselling*. 20/2 (2010): 143-156. <https://doi.org/10.1375/ajgc.20.2.143>
- GÜMÜŞ, MUSTAFA ALPER. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler – Cilt I*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013.
- GÜNAY, CEVDET İLHAN. *İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.

- GÜNEL, DEVRİM. “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12/3 (2010): 37-65.
- GÜNGÖR, MELTEM. *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
- GÜVEN, ERCAN ve AYDIN, UFUK. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Nisan Yayınları, 2020.
- GÜZEL, ALİ ve ERTAN EMRE. “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 14 (2007): 509- 549. (Anılış: Hukuksal Bakış)
- GÜZEL, ALİ ve ERTAN, EMRE. “İşyerinde Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötü Niyet Tazminatı”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 1/16 (2008): 149-170.
- GÜZEL, ALİ. “İş Sözleşmesinin Eylemli Feshi ve Uygulama Sorunları”. *Çalışma ve Toplum*. 5/75 (2022): 2485-2507.
- GÜZELDAĞ, SİBEL. “Yargı Kararları Çerçevesinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve İspat Sorunu”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 27/1 (2025): 825-867. <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1651596>
- HAFEES, ERUM. “Cyber Harassment and Its Implacations on Youth in Pakistan”. *New Horizons*. 8/2 (2014): 29-48.
- HAKERİ, HAKAN. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2023.
- HARALAMBOS, MICHEAL., HOLBORN, MARTIN., CHAPMAN, STEVE ve MOORE, STEPHE. *Sociology – Themes and Perspectives*. Dublin: Collins Publishers, 2013.
- HAZELWOOD, STEVEN D. ve KOON MAGNIN, SARAH. “Cyber Stalking and Cyber Harassment Legislation in the United States: A Qualitative Analysis”. *International Journal of Cyber Criminology*. 7/2 (2013): 155-168.
- HEBERT, L. CEMILLE. “The Legal Status of Bullying in the United States”. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. 4 (2018): 182- 189. <https://doi.org/10.4000/rdctss.1814>
- HELVACI, İLHAN. *Gerekçeli- Karşılaştırmalı- İçtihatlı- Notlu Yeni Türk Borçlar Kanunu*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2011.
- HELVACI, SERAP ve ERLÜLE, FULYA. *Medeni Hukuk*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016.
- HINDUJA, SAMEER ve PATCHIN, JUSTIN W. “Cyberbullying: An Exploratory Analysis of Factors Related to Offending and Victimization”. *Deviant*

*Behaviour*. 29/2 (2008): 129-156.  
<https://doi.org/10.1080/01639620701457816>

HLADIKOVA, VLADIMIRA. “Mobbing and Cybermobbing: Risk Aspects of (Digital) Communication In The Workplace And Possibilities”. *Media Literacy and Academic Research*. 3/2 (2020): 88-108.

HODGINS, MARGARET. “Workplace Mistreatment: Health, Working Environment and Social and Economic Factors”. *Health*. 6/5 (2014): 392-403.

HUDSON, RANDY ve SULLIVAN, TERESA A. *The Social Organization of Work (5th Edition)*. Wadsworth: Cengage Learning, 2012.

HÜSEYİNLİ, NAMIK ve ASLAN ATABAY, HATİCE. “Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri”. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 8/2 (2017): 603-636. <https://doi.org/10.21492/inuhfd.310685>

IKEDA, TOMOHIKO., HORI, DAISUKE., SASAKI, HIROAKI., KOMASE, YU., DOKI, SHOTARO., TAKAHASHI, TSUKASA., OI, YUICHI, vd. “Prevalence, Characteristics, And Psychological Outcomes Of Workplace Cyberbullying During The COVID-19 Pandemic In Japan: A Cross-Sectional Online Survey”. *BMC Public Health*. 22 (2022): 1-18. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13481-6>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. “2019 Tarihli ve 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: COVID-19 İle Mücadelede ve Düzeye Çıkmada Destek Sağlayabileceği 12 Yol”. Mayıs 2020. <https://www.ilo.org/tr/media/398976/download> (Erişim Tarihi: 12.03.2025). (Anılış: Bilgi Notu)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. “Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat This Phenomenon”. 15 Ekim 2003. <https://www.ilo.org/resource/workplace-violence-services-sectors-and-measures-combat-phenomenon> (Erişim Tarihi: 11.03.2025).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Taviye Kararına İlişkin Rehber*. Cenevre, 2021. (Anılış: Rehber)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Managing Work-Related Psychological Risks During the Covid-19 Pandemic*. Geneva, 2020. (Anılış: Managing Risks)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Report V(1) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in The World Of Work. *International Labour Conference*, 107th Session (Geneva), 2018. (Anılış: Report 1)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Report V(2) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in The World Of Work. *International Labour Conference*, 107th Session (Geneva), 2018. (Anılış: Report 2)



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Safe and Healthy Working Environments Free From Violence and Harassment*. Geneva, 2020. (Anılış: Healthy Working Environments)

INTERNET SAFETY STATICS. "Cyberbullying in Belgium: Understanding the Issue and Tackling Its Impact". t.y. <https://www.internetsafetystatistics.com/cyberbullying-in-belgium/> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).

İÇEL, KAYIHAN. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.

İNSAN HAKLARI DERNEĞİ. "Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi". 6 Aralık 2000. <https://www.ihd.org.tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi/> (Erişim Tarihi: 18.03.2025).

İŞOĞLU, TARIK POLAT. "Ceza Hukuku ve Suç Perspektifi Bağlamında Mobbing". *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15/1 (2016): 621-649.

JEDER, DANIELA. "Ethical and Professional Problems in the Management of Educational Organizations". *Studies and Current Trends in Science of Education* içinde, (Ed. Otilia Clipa ve Constantin Florin Domunco). 224-229. Romania: Lumen Proceedings, 2017.

JONSSON, SANDRA., MUHONEN, TUIJA, COWEN FORSSELL, REBECKA ve BACKSTROM, MARTIN. "Assesing Exposure to Bullying Through Digital Devices in Working Life: Two Versions of a Cyberbullying Questionnaire (CBQ)". *Psychology*. 8/3 (2017): 477-494. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.83030>

KANBUR, AYSUN ve KANBUR, ENGİN. "İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Sınama Çalışması". *Psikoloji Çalışmaları*. 38/2 (2018): 237-258.

KANDEMİR, MURAT. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017.

KANDEMİR, SÜLEYMAN. "İşyerinde Psikolojik Taciz, Psikolojik Tacizde İspat Külfeti ve Yaklaşık İspat (Yargıtay Karar İncelemesi)". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 21/Özel Sayı (2024): 693-737.

KANTARCI, NİHAN GİZEM. *Türk İş Hukukunda Mobbing*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2016.

KAPLAN, EMİNE TUNCAY. "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı". *Kamu İş Hukuku Dergisi*. 7/2 (2003): 2-16.

- KAPLAN, EMİNE TUNCAY. “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4/24 (2011): 42-55. (Anılış: İşçinin Korunması)
- KAPLAN, İBRAHİM. “Kişilik Haklarının Kitle Haberleşme Araçları (Basın, Radyo ve Televizyon) Karşısında Korunması”. *Adalet Dergisi*. 70/3 (Mayıs 1979): 200-230.
- KARA, SÜMEYYE. İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2022.
- KARAGÖZLER, MERİÇ. *Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2021.
- KAYA, ALİ PİR ve ERTUĞRUL YILMAZER, İŞİN ULAŞ. “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı”. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 70/1 (2016): 55-80.
- KAYA, ALİ PİR. *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık*. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2014.
- KAYAPALI YILDIRIM, SEDA ve EKİNCİ, OĞUZHAN. “Kadınlarda Siber Mobbing Düzeyinin İncelenmesi: Erzurum Örneği”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 24/2 (2020): 749-777.
- KAYAPALI YILDIRIM, SEDA ve EKİNCİ, OĞUZHAN. “Siber Mobbing Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”. *Mavi Atlas*. 7/2 (2019): 294-320. <https://doi.org/10.18795/gumusmaviatlas.627092> (Anılış: Siber Mobbing Ölçeği)
- KAYGISIZ, ESRA GÖKÇEN. “Şiddetin E-Hali: Siber Zorbalık”. *TİHEK Akademik Dergisi – Şiddetin Önlenmesi Özel Sayısı*. 4-5 (2020): 161-174.
- KEHRİBAR, AHMED., KARABELA, ŞEMSİ NUR., KART YAŞAR, KADRIYE., OKUR, AYŞEGÜL., DERYA, MELİS., ÖZGÜR, CEYDA ve ÇANKAYA, FULYA. “Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu”. *Bakırköy Tıp Dergisi*. 13/1 (2017): 1-9.
- KILIÇKAYA, ZEYNEP. “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 18/2 (Aralık 2016): 127-166.
- KILIÇOĞLU, AHMET M. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2019.
- KILIÇOĞLU, AHMET M. *Medeni Hukuk*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2016. (Anılış: Medeni Hukuk)

- KILIÇOĞLU, EVREN. *Medeni Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Yoldan Elde Edilmiş Deliller*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2021.
- KILIÇOĞLU, MUSTAFA ve ŞAHİN TAŞKIN, ELİF. “Çalışma Hayatında Şiddet ve Taciz”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 16/64 (2019): 1449-1490.
- KINTONOVA, ALIYA., VASYAEV, ALEXANDER ve SHESTAK, VIKTOR. “Cyberbullying and Cybermobbing in Developing Countries”. *ICS*. 29/3 (2020): 435-456. <https://doi.org/10.1108/ICS-02-2020-0031>
- KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURUMU. *Mobil Uygulamalarda Mahremiyetin Korunmasına Yönelik Tavsiyeler Kitapçığı*. Ankara: KVKK Yayınları, 2025.
- KOCA, MAHMUT ve ÜZÜLMEZ, İLHAN. *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- KOÇAK, AHMET ve YILDIZ, ALİ NACİ. “Absentizm”. *TBB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 17/66 (2017): 40-46.
- KOMAÇ, GÖKÇE ve ÇAĞILTAY, KÜRŞAT. “An Overview of Trolling Behavior in Online Spaces and Gaming Context”. *1st International Informatics and Software Engineering Conference (UBMYK)*. 2019.
- KOWALSKI, ROBIN., GIUMETTI, GARY., SCHROEDER, AMBER ve LATTANNER, MICAHA. “Bullying in the Digital Age: A Critical Review and Meta-Analysis of Cyberbullying Research Among Youth”. *Psychological Bulletin*. 140/4 (2014): 1073-1137. <https://doi.org/10.1037/a0035618>
- KÜMBÜL GÜLER, BURCU. “Geçmişten Günümüze Çalışma Psikolojisi”. *Karatahta İş Yazıları*. (2015): 1-25.
- LANGOS, COLETTE. “Cyberbullying: The Challenge to Define”. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*. 15/6 (2012): 285-289. <https://doi.org/10.1089/cyber.2011.0588>
- Lawrence Hargrave School. “Types of Bullying”. t.y. <https://lawrencehas.schools.nsw.gov.au/supporting-our-students/bullying/types.html> (Erişim Tarihi: 15.04.2025).
- LAWRENSON, EMILY. “Online Trolls and Cyberbullies: What’s the Difference”. 19 Ekim 2021. <https://www.qustodio.com/en/blog/difference-online-trolls-and-cyberbullies/> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).
- LEYMANN, HEINZ. “Mobbing and Psychological Terror at Workplace”. *Violence and Victims*. 5/2 (1990): 119-126.
- LEYMANN, HEINZ. “The Content And Development Of Mobbing At Work”. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 5/2 (1996): 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853> (Anılış: Mobbing at Work)

- LEYMANN, HEINZ. "The Definition of Mobbing At Workplace". The Mobbing Encyclopedia. t.y. <https://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (Erişim Tarihi: 31.01.2025).
- LİMONCUOĞLU, SİYAMİ ALP. "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 25/105 (2013): 51-88.
- LOKMANOĞLU, SALİM YUNUS. "İşyerinde Psikolojik Taciz". *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 30 (Nisan 217): 377-422.
- LOKMANOĞLU, SALİM YUNUS. *İşyerinde Psikolojik Taciz- Mobbing*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024. (Anılış: Mobbing)
- MANAV ÖZDEMİR, EDA. "Sözleşmenin Feshinde Eşitlik". *İnsana Yakışır İş Serisi, Cilt-I* içinde, (Ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Gülnihal Ahter Yakacak ve Abdülmecit Güldağı). 129-157. İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025.
- MANAV ÖZDEMİR, EDA. "İş İlişisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 19/2 (2015): 95-136. (Anılış: Kişisel Veri).
- MAVİş, VOLKAN. "Ceza Hukuku Boyutuyla Siber Zorbalık". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 29/3 (2021): 2455-2500.
- MERAY, MELİSA SEVAL. "Ceza Hukukunda Siber Zorbalık". *Karatekin Hukuk Dergisi*. 2/2 (2024): 77-106. <https://doi.org/10.70011/kahd.1361984>
- MİMAROĞLU, HANDE ve ÖZGEN, HÜSEYİN. "Örgütlerde Güncel Bir Sorun Mobbing". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 8/15 (2008): 201-226.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ., ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAş. *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayınları, 2022.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ., ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAş. *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt-I: Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Leykeion Yayınları, 2024. (Anılış: Ders Kitabı)
- MURPHY, COLIN. "Cyberbullying Among Young People: Laws and Policies in Selected Member States". European Parliamentary Research Service. PE 762.331 (June 2024): 1-12. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS\\_BRI\(2024\)762\\_331](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2024)762_331)
- NATIONAL BULLYING PREVENTION CENTER. "How is Direct Bullying Different From Indirect Bullying?". Eylül 2019. <https://www.pacer.org/bullying/info/questions-answered/direct-vs-indirect.asp> (Erişim Tarihi: 15.04.2025).

- NETSWEEPER. "5 Most Common Forms of Cyberbullying". 29 Ağustos 2022. <https://www.netsweeper.com/education-web-filtering/5-most-common-forms-of-cyberbullying> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).
- OĞUZ, ABDULLAH., METHA, NIKHIL ve PALVIA, PRASHANT. "Cyberbullying in the Workplace: A Novel Framework of Routine Activities and Organizational Control". *Internet Research*. 33/6 (2023): 2276-2307. <https://doi.org/10.1108/INTR-05-2021-0288>
- OĞUZMAN, KEMAL ve ÖZ, M. TURGUT. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-II*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2016.
- OĞUZMAN, KEMAL., SELİÇİ, ÖZER ve OKTAY ÖZDEMİR, SAİBE. *Kişiler Hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2021.
- OKSANEN, ATTE., OKSA, REETTA., SAVELA, NINA., KAAKINEN, MARKUS ve ELLONEN, NOORA. "Cyberbullying Victimization at Work: Social Media Identity Bubble Approach". *Computers in Human Behavior*. 109 (2020): 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106363>
- OKUR, ALİ RIZA. "İşyerinde Cinsel Taciz". *Argumentum*. 42 (1994): 1-6.
- OKUR, ZEKİ. "İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı". *İstanbul Hukuk Mecmuası*. 74/ Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı (2016): 587-600.
- OLWEUS, DAN. "Cyberbullying: An Overrated Phenomenon?". *European Journal Of Developmental Psychology*. 9/5 (2012): 520-538. <https://doi.org/10.1080/17405629.2012.682358>
- ÖCAL, TUBA. Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, 2014.
- ÖREN, KENAN. *Çalışma Sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayınları, 2014.
- ÖZBEK, VELİ ÖZER., DOĞAN, KORAY ve BACAKSIZ, PINAR. *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- ÖZDEMİR, ERDEM. "İşyerinde Cinsel Taciz". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 2/2 (2006): 147-159.
- ÖZDEMİR, ERDEM. "İşyerinde Cinsel Taciz". *Çalışma ve Toplum*. 4/11 (2006): 83-96. (Anlık: Cinsel Taciz).
- ÖZDEN, BANU. "Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)". *Avrupa Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 5/8 (2018): 22-49.
- ÖZER, HATİCE DUYGU. "Pandemi Sürecinde Artan Tehlike: İşyerinde Siber Zorbalık" *Selçuk Hukuk Kongresi 2020 Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin*

*Kitabı içinde* (Ed. Alper Uymaz, Mehmet Akçal ve Ebru Tüzemen Atik). 133-152 Ankara: Nobel Yayınları, 2020.

ÖZGENÇ, İZZET. *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.

ÖZKUL, BURCU ve ÇARIKÇI, İLKER H. “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15/1 (2010): 481-499.

ÖZTÜRK, BERNA ve ASTARLI, MUHİTTİN. “İş Yargılamasında Hayatın Olağan Akışı Kavramının Rolü”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 1/84 (2025): 39-84. <https://doi.org/10.54752/ct.1618806>

ÖZVERİ, MURAT. “İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 4/79 (2023): 3255-3296. <https://doi.org/10.54752/ct.1364605>

PALABIYIK, B. BUĞRA. *Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

PIOTROWSKI, CHRIS. “From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations”. *Organization Development Journal*. 30/4 (2012): 44-53.

POTHUGANTI, SANJEEVA KUMAR. “Workplace Cyberbullying: A Systematic Literature Review on Its Definition, Theories, and the Role Of HDR”. *Cogent Business&Management*. 11/1 (2024): 1-20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2408443>

PRIVITERA, CARMEL ve CAMPBELL, MARILYN ANNE. “Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying?”. *CyberPsychology and Behavior*. 12/4 (2009): 395-400. <https://doi.org/10.1089/cpb.2009.0025>

PROKOPENKO, MARIO. *Violence and Harassment at the Work in the Light of the New ILO Convention No.190*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Lund University, 2020.

PROSKAUER. “Bullying, Harassment and Stress in the Workplace-A European Perspective”. t.y. <https://www.internationallaborlaw.com/wp-content/uploads/sites/15/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf> (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

RAO, SAM. “Disturbing Psycho-Social Trends in Social Media: The Phenomena of Cyber Bullying and Cyber Stalking”. *Global Media Journal*. 20/47 (2022): 1-6.

RAVER, JANA L. ve NISHII, LISA H. “Once, Twice, or Three Times as Harmful? Ethnic Harassment, Gender Harassment, and Generalized Workplace

Harassment". *Journal of Applied Psychology*. 95/2 (2010): 236-254.  
<https://doi.org/10.1037/a0018377>

RAYCHA, BRINDA P. ve ALMOULA, TRUPTI S. "Workplace Bullying and Employee Productivity: Industry Versus Academia". *Liberal Studies*. 8/1 (2023): 37-56. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8170787>

RAYNER, CHARLOTTE ve COOPER, CARY L. "Workplace Bullying". *Handbook of Workplace Violence* içinde, E. Kevin Kelloway, Julian Barling, Joseph J. Hurrell (Ed.), 121-145. California: Sage Publications, 2006.

RCPA. "Workplace Stalking". Mayıs 2021. <https://www.paproviders.org/wp-content/uploads/2021/05/Workplace-Stalking.pdf> (Erişim Tarihi: 15.04.2025).

RIGGO, RONALD E. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New Jersey: Pearson Education, 2012.

RISO, SARA. "Micromanagement in The Digital Age: A Form Of (Cyber)Bullying?". 5 Kasım 2024.  
<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/micromanagement-digital-age-form-cyberbullying#:~:text=But%20what%20does%20micromanagement%20look,a%20sense%20of%20constant%20scrutiny> (Erişim Tarihi: 22.03.2025).

RISSI, VANESSA., PAULI, JANDIR., DALBOSCO, SIMONE NENE PORTELA ve DE BORTOLI PISONI, KELLY ZANON. "Work Organization, Psychological and Moral Harassment: Panorama of the Brazilian Context in Health Institutions". *Psychology*. 6/9 (2015): 1051-1058.

ROHNA, LARISSA ve RODRIGUES, ROSA ISABEL. "Relationship Between Mobbing and Organizational Performance: Workplace Well-Being and Individual Performance as Serial Mediation Mechanisms". *Merits*. 5/6 (2025): 1-20. <https://doi.org/10.3390/merits5010006>

SACCO, DENA T., SILBAUGH, KATHARINE., CORREDOR, FELIPE., CASEY, JUNE ve DOHERTY, DAVIS. "An Overview of State Anti-Bullying Legislation and Other Related Laws". *The Kinder & Braver World Project: Research Series* (Ed. Danah Boyd and John Palfrey). Şubat 2012. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2197961>

SAĞLAM, NAZLI. "İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada Teknostres Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi". *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7/1 (2022): 215-241.

SALIN, DANISE. "Organisational Responses to Workplace Harassment: An Exploratory Study". *Personnel Review*. 38/1 (2009): 26-44. <https://doi.org/10.1108/00483480910920697>

SALIN, DANISE. "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work

- Environment”. *Human Relations*. 56/10 (2003): 1213-1232.  
<https://doi.org/10.1177/00187267035610003> (Anılış: Workplace Bullying)
- SAVAŞ, FATMA BURCU. *İşyerinde Manevi Taciz*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2007.
- SAVAŞ KUTSAL, FATMA BURCU. “İş Hukukunda Siber Gözetim”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 3/22 (2009): 97-132.
- SAVAŞ KUTSAL, FATMA BURCU. “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. *Toprak İşveren*. 105 (2015): 1-14. (Anılış: Mobbing)
- SAVAŞ KUTSAL, FATMA BURCU. “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74/ Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı (2016): 617-643. (Anılış: Psikolojik Taciz)
- SAVAŞ KUTSAL, FATMA BURCU. “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz”. *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* içinde (Ed. Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ). 260-284. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017. (Anılış: TİHEKK)
- SAVAŞ KUTSAL, FATMA BURCU ve YÜCE, GÜLCE. “Mobbing Pandemi Dinlemiyor! Pandemi Dönemi Düzenlemelerinin Ortaya Çıkardığı Yeni Mobbing Uygulamaları”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 18/72 (2021): 1427-1466.
- SCHALLCROSS, LINDA., RAMSAY, SHERLY ve BARKER, MICHELLE. “Severe Workplace Conflict: The Experience of Mobbing”. *Negotiation and Conflict Management Research*. 6/3 (2013): 191-213.  
<https://doi.org/10.1111/ncmr.12011>
- SELKIE, ELLEN M., FALES, JESSICA L. ve MORENO, MEGAN A. “Cyberbullying Prevalence Among US Middle and High School- Aged Adolescents: A Systematic Review and Quality Assessment”. *Journal of Adolescent Health*. 58/2 (2016): 125-133.  
<https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2015.09.026>
- SENYEN KAPLAN, EMİNE TUNCAY. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.
- SEROZAN, RONA. “Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler”. *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 11/14 (1978): 93-112.
- SEROZAN, RONA., ENGİN, B. İLKAY ve ATAMER, YEŞİM M. *Serozan Medeni Hukuk: Genel Bölüm- Kişiler Hukuku*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2022.
- SEVİMLİ, AHMET. “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 1/36 (2013): 107-148.



- SEYRAN, FATİH. "Covid-19 ve Siber Zorbalık: Uzaktan Çalışma Üzerine Bir Değerlendirme". 2. Uluslararası Sosyal Bilimler ve İnovasyon Kongresi. Ankara, 24-25 Mayıs 2021.
- SMITH, PETER K., MAHDAVI, JESS., CARVALHO, MANUEL., FISHER, SONJA., RUSSEL, SHANETTE ve TIPPETT, NEIL. "Cyberbullying: Its Nature and Impact in Secondary School Pupils". *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. 49/4 (2008): 376-385. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2007.01846.x>
- SPAIDIOTIS, KOSTAS. "Greek Labour Law in a Nutshell". t.y. <https://www.kpsy.gr/index.php/publications/employment/24-greek-law-labour-law-in-a-nutshell> (Erişim Tarihi: 01.04.2025)
- STICCA, FABIO ve PERREN, SONJA. "Is Cyberbullying Worse Than Traditional Bullying? Examining the Differential Roles of Medium, Publicity and Anonymity for the Perceived Severity of Bullying". *Journal of Youth Adolescence*. 43 (2013): 739-740. <https://doi.org/10.1007/s10964-012-9867-3>
- STOMP OUT BULLYING. "Cyber-Mobbing: A New Form of Cyberbullying Affecting Teens". t.y. <https://www.stompoutbullying.org/blog/cyber-mobbing> (Erişim Tarihi: 25.04.2025).
- SUR, MELDA. "İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 1/37 (2017): 33-51.
- SÜMER, HALÛK HÂDÎ. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- SÜMER, HALÛK HÂDÎ. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024. (Anılış: İş Sağlığı)
- SÜZEK, SARPER ve BAŞTERZİ, SÜLEYMAN. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.
- SÜZEK, SARPER. "İşverenin Eşit Davranma Borcu". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4/12 (2008): 24-38.
- SÜZEK, SARPER. "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları". *Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan* içinde, 225-232. Ankara: TÜHİS, 1998. (Anılış: Yönetim Hakkı)
- ŞAHİN, SERENAY. "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3/9 (2015): 489-505.
- ŞAKAR, MÜJDAT. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.
- ŞEN, MURAT. "İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 20/1 (2014): 143-162. <https://doi.org/10.33433/maruhad.606923>

- ŞEN, SEBAHATTİN. “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu”. *Çimento İşveren Dergisi*. 23/5 (Eylül 2009): 46-68.
- TAŞKIN, AHMET. “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bağlamında Değerlendirilmesi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 1/44 (2015): 221-258. (Anılış: Ceza Boyutu)
- TAŞKIN, AHMET. “Mobbing Davalarında İspat Sorunu”. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 20/2 (2016): 391-438. (Anılış: İspat Sorunu)
- TAŞKIN, AHMET. *İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2016.
- TAUBER, SUSANNE., LOYENS, KIM., OERTELT PRIGIONE, SABINE ve KUBBE, INA. “Harassment as a Consequence and Cause of Inequality in Academia: A Narrative Review”. *EClinical Medicine*. 3/49 (2022): 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2022.101486>
- TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları 6, 2011.
- TEKİN, ABDULLAH HARUN. *Anayasa Mahkemesi ile Türkiye İnsan Hakları ve Aşitlik Kurumu Kararlarında Mobbing*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2024.
- TENORIO, NELSON ve BJORN, PERNILLE. “Online Harassment in the Workplace: The Role of Technology in Labour Law Disputes”. *Computer Supported Cooperative Work*. 28/3 (2019): 293-315. <https://doi.org/10.1007/s10606-019-09351-2>
- TEPPERMAN, LORNE ve CURTIS JAMES. *Principles of Sociology*. Canada: Oxford University Press, 2009.
- The Anti- Bullying Programme. “Definitions And Types of Bullying Behaviour.” t.y. <https://www.antibullyingpro.com/support-and-advice-articles/definitions-and-types-of-bullying-behaviour> (Erişim Tarihi: 15.04.2025).
- TIAMBBONPAREERT, WORAKAMOL ve CHAROENSUKMONGKOL, PEERAYUTH. “Effect of Ethical Leadership on Workplace Cyberbullying Exposure and Organizational Commitment”. *The Journal of Behavioral Science*. 15/3 (2020): 85-100. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/243966>
- TINAZ, PINAR. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008.
- TINAZ, PINAR., BAYRAM, FUAT ve ERGİN, HEDİYE. *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008.

- TINAZ, PINAR., CANKARDAŞ, SİNEM ve MADİ, NİL. “Mobbing, Workplace Incivility and Work-Related Stalking: Comparison in Content and Effects”. *Pearson Journal of Social Science & Humanities*. 6/6 (2020): 307-316. <http://dx.doi.org/10.46872/pj.78>
- TİHEK. “İnsan Hakları Kurullarının Desteklenmesi ve Kadın Hakları Projesi - Temel Haklar Şartı, Eşitlik ve Ayrımcılık Alanında Avrupa Birliği Direktifleri” Mart 2019. [https://www.tih.gov.tr/upload/file\\_editor/2019/03/1551818880.pdf](https://www.tih.gov.tr/upload/file_editor/2019/03/1551818880.pdf) (Erişim Tarihi: 20.03.2025).
- TOKUNAGA, ROBERT S. “Following You Home From School: A Critical Review and Synthesis of Research on Cyberbullying Victimization”. *Computers in Human Behavior*. 26/3 (2010): 277-287. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2009.11.014>
- TOLU YILMAZ, HAZAL. “Metaverse ve İş İlişisine Etkileri”, *Dijital İş Hukuku Uygulamaları* içinde (Ed. Saim Ocak). 115-152. Ankara: Adalet Yayınevi, 2024.
- TOPRAK, BİLAL. *KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.
- TREVINO, ARANZA. “Cyberstalking vs Cyberbullying vs Cyber Harassment: What’s the Difference?”. *Keeper*. 29 Haziran 2023. <https://www.keepersecurity.com/blog/2023/06/29/cyberstalking-vs-cyberbullying-vs-cyber-harassment-whats-the-difference/> (Erişim Tarihi: 28.04.2025).
- TUCKEY, MICHELLE R., DOLLARD, MAUREEN F., HOSTING, PATRICK J. ve WINEFIELD, ANTONY H. “Workplace Bullying: The Role of Psychosocial Work Environment Factors”. *International Journal of Stress Management*. 16/3 (2009): 215-232. <https://doi.org/10.1037/a0016841>
- TUCKEY, MICHELLE R., LI, YIQIONG., NEALL, ANABELLE M., CHEN, PETER Y., DOLLARD, MAUREEN F., MCLINTON, SARVEN S., ROGERS, ALEX ve MATTISKE, JOSHUA. “Workplace Bullying as an Organizational Problem: Spotlight on People Management Practices”. *Journal of Occupational Health Psychology*. 25/6 (2022): 544-565. <https://doi.org/10.1037/ocp0000335>
- TUNCAY, AZİZ CAN. “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 18/6 (2021): 23-52.
- TUNÇER, POLAT. “Mobbing ve İş Hukuku”. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 6/39 (2019): 81-98.
- TUNÇOMAĞ, KENAN ve CENTEL, TANKUT. *İş Hukuku Esasları*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2022.
- TURAN, METİN. *Bilişim Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

- TURAN, SEDA GÖKÇE. “İşyerinde Siber Zorbalık Üzerine Bir İnceleme”. *Journal of Organizational Behavior Review*. 3/1 (2021): 113-120.
- TUTAR, HASAN ve USLU FERHAT. *Mobbing Hukuku*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2018.
- TÜZÜN, PERİHAN. “İş Yaşamında E-Kelepçe ve Dijital Mobbing”. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 13/2 (2023): 1141-1152. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1273786>
- U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. “Harassment”. t.y. <https://www.eeoc.gov/harassment> (Erişim Tarihi:05.04.2025).
- U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. “What is Employment Discrimination”. t.y. <https://www.eeoc.gov/youth/what-employment-discrimination> (Erişim Tarihi:05.04.2025).
- UGAN ÇATALKAYA, DENİZ. “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2/69 (2021): 859-898. (Anılış: Eşitlik İlkesi)
- UGAN ÇATALKAYA, DENİZ. “Pandemi (Covid-19) Sürecinde Evden Çalışma: İşçinin İş Yaşamı-Özel Yaşam Dengesi”. *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V* içinde (Ed. Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ). 121-167. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2022.
- ULUSOY, ZEYNEP DUYGU. “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 105 (Mart-Nisan 2013): 129-170.
- UNIVERSITY OF CINCINNATI, “What Is Business Management? And Why It Can Be a Great Career Choice”, *Blog*, <https://online.uc.edu/blog/what-is-business-management/> (Erişim Tarihi: 01.04.2025).
- URHANOĞLU, İŞTAR. “İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Kapsamında Unutulma Hakkı”. *Hasan Tahsin Fendoğlu’na Armağan* içinde (Ed. Rauf Karasu, Abdülsamet Güller, İrem Alpözen, Mustafa Fatih Sarı). 505-557. Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.
- URHANOĞLU, İŞTAR. “İşçinin Unutulma Hakkı”. *İnsana Yakışır İş Serisi Cilt-1* içinde (Ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Gülnihal Ahter Yakacak, Abdülmecit Güldağı). 211-242. İstanbul: Ibn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025. (Anılış: Unutulma Hakkı)
- UŞAKLIOĞLU, AHMET YAVUZ. *Dijital Hukuk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- UYMAZ, ALPER ve AKDAĞ, İDRİS. “Türk Özel Hukukunda Şiddet ve Israrlı Takip Kavramı ile Israrlı Takip Mağdurunun Korunması”. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 19/2 (2015): 45-94.

- UYSAL, HASAN TEZCAN ve AYDEMİR, SİBEL. “Örgütsel İklimin Çalışma Psikolojisine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”. *Turkish Studies*. 9/2 (2014): 1557-1574.
- ÜNAL, CANAN. “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 10/37 (2013): 15-74.
- ÜNVER, YENER. “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”. *Ceza Hukuku Dergisi*. 4/11 (2009): 101-127.
- VRANJES, IVANA. “Understanding Workplace Cyberbullying: More Than Just an Old Problem in a New Guise”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anvers (Antwerp) Üniversitesi, 2018.
- VRANJES, IVANA., GRIEP, YANNICK., FORTIN, MARION ve NOTELAERS, GUY. “Dynamic and Multi-Party Approaches to Interpersonal Workplace Mistreatment Research”. *Group & Organization Management*. 48/4 (2023): 995-1013. <https://doi.org/10.1177/10596011231162498>
- VVEINHARDT, JOLITA ve SORKA, WLODZIMIERZ. “Mobbing and Corporate Social Responsibility: Does Status of the Organisation Guarantee Employee Wellbeing and Intentions to Stay in the Job”. *Oeconomia Copernicana*. 11/4 (2020): 743-778. <https://doi.org/10.24136/oc.2020.030>
- WANG, JUNG., NANSEL, TONJA R. ve IANNOTTI, RONALD J. “Cyber and Traditional Bullying: Differential Association with Depression”. *Journal of Adolescent Health*. 48/4 (2011): 415-417. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2010.07.012>
- Washington State Department of Labor&Industries. “Workplace Bullying and Harassment”. t.y. <https://lni.wa.gov/safety-health/safety-research/ongoing-projects/workplace-bullying> (Erişim Tarihi: 05.04.2025).
- WEATHERBEE, TERRANCE ve KELLOWAY, E. KEVIN. “A Case of Cyberdeviancy: Cyberaggression in the Workplace”. *Handbook of Workplace Violence* içinde, E. Kevin Kelloway, Julian Barling, Joseph J. Hurrell (Ed.), 445-487. California: Sage Publications, 2006. <https://doi.org/10.4135/9781412976947.n19>
- WEST, BETTINA., FOSTER, MARY., LEVIN, AVNER., EDMISON, JOCELYN ve ROBIBERO, DANIELA. “Cyberbullying at Work: In Search of Effective Guidance”. *Laws*. 3/3 (2014): 1-20.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Occupational and Environmental Health Programme, Raising Awareness of Psychological Harrassment at Work*. Protecting Worker’s Health Series No. 4, 2003.

- YAVUZ, CEVDET., ACAR, FARUK ve ÖZEN, BURAK. *Türk Borçlar Hukuku- Özel Hükümler*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.
- YAVUZ, NİHAT. *Borçlar Hukuku El Kitabı*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2024.
- YILDIRIMALP, SİNEM ve TUR, GÜLŞAH. “Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma”. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2/2 (2021): 171-186.
- YILDIZ, HALİL. “Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 58 (Ekim 2010): 129-161.
- YILMAZ, ABDULLAH., ERGUN ÖZLER, DERYA ve MERCAN, NURAY. “Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 7/26 (2008): 334-357.
- YİĞİT, BURCU. “The Role of Toxic Leadership in The Relationship Between Mobbing and Employee Silence: A Conceptual Model Proposal”. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Science*. 8/ Özel Sayı (2022): 152-157.
- YÜCEL, AYKUT. *İş Hukukunda Elektronik Deliller*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- YÜCETÜRK, ELİF ve ÖKE, KEMAL. “ Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey”. *South- East Europe Review*. 2/1 (2005): 61-70.
- ZAPT, DIETER. “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”. *International Journal of Manpower*. 20/1-2 (1999): 70-85. <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>
- ZAPT, DIETER ve EINARSEN, STALE. “Bullying in the Workplace: Recent Trends in Research and Practice—an Introduction”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10/4 (2001): 369-373. <https://doi.org/10.1080/13594320143000807>
- ZAPT, DIETER ve GROSS, CLAUDIA. “Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication And Extension”. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 10/4 (2001): 497-522.
- ZUKAUSKAS, PRANAS ve VVEINHARDT, JOLITA. “Socio-Demographic Characteristics Of Mobbing And Discrimination in Employee Relations”. *Transformations in Business And Economics*. 8/3 (2009): 129-147.

## ÖZGEÇMİŞ

Ad ve Soyad:

Ayşenur Purde Usta

Eğitim:

2016-2021 Hukuk Lisans, Marmara Üniversitesi, Türkiye

2023-2025 Özel Hukuk Yüksek Lisans, İbn Haldun Üniversitesi, Türkiye

İş Deneyimi:

2021-2023 Avukat, Bilgeç Hukuk & Danışmanlık