

## FRANCE TELECOM DAVASI IŞIĞINDA PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) SUÇU<sup>(\*)</sup>

Doç. Dr. Güçlü AKYÜREK<sup>(\*\*)</sup>

**Öz:** Paris Asliye Ceza Mahkemesi önündeki France Telecom davası psikolojik taciz ve özellikle de kurumsal psikolojik taciz açısından çok büyük önem taşımaktadır. Bu makalede öncelikle mahkemenin önündeki yargılama süreci soruşturma ve kovuşturma boyutuyla ayrıntılı olarak açıklanmakta, daha sonra da Fransa'daki psikolojik taciz kurumu gerek iş hukuku gerekse ceza hukuku yönüyle ele alınmaktadır. Daha sonra da bu tartışmaların ışığında Türkiye'deki durum ele alınmaktadır. İş hukukunda var olan psikolojik taciz, ceza hukukunda özel bir suç oluşturmamaktadır. Bu bağlamda var olan hangi suçların bu eylemi karşılayabileceği, özel bir suç düzenlemesinin gerekliliği ve psikolojik tacizin bir suç olarak tanımlanması durumunda ceza hukuku bakımından hangi tartışmaların dikkate alınması gerektiği açıklanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Taciz, Kurumsal Psikolojik Taciz, France Telecom Davası, Yasallık İlkesi, Eziyet Suçu.

---

<sup>(\*)</sup> Makale Gönderim Tarihi: 24.02.2022 - Makale Kabul Tarihi: 07.04.2022.

<sup>(\*\*)</sup> MEF Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Öğretim Üyesi (ORCID no: 0000-0002-5835-793X; [akyurekg@mef.edu.tr](mailto:akyurekg@mef.edu.tr)).

## CRIME OF MOBING IN THE LIGHT OF FRANCE TELECOM CASE

**Abstract:** The France Telecom case before the Paris Criminal Court is of great importance in terms of mobbing and especially organizational mobbing. This article firstly deals with the trial process before the court including investigation and prosecution, and then the notion of mobbing in France in terms of both Labor Law and Criminal Law. Then, in the light of these discussions, we focus on the situation in Turkey. Mobbing, which exists in Labor Law, does not constitute a special crime in the Turkish Criminal Law. In this context, we explain which crimes can punish this action, the necessity of a special crime definition and what discussions should be considered in terms of Criminal Law if mobbing is defined as a crime.

**Keywords:** Mobbing, Organizational Mobbing, France Telecom Case, Principle of Legality, Crime of Torment.

### GİRİŞ

Paris 31. Asliye Ceza Mahkemesinin, 20 Aralık 2019 tarihinde verdiği mahkûmiyet hükmü<sup>(\*\*\*)</sup>, ülkede çok büyük bir yankı buldu. Bir kamu kuruluşu olup da büyük tartışmaların ardından 2004 yılında özelleştirilen France Telecom adlı telekomünikasyon kurumunun yöneticileri ve bizzat şirket, Fransız Ceza Kanunu çerçevesinde psikolojik taciz (mobbing) suçundan dolayı mahkûm edildiler. Olayın bu boyutunun yanında özellikle yankı bulan bir başka yönü de söz konusu suçun, şirket yönetimi tarafından önceden belirlenmiş bir işletme politikası çerçevesinde kurumsal biçimde işleniyordu.

Bu çalışmada, söz konusu hükümden hareketle Fransa'daki psikolojik taciz suçu ve uygulanması, Türkiye'deki olası yansımaları ve tartışmaları ele alınmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de 'mobbing' kavramının karşılığı olarak "psikolojik taciz" kullanıldığından (BK m. 417/1) ve öğretide de genel görüş bu yönde olduğundan Fransa'daki ifadeye daha çok uyan ("*harcèlement moral*") "manevi taciz" yerine "psikolojik taciz" kavramı seçilmiştir.

---

<sup>(\*\*\*)</sup> Karar metnini bana veren Bordeaux Üniversitesi'nden (COMPTRASEC) değerli meslektaşım Loïc Lerouge'a içten teşekkür ederim. Kendisine minnettarım. Je remercie intimentement mon collègue M. Loïc Lerouge (Université de Bordeaux, COMPTRASEC) qui m'a envoyé le texte de ce jugement. Je lui suis reconnaissant.

## I. FRANSA'DA PSİKOLOJİK TACİZ SUÇU VE DAVANIN GELİŞİMİ

### 1. Yasal Düzenlemenin Tarihi

Başlarda, psikolojik taciz kavramı, işçilerin psikolojik durumunun yalnızca bireysel yansıması olarak algılanıp “ortak çıkarların” bir parçası olarak görülmemiştir<sup>1</sup>. Zamanla değişen bu durumda, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda<sup>2</sup> açıkça “Onurlu Çalışma Hakkı” tanınmış (m. 26) ve özellikle 2. fıkrada çalışanların, “yinelenen olumsuz eylemlere” karşı korunması gerektiği gösterilmiştir. Ayrıca 2001 tarihli bir Avrupa Parlamentosu raporunda “*psikolojik taciz ile mücadele ve bunun engellenmesi, çalışma kalitesinin artırılması ve iş yerindeki çalışma ilişkilerinin iyileştirilmesine yönelik çabaların önemli bir unsuru olarak görülmelidir*” denmiş, Avrupa Komisyonu da bir yıl sonra “*psikolojik taciz ve işyerinde şiddet, bugün bir yasama faaliyeti gerektiren özel bir sorundur*” açıklamalarını yapmıştır<sup>3</sup>.

Ulusal düzeyde, psikolojik taciz suçu, Fransız mevzuatına 2002 yılında yoğun tartışmalar sonucunda girebilmiştir. Zira dönemin Çalışma Bakanı, hem yürürlükteki Ceza Kanunu düzenlemelerinin bu tip eylemleri yeterince cezalandırdığı hem de cezai düzenleme yerine etkili önleyici düzenlemelerin yeğlenmesi gerekçesiyle tasarıya karşı çıkmıştır<sup>4</sup>. Ancak 17 Ocak 2002 tarih ve 2002-73 sayılı yasa ile ilginç biçimde hem İş Kanunu'na (art. L.122-49 ve art. 152-1-1) hem de Ceza Kanunu'na (art. 222-33-2) psikolojik taciz suçu eklenmiştir. Söz konusu durum öğretilerde haklı tartışmalara ve görüş farklılıklarına yol açsa da Fransız Anayasa Konseyi<sup>5</sup> 12 Ocak 2002 tarih<sup>6</sup> ve 2001-455 DC sayılı kararı ile düzenlemenin anayasaya aykırı olmadığını söylemiştir. Zira Konsey, öncelikle iki düzenlemenin uygulama alanlarının farklı olduğunu, İş Kanunu'ndakinin yalnızca o yasa anlamında “işçi” olan kişileri kapsadığını, Ceza Kanunu'nun daha geniş bir kapsamı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca ölçülülük ilkesi uyarınca yargı yerlerinin yaptırımlardan en ağır olanını geçemeyeceğini de eklemiş ve mevcut düzenlemelerin anaya-

<sup>1</sup> ADAM Patrice, “Harcèlement moral”, **Répertoire de droit du travail**, Dalloz, 2019, par.5.

<sup>2</sup> 27 Eylül 2006 tarih ve 5547 sayılı yasa ile Türkiye tarafında onaylanması uygun bulunmuş ve 9 Nisan 2007 tarihli Resmî Gazetede yayınlanmıştır.

<sup>3</sup> ADAM, **Répertoire**, par. 9.

<sup>4</sup> ADAM, **Répertoire**, par. 480.

<sup>5</sup> Fransa'daki Anayasa Mahkemesi (“*Conseil constitutionnel*”).

<sup>6</sup> Fransa'da yasalar, yürürlüğe girmeden önce anayasallık denetimi için Konsey'in önüne götürülmektedir (FAY m. 61).

saya aykırı olmadığına karar vermiştir. Konsey'in Fransa ceza hukuku mevzuatında yer almayan, içtihat yoluyla kabul edilen "fikri içtima" kurumunu (TCK m. 44) uyguladığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Öğretide de bu görüş savunulmuş, İş Kanunu'nun mağdurun işçi olmasını aradığı, oysa Ceza Kanunu'nun böyle bir koşul getirmediği belirtilerek, ikincisinin hem "dikey" hem de "yatay" tacizi cezalandırdığı dile getirilmiştir. İş Kanunu uyarınca işçi statüsünde olmayan bir kişiye karşı tacizin "psikolojik taciz" kapsamına giremeyeceği eklenmiştir<sup>7</sup>. Bunun yanında "haysiyete yönelik" daha ağır ihlallerin Ceza Kanunu kapsamında, diğerlerinin ise İş Kanunu uyarınca cezalandırılabilirliğine ilişkin görüşler de ileri sürülmüştür<sup>8</sup>. Ayrıca Fransız ceza yargılaması hukukundaki maslahata uygunluk ilkesi çerçevesinde (FCMK art. 40 vd.) cumhuriyet savcısının sahip olduğu takdir yetkisi uyarınca, daha ağır olarak kabul edilen eylemlere ilişkin ceza davası açılabilirliği belirtilmiştir<sup>9</sup>.

Çalışmanın içeriği itibarıyla, Fransız Ceza Kanunu'nun 2002 yılında yürürlüğe giren ve 2012 yılına kadar değişmeyen 222-33-2 numaralı maddesinin Türkçe çevirisi şu şekildedir:

*"Başkasının haklarına ve haysiyetine zarar verebilecek, bedensel ya da ruhsal sağlığını bozabilecek veya mesleki geleceğini tehlikeye atabilecek şekilde iş koşullarının kötüleşmesine yol açan veya bu amacı taşıyan, tekrar eden hareketlerle o kişiyi taciz etmek, bir yıl hapis ve 15.000 Euro para cezası ile cezalandırılır".*

6 Ağustos 2012 tarih ve 2012-954 sayılı yasa ile yapılan değişiklik sonucunda suçun cezası iki yıl hapis ve 30.000 Euro para cezasına yükseltilmiştir. Aslında hükümetin sunduğu, cinsel tacize ilişkin değişiklikler öngören yasa tasarısında bulunmayan söz konusu değişiklik, Meclis görüşmeleri sırasında yine hükümetin önerisiyle yapılmıştır. Gerekçe olarak da cinsel taciz suçunun cezasıyla benzer kılmak amacı gösterilmiştir (FCK art. 222-33). Ayrıca İş Kanunu'ndaki hükümler de değiştirilerek cezai anlamda yalnızca Ceza Kanunu'ndaki hüküm bırakılmıştır.

<sup>7</sup> MONTEIRO Evelyne, "Le concept de harcèlement morale dans le Code pénal et le Code du travail", **RSC**, 2003, s. 277 vd.

<sup>8</sup> LE SUEUR Flavie, "Harcèlement moral au travail: le positionnement pragmatique du parquet", **AJ Pénal**, 2010, s. 529. Yazar, şu eylemleri ağır olarak değerlendirmiştir: işçiye hakaret edilmesi, isim takılması, ölüm tehdidi, gündelik kötü muamele, sürekli azarlama ve istenen tatil günlerinin sürekli reddedilmesi.

<sup>9</sup> FORTIS Elisabeth, "Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail, unité ou dualité", **Semaine sociale Lamy**, n. 1482, 7 mars 2011, s. 8-9.

Son olarak 4 Ağustos 2014 tarih ve 2014-873 sayılı yasa ile düzenlemedeki “hareketler” (“*agissements*”) ifadesi kaldırılarak “söz veya davranışlar” ifadesi (“*propos ou comportements*”) getirilmiştir. Bunun da gerekçesi cinsel taciz ile benzerlik sağlamaktır<sup>10</sup>.

Fransa’da bugün yürürlükte olan madde şu şekildedir:

*“Başkasının haklarına ve haysiyetine zarar verebilecek, bedensel ya da ruhsal sağlığını bozabilecek veya mesleki geleceğini tehlikeye atabilecek şekilde iş koşullarının kötüleşmesine yol açan veya bu amacı taşıyan, tekrar eden söz veya davranışlarla o kişiyi taciz etmek, iki yıl hapis ve 30.000 Euro para cezası ile cezalandırılır”.*

Son olarak uygulamada genellikle cezaların ağır olmadığı, çoğunlukla para cezasına hükmedildiği, ertelemeli hapis cezalarının nadir olduğu eklenmelidir<sup>11</sup>.

## 2. Yasal Düzenlemenin İçeriği

### A. Genel Olarak

Öncelikle belirtmek gerekir ki Fransa’da Yargıtay’ın gerek İş Hukuku Dairesi gerekse Ceza Dairesi, Anayasa Konseyi’nin yukarıda da değinilen 2001-455 DC sayılı kararını gerekçe göstererek psikolojik taciz düzenlemesinin yasallık ilkesine uygun olduğunu, açıklık ve belirlilik ilkelerini ihlal etmediğini birçok kararında söylemiştir<sup>12</sup>. Dolayısıyla çalışmanın konusu bakımından Ceza Kanunu’ndaki düzenleme, bazı küçük değişikliklerle yürürlükte ve uygulanmaya devam etmektedir.

Bununla birlikte öğretilerde psikolojik tacizin, ayrımcılık ve cinsel tacizle karıştırıldığı belirtilmektedir. Oysa psikolojik taciz, yalnızca ayrımcılıkta başvuru araçlarından biridir. Örneğin özellikle kadınların, analık izninden<sup>13</sup> sonra iş başı yaptıklarında ayrımcı bir taciz tehlikesiyle karşı karşıya oldukları bilinmektedir<sup>14</sup>. Cinsel taciz ise psikolojik tacizin bir aracı olabilmekte, “*cinsel çağrışımlı psikolojik taciz*” olarak adlandırılabilir<sup>15</sup>.

<sup>10</sup> Anayasa Konseyi 4 Mayıs 2012 tarih ve 2012-240 QPC sayılı kararında eski cinsel taciz düzenlemesinde yer alan “başkasını taciz etmek” ifadesini “*suçun unsurlarını açıkça tanımlamadığı*” gerekçesiyle suç ve cezanın yasallığı ilkesine aykırı bularak iptal etmiş ve sonrasında yeniden düzenleme yapılması gerekmiştir.

<sup>11</sup> LE SUEUR, s. 531.

<sup>12</sup> ADAM, *Répertoire*, par. 45-46.

<sup>13</sup> 4857 sayılı İş Kanunu m. 74.

<sup>14</sup> ADAM, *Répertoire*, par. 62.

<sup>15</sup> ADAM, *Répertoire*, par. 70-71.

Öte yandan öğretilerde “dikey taciz” ve “yatay taciz” ayrımı da yapılmaktadır. Birincisinde fail ile mağdur arasında hiyerarşik bir iş ilişkisi vardır. Uygulamada da genellikle karşılaşılan biçimi, işveren veya vekili tarafından, bağlı çalışanın taciz edilmesidir. Ancak ender de olsa çalışanın, amirini taciz etmesi de söz konusu olabilmektedir. Nitekim Yargıtay, mağdurun yönetim hakkının suçun oluşumunu engellemediğine karar vermiştir<sup>16</sup>. “Yatay taciz” durumunda ise mağdur, hiyerarşik bakımdan aynı seviyedeki iş arkadaşı tarafından taciz edilmektedir. Ayrıca işyeri dışından üçüncü bir kişinin fail olması ve bu kişinin ailevi vb. nedenlerle mağdur üzerinde hukuki ya da fiili otoritesinin bulunması durumunda yine işverenin, en azından iş hukuku bağlamında sorumluluğunun doğduğu savunulmaktadır<sup>17</sup>.

## B. Maddi Unsur

Psikolojik taciz suçunun yürürlükteki yasal tanımı uyarınca, yargı yerleri temelde üç unsurun varlığını aramaktadır: tekrarlanan hareketler (somut olarak sözler veya davranışlar), bunların iş koşullarının kötüleşmesine yol açması veya açabilmesi, kötüleşmenin çalışana zarar verebilecek nitelikte olması<sup>18</sup>.

Öncelikle yasada açıkça belirtilmese de suçun bir iş ilişkisi çerçevesinde işlenebileceği ve tüm özel sektör ile kamu çalışanlarını kapsadığı kabul edilmektedir<sup>19</sup>.

İçtihat çerçevesinde hareketlerin çok uzun bir zaman dilimine yayılmasa bile tekrarlanması gerekmekte, hareketlerin mutlaka farklı olması ise aranmamaktadır<sup>20</sup>.

Kötüleşme ise maddi ya da manevi olabilir. Çalışanın penceresi ve aydınlatması olmayan bir odada çalıştırılması veya maddi menfaatlardan yoksun bırakılması ya da şirketin sağladığı ulaşım araçlarına binmesinin yasaklanması, yargı yerleri tarafından bu kapsamda değerlendirilmiştir<sup>21</sup>. İş koşul-

<sup>16</sup> Crim. 18 jan. 2011, n. 10-83.389, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).

<sup>17</sup> ADAM, **Répertoire**, par. 74-77; SALOMON Renaud / MARTINEL Agnès, **Droit pénal social**, 5e éd., Economica, Paris, 2019, s. 141.

<sup>18</sup> Crim., 8 sept. 2015, n. 13-83.299, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).

<sup>19</sup> SALOMON / MARTINEL, s. 140-141.

<sup>20</sup> SALOMON / MARTINEL, s. 144-145. Yazarlar, şantiye şefinin aynı gün içerisinde çalışana önce hakaret edip sonra da evine dönmesini sağlayacak araçtan yoksun biçimde şantiyede bırakması eylemini, zamana yayılmadığı gerekçesiyle suç kapsamında kabul etmeyen Douai İstinaf Mahkemesi kararını örnek olarak göstermişlerdir.

<sup>21</sup> SALOMON / MARTINEL, s. 145.

larının kötüleşmesinin objektif bir duruma işaret ettiği, bunun somut olarak belirlenmesinin ve “kötüleştiren iş koşulları” ile karıştırılmamasının gerektiği de eklenmelidir<sup>22</sup>. Hatta Yargıtay Ceza Dairesi, kötüleşme olasılığının bile yeterli olduğuna hükmederek suçun uygulama alanını son derece genişletmiştir<sup>23</sup>. Öte yandan söz konusu kötüleşmenin kural olarak tekrarlanan söz veya davranışlarla nedensellik bağı içerisinde ortaya çıkması gerekmektedir birlikte, yasal tanımdaki gibi “iş koşullarının kötüleşmesi amacı” taşıyorsa bu bağı aranmayacağı da eklenmelidir<sup>24</sup>.

Son olarak kötüleşmenin, mağdur bakımından yasada sayılan zararlı neticeleri doğurabilecek şekilde olması yani somut olayda sayılan neticeler doğmasa bile doğmaya elverişli olması aranmaktadır. Yargıtay içtihadı da bu yöndedir<sup>25</sup>. Dolayısıyla şekli suç olduğu, neticelere yönelik olasılığın yeterli olduğu belirtilmektedir<sup>26</sup>. Nitekim çalışanın amirine yönelik aşağılayıcı eylemlerini, yasada sayılan zararlı neticeleri gerçekleştirme araçları olmadığı gerekçesiyle suç saymayan istinaf mahkemesi kararı, Yargıtay tarafından basit bir olasılığın yeterli olduğu gerekçesiyle bozulmuştur<sup>27</sup>.

Birinci olası netice, “haklara ve haysiyete zarar verilmesidir”. Öğretide “ve” bağlacı nedeniyle her ikisinin birden olması gerektiği savunulmaktadır<sup>28</sup>. Yargıtay da genellikle ikisini birlikte değerlendirmektedir<sup>29</sup>. İnsan haysiyeti, öncelikle insanın bu sıfatıyla olan değerini korumakta, köle, serf ya da insan ticareti mağduru olmamasını ifade etmektedir<sup>30</sup>. İş yeri özelinde de çalışanın, amaca ulaşmak için bir araç olarak görülmemesi ve ona eşitlik anlayışı içerisinde bir insan olarak davranılması gerekliliğine işaret eder<sup>31</sup>.

---

<sup>22</sup> MONTEIRO, s. 277 vd.

<sup>23</sup> Crim., 14 janv. 2014, n. 11-81.362 bkz. SALOMON / MARTINEL, s. 145. Yazarlar, bu kararı haklı olarak eleştirmektedirler.

<sup>24</sup> SALOMON / MARTINEL, s. 146.

<sup>25</sup> Crim., 23 janv. 2018, n. 16-87.709, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).

<sup>26</sup> SALOMON / MARTINEL, s. 146.

<sup>27</sup> Crim., 6 déc. 2011, n. 10-82.266, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).

<sup>28</sup> SALOMON / MARTINEL, s. 146. Yazarlar, Hükümet tasarısında yalnızca “haysiyet” ifadesinin bulunduğu, “haklar” ifadesinin Meclis görüşmelerinde eklendiğini belirtmektedirler.

<sup>29</sup> SALOMON / MARTINEL, s. 148.

<sup>30</sup> DUPRE Catherine, «Le respect de la dignité humaine: principe essentiel du droit du travail», **Revue de droit du travail**, 2016, s.671.

<sup>31</sup> DUPRE, s. 676.

İkinci olası netice “bedensel veya ruhsal sağlığın bozulmasıdır”. Yine tam bir bozulma aranmamakta, olasılık yeterli görülmektedir. Yargı yerleri psikiyatri raporunu kanıt olarak kabul etmektedir<sup>32</sup>.

Üçüncü olası netice ise “mesleki geleceğin tehlikeye atılmasıdır”. Belirli ilkesi bakımından eleştirilen bu ifade, ücretin düşmesini de beraberinde getiren tenzil-i rütbe<sup>33</sup>, işten çıkarma veya genellikle karşılaşılan şekliyle, iş yerindeki “*cehennem*” dayanamayan çalışanın istifası örneklerini içermektedir<sup>34</sup>.

Uygulamada psikolojik taciz eylemleri olarak verilen örnekler şunlardır: yalnızlaştırma, iş vermeme veya işin yapılmasını kasten karmaşıklaştırma, aşağılayıcı veya haksız eleştiriler, saldırgan ya da amiyane sözler, sürekli ve çok detaylı izlemeler, aleni aşağılamalar, değersizleştiren işler verme, tam veya kısmi ödeme kesintileri, tehditler veya hakaretler<sup>35</sup>.

### C. Manevi Unsur

Suçun manevi unsuru Fransa’da tartışma konusu olmuştur. Aranılan manevi unsurun kast olduğu konusunda oybirliği söz konusudur. Zaten suçların “cürüm, cünha ve kabahat” (“crime, délit, contravention”) biçiminde üçe ayrıldığı Fransız ceza hukukunda ilk ikisi için kast aranmaktadır (FCK art. 121-3/1)<sup>36</sup>. Öngörülen yaptırım nedeniyle bir cünha olan psikolojik taciz için kast gerekmektedir<sup>37</sup>. Nitekim Yargıtay da bu yönde içtihat oluşturmuştur<sup>38</sup>.

Bununla birlikte asıl tartışma genel kast mı özel kast mı sorusu üzerinde doğmuştur. Zira birincisine göre failin, mağdura zarar verebilecek bir iş koşulu kötüleşmesine yol açan hareketleri bilerek yapmasını yeterli sayarken, ikincisi mağdura zarar verme kastını aramaktadır. Başta zarar verme kastını

<sup>32</sup> SALOMON / MARTINEL, s. 148.

<sup>33</sup> Fransa’da Yargıtay, 1998 tarihli *Hôtel Le Berry* kararına kadar işverenin, iş sözleşmesinde değişikliğe yol açan tenzil-i rütbe cezası da dahil olmak üzere disiplin cezalarını tek taraflı uygulamasını kabul ediyordu. Ancak bu kararlar birlikte iş sözleşmesi değişikliği durumunda çalışanın onayını aramaya başlamıştır bkz. BAYCIK Gaye, **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara Üniversitesi SBE Doktora Tezi, Ankara, 2011, s. 106. İlgili karar Soc., 16 juin 1998, n. 95-45.033.

<sup>34</sup> SALOMON / MARTINEL, s. 148.

<sup>35</sup> LE SUEUR, s. 530.

<sup>36</sup> “*İşleme kastı olmaksızın cürüm ve cünha oluşmaz*” («*Il n’y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre*»).

<sup>37</sup> ADAM, **Répertoire**, par. 483; FORTIS, s. 9; MONTEIRO, s. 277 vd.

<sup>38</sup> Crim., 21 juin 2005, n. 04-86.936, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).



arayan Yargıtay ise sonradan içtihadını değiştirmiş ve genel kastı yeterli görmeye başlamıştır<sup>39</sup>. Dolayısıyla Fransız ceza hukuku anlayışı çerçevesinde, failin yaptığı hareketlerin olası zarar verici sonuçlarını bilmesi gerekmele birlikte zarar vermeyi istemesi gerekmemektedir<sup>40</sup>. Nitekim Yargıtay, somut bir olayda psikolojik tacizin manevi unsurunun, olaydaki bir başka suçunkıyla karıştırılmamasını, ikinci suçun zarar verme kastını aradığını söyleyerek, açıklanan ilk görüşü uygulamayı sürdürmüştür<sup>41</sup>.

#### D. Hukuka Uygunluk Nedeni: Yönetim Hakkı

İşveren ile çalışan arasında iş sözleşmesi çerçevesinde kurulan iş ilişkisi bağlamında işverenin sahip olduğu temel haklardan biri de yönetim hakkıdır. Öğretide, hukuka uygun olmak kaydıyla işverenin işi düzenlemesi ve işin yürütülmesini denetlemesini sağlayan hak olarak kabul edilen bu hak çerçevesinde işveren, talimatlar verebilir, düzenlemeler yapar, bunlara uyulup uyulmadığını denetler ve gerekirse yaptırım uygulayabilir<sup>42</sup>. Türkiye’de Yargıtay da çalışanın iş görme borcunun yönetim hakkı kapsamındaki talimatlarla somutlaştığını, bu hak ile borcun birbirinin karşılığı olduğunu ifade etmiştir<sup>43</sup>.

Dolayısıyla işverenin bu hakkı uyarınca otoriter bir tavır sergilemesi ve genel anlamda çalışanlar üzerinde bir iş stresi yaratmasının hukuka uygun olduğu Fransa öğretisinde ve uygulamasında kabul edilmektedir<sup>44</sup>. Ancak her hak gibi bu hakkın da hukuk sınırları içerisinde kalması zorunlu olup, eğer ölçülülük dışına çıkılırsa psikolojik taciz suçunun olduğu kabul edilmektedir<sup>45</sup>. Örneğin Yargıtay, failin mağdura diğer çalışanlar ve müşterilerin önünde bağırmasını, aşağılayıcı ad takmasını, sürekli iş değiştirtmesini yönetim hakkının sınırlarının aşılması olarak yorumlayıp suçun tamamlandığına karar vermiştir<sup>46</sup>. Aynı biçimde işverenin sürekli ve nedensiz öfkeli dav-

<sup>39</sup> ADAM, *Répertoire*, par. 483; SALOMON / MARTINEL, s. 148-149.

<sup>40</sup> ADAM Patrice, “La ‘figure’ juridique du harcèlement moral managérial”, *Semaine sociale Lamy*, n. 1482, s. 6

<sup>41</sup> Crim., 13 déc. 2016, n. 15-81.853.

<sup>42</sup> DURSUN ATEŞ Sevgi, *İşverenin Yönetim Hakkı*, Selçuk Üniversitesi SBE Doktora Tezi, Konya, 2019, s. 13.

<sup>43</sup> Y. 7.HD. E. 2014/5708 K. 2014/10806 K. 14.05.2014, www.yargitay.gov.tr (Erişim: 1 Şubat 2022).

<sup>44</sup> SALOMON / MARTINEL, s. 143; LE SUEUR, s. 531.

<sup>45</sup> ADAM, *Répertoire*, par. 527.

<sup>46</sup> Crim., 30 sept. 2009, n. 09-80.971, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).

ranışları, mağdurlara eğitimini almadıkları işleri vererek onları hataya sevk etmesi, yine müşterilerin önünde aşağılaması yönetim hakkının sınırlarının aşılması olarak kabul edilerek mahkûmiyet hükmü onanmıştır<sup>47</sup>.

### E. Kurumsal Psikolojik Taciz

Bu kısımda son olarak söz edilmesi gereken kavram, aşağıda ayrıntılı biçimde tartışılan kararlar da doğrudan bağlantısı nedeniyle, yeni bir kavram olan “kurumsal psikolojik taciz”dir. Bu durumda “taciz”, genellikle belirli tek bir çalışanı değil tüm ya da bir kısım çalışanı hedef alır ve yönetimin yarattığı baskı ve korku, belirli bir “modelin”, bir “işletme stratejisinin” sonucudur<sup>48</sup>.

Söz konusu kavram mevzuatta yer almasa da yargı kararlarında kabul edilmiştir. İlk başta Yargıtay İş Hukuku Dairesi 2009 yılında psikolojik tacizin, yöneticiler tarafından uygulanan “*belirli işletme yöntemlerinin de*” sonucu olabileceğini açıkça kabul etmiştir<sup>49</sup>. Ceza Dairesi de söz konusu suçun, “bir organizasyon veya yönetim modelinden” kaynaklanabileceğini hüküm altına almıştır<sup>50</sup>.

Öğretide bir “kurumsal psikolojik tacizin” varlığı halinde Fransız ceza hukuku çerçevesinde sorumlu organını ya da temsilcisini belirlemeye çalışmak yerine doğrudan suçun hesabına işlendiği tüzel kişinin cezalandırılması gerektiği savunulmaktadır<sup>51</sup>.

## 3. Somut Bir Örnek: France Telecom Davasının Gelişimi

### A. Soruşturma

Süreç 14 Aralık 2009 tarihinde SUD PTT adlı sendikanın, Paris Cumhuriyet Başsavcılığına sunduğu, şirket yöneticilerine yönelik şikâyet dilekçesi ile başlamıştır. Öncelikle Savcılığın istemi üzerine iş müfettişleri görevlendirilmiş, idari soruşturma yapılarak raporlar sunulmuştur. Raporlarda çalışanları yaşadıkları sorunlara dikkate çekilerek “basit iş sıkıntılarının” ötesine

<sup>47</sup> Crim., 17 juin 2014, n. 12-84.918; İlgili başka kararlar için bkz. VIRIOT-BARRIAL Dominique, “Harcèlements au travail: récents évolutions”, *AJ Pénal*, 2016, s. 352 vd.

<sup>48</sup> ADAM Patrice, “Harcèlement moral: pleins feux sur l’obligation patronale de prévention”, *Le Droit ouvrier*, n. 702, Janvier 2007, s.4; ADAM, *La figure juridique*, s. 7.

<sup>49</sup> Soc., 10 nov. 2009, n. 07-45.321, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).

<sup>50</sup> Crim., 27 mai 2015, n. 14-81.869, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).

<sup>51</sup> FORTIS, s. 11.

geçildiği intihar ve depresyon vakalarının olduğu vurgulanmıştır. 8 Aralık 2010 tarihinde Fransız Ceza Muhakemesi Kanunu çerçevesinde, soruşturma yargıçlarının yürüttüğü ilk soruşturma açılmıştır<sup>52</sup>. Yapılan aramalar ve alınan ifadeler sonucunda ilk soruşturma 30 Aralık 2014 tarihinde bitmiş, ancak istinaf ve temyiz başvuruları nedeniyle 12 Haziran 2018 tarihinde soruşturma yargıçları kısmi kovuşturmayaya yer olmadığı kararı ve son soruşturma açılması kararı ile (“*ordonnance de renvoi*”) soruşturma aşamasını bitirmişlerdir.

Söz konusu kararda soruşturma yargıçları, 2007-2010 yılları arasında, daha önce özelleştirilen France Telecom şirketinin<sup>53</sup> ve üç eski yöneticisinin şirketteki çalışan sayısını azaltmak için psikolojik taciz suçunu kurumsal düzeyde işlediklerini, dört eski yöneticinin de suç ortağı olarak iştirak ettiklerini iddia etmişler ve cezalandırılmalarını istemişlerdir. Kararda faillere isnat edilen eylemler şunlardır:

- Sürekli ve düzensiz yeniden organizasyonlar,
- Başlangıçta tekrarlayan teşvikler,
- Zorla yer ve/veya görev değişiklikleri,
- Fazla çalıştırma, sonuç baskısı veya çalıştırmama,
- Aşırı ve müdahaleci denetim,
- Değersizleştiren işlere verme,
- İnsan kaynakları desteğinden yoksunluk,
- Yetersiz hatta olmayan eğitimler,
- Personelin yalnızlaştırılması,
- Korkutma manevraları, hatta tehditler,
- Ödemelerin düşürülmesi

---

<sup>52</sup> Fransa’da cürümler açısından ilk soruşturma (“*information judiciaire*”) zorunludur. Cünhalar açısından ise takdiridir. Bkz. FCMK art. 79 vd.

<sup>53</sup> Fransa’da tüzel kişilerin ceza sorumluluğu bulunmaktadır. FCK art. 121/2: “*Devlet dışında, tüzel kişilerin (...) kendi hesaplarına, organ veya temsilcileri tarafından işlenen suçlardan dolayı ceza sorumluluğu vardır*”.

Diğer suç ortaklarına isnat edilen eylemler de şunlardır:

- İşten ayrılmalara yönelik baskıyı güçlendiren çok baskıcı bir yönetim modeli uygulama,
- Çalışanlara ve görevlilere iş vermemeye yönelik yeniden organizasyonlar gibi işten ayrılmalara yönelik baskı araçları oluşturma,
- Saha görevlerini tasarlama ve genelleştirme,
- Zorunlu değişiklik kararlarına katılma,
- Görevliler ve çalışanlar için istikrarsızlık yaratmaya yönelik süreçleri arttırma,
- Küçülme amacına ilişkin finansal teşvikler yaratma

### **B. Kovuşturma**

Bu aşamada çeşitli dernek, sendika ve federasyonlardan oluşan 14 tüzel kişi ve 170 gerçek kişi davaya katılmıştır. 6 Mayıs 2019 ile 11 Temmuz 2019 tarihleri arasında toplam 46 duruşma yapılmış, 5 Temmuz 2019 tarihinde Savcılık esas hakkındaki mütalaasını sunmuş, 6-11 Temmuz 2019 tarihleri arasında da sanıklar ve müdafileri esas hakkındaki savunmalarını yapmışlardır.

Savunma tarafı, genel olarak, aşağıdaki savunmalara dayanmıştır:

- Kurumsal psikolojik taciz kavramı, yasallık ilkesine aykırıdır. Yasa, hiçbir biçimde “sistemik psikolojik tacizi” öngörmemektedir, dolayısıyla suçlamalar öngörülebilir değildir.
- Suçun maddi unsurunda süreklilik bulunmaktadır. Bireysel durumlar dikkate alınmaz, suç ancak kasti icrai hareketlerle işlenebilir, basit ihmaller yeterli değildir.
- Her hareketin nedensellik bağı içerisinde, her mağdurun çalışma koşullarını kötüleştirilmesi ve bunun da tek tek kanıtlanması gerekmektedir.
- Kurumsal taciz kavramıyla, mağdurların belirsiz biçimde genişletilmesi hem dar yorum ilkesine<sup>54</sup> hem de suç ve cezanın yasallığı ilkesine aykırıdır.

<sup>54</sup> Fransa’da söz konusu ilke açıkça yasada yer almaktadır. FCK art. 111-4: “*Ceza Kanunu dar yorumlanır*”.

- İlgili Yargıtay içtihadı ışığında, yönetim yetkisi, psikolojik taciz değildir. Yönetici otoriter olabilir, işe ilişkin bazı gereksinimlerin karşılanması stres yaratabilir ama bu psikolojik taciz anlamına gelmez. Failde, meşru şirket çıkarlarını korumaya çalışmanın ötesinde zarar verme bilincinin bulunduğu da kanıtlanmalıdır.

### C. Mahkemenin Değerlendirmesi ve Hüküm

#### a. Suça İlişkin Genel Değerlendirmeler

Paris 31. Asliye Ceza Mahkemesi öncelikle suça ilişkin genel değerlendirmeler yapmıştır. İlgili Anayasa Konseyi ve Yargıtay içtihadına gönderme yaparak, suç tanımının yasallık ilkesine aykırı olmadığı sonucuna varan Mahkeme, somut koşullar çerçevesinde yasanın ve yasa koyucunun amacını ortaya koyma görevi olduğundan hareketle, metni ve içtihadı dikkate alarak yorum yapabileceğini, bunun dar yorum ilkesine aykırı olmadığını söylemiştir.

Suçtu inceleyen Mahkeme, bir ön şart olarak fail ile mağdur arasında iş ilişkisi bulunması gerektiğini belirtmiş, ancak İş Kanunu bakımından mağdurun mutlaka işçi olması aranırken Ceza Kanunu uygulamasında iş ilişkisinin yeterli olduğunu eklemiştir. Nitekim Yargıtay, bir kararında bağımsız çalışanın bile bu suçun mağduru olabileceğini kabul etmiştir<sup>55</sup>. Bu bağlamda İş Kanunu ile Ceza Kanununda yer alan düzenlemeler arasındaki farka da değinen Mahkeme, ikincisinin amacının failleri cezalandırıp tekrar topluma kazandırmak olduğunu, usulünün de ilkinden tamamen farklı olduğunu vurgulamıştır.

Ayrıca söz konusu suçun süreklilik unsuru içerdiğini belirten Mahkeme, niteliği ağır da olsa tek bir eylemin başka bir suçu oluşturabileceği ancak tek başına psikolojik taciz suçunu oluşturamayacağı sonucuna varmıştır<sup>56</sup>. Birbirinden bağımsız olmayan eylemler bütünü olmalıdır. Zamanaşımı da en son eylemden itibaren işler.

Maddi unsur bakımından iş koşullarını kötüleştiren ve işçiye zarar verebilecek, tekrar eden hareketler aranmaktadır. İçtihat uyarınca tekrar eden hareketlerin farklı niteliklerde olması, başta iş koşullarını kötüleştirme ya da işçiye zarar verme amaç ya da neticesine sahip olup olmaması önem taşı-

<sup>55</sup> Crim., 16 déc. 2016, n. 16-81.253, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).

<sup>56</sup> Yargıtay, mağdurun iş arkadaşlarına e-postalar gönderme eylemini, tekrar eden eylemler değil, hukuki anlamda tek bir eylem olarak kabul etmiştir (Crim. 9 mai 2018, n. 17-83.623, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022)). Türk hukuku bakımından “aynı neviden fikri içtima” olduğu söylenebilir (TCK m. 43/2).

mamaktadır. Yargıtay, iş koşullarının kötüleşmesini somut olarak aramakta, olasılığı yeterli görmektedir<sup>57</sup>. Kötüleşme maddi veya manevi olabilmektedir<sup>58</sup>. Kötüleşmenin “mağdurun haklarına ve haysiyetine zarar verecek” nitelikte olması gerekir<sup>59</sup>. Tıpkı kötüleşme gibi olasılık yeterlidir. Mahkeme, hareketlerin icrai nitelikte olması gerektiğini, basit ihmalin söz konusu olamayacağını söyledikten sonra, sanıkların bu yöndeki itirazlarına, somut olayda basit ihmal değil yöneticilerin kasıtlı olarak verdikleri kararların icrasının söz konusu olduğu şeklinde yanıt vermiştir.

Manevi unsur bakımından da Mahkeme, işçiye zarar verebilecek bir kötüleşmeye yol açan hareketlere yönelik bir genel kastın mı, yoksa mağdura zarar vermeye yönelik özel kastın mı gerekli olduğu tartışmasına girmiştir. Yasanın yeni yürürlüğe girdiği dönemde özel kast arayıp daha sonra genel kastı benimseyen Yargıtay’ın içtihadından hareketle, failde zarar verme kastının bulunmasının gerekmediğine karar vermiştir. Böyle bir sonucu bilmesi ya da bu yöndeki bir olasılık yeterlidir. Nitekim Yargıtay da “*amirin yönetim yetkisini aşan tekrarlama, kasti tacizi ortaya koymaya yeter*” demiştir<sup>60</sup>.

Bu bölümde son olarak Mahkeme, kurumsal taciz kavramına değinmiştir. Dava konusu olayların yaşandığı tarihteki yasal tanımın, belirli çalışanları hedeflemeyen “sistemik taciz” kavramını içermediği savunmasına karşı, öncelikle Meclis tartışmalarını gösteren Mahkeme, Yargıtay’ın İş Hukuku Dairesinin kabul ettiği bu kavramı, Ceza Dairesinin de 21 Haziran 2005 tarih ve 04-87.767 sayılı kararı ile kabul ettiğini söylemiştir. Nitekim adı geçen kararda, çalışanların bireysel ya da kolektif olarak muhatap oldukları eylemlerin iş koşullarını kötüleştirdiğini kabul eden istinaf mahkemesi kararı onanmıştır. Böylesi bir taciz için aranan koşullar da şöyle sıralanmıştır:

- Çalışanların işini kısmen veya tamamen düzenleme amacı taşıyan bir şirket politikası oluşturup uygulama,
- Bu grubun iş koşullarını, sürekli tekrarlarla, kötüleştirme,
- Yönetim yetkisinin sınırlarının aşılması

<sup>57</sup> Crim., 24 mai 2011, 10-87.100; 14 janv. 2011, 11-81.362; 28 janv. 2018, 16-87.709, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022). Dolayısıyla Fransız hukukunda psikolojik taciz suçunun, zarar değil tehlike suçu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

<sup>58</sup> Crim., 25 juin 2013, 12-84.650, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).

<sup>59</sup> İnsan haysiyeti kavramı, Anayasa Konseyi içtihadı uyarınca anayasal değere sahip bir ilkedir (n. 94-343/344 DC du 27 juillet 1994, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022)).

<sup>60</sup> Crim., 30 mars 2016, n. 14-86.700, www.legifrance.gouv.fr (Erişim: 1 Şubat 2022).

b. Somut Olayın Değerlendirilmesi

Mahkeme, soruşturmanın açılması kararında 1 Ocak 2007'den itibaren işlenen eylemlerin dikkate alındığını dolayısıyla, sanığın rızası olmadıkça belgede yer alanlardan başka eylemlere ilişkin karar verilemeyeceğini söylemekle beraber, önceki eylemlerin suçun maddi ve manevi unsurunun tartışılmasında ele alındığını ifade etmiştir. Var olan kuralın, bunu engellemediğini de vurgulamıştır.

Mahkeme, dava konusu olayları tarihsel sıralamada dört bölüme ayırmıştır:

Birinci bölüm, 2002 yılı ile Haziran 2005 arasındaki dönemi kapsamaktadır. Bu süreçte şirketin özelleştirilmesi ve sanıkların, 2005-2006 sürecinde alacakları asıl kararlara hazırlık yapmaları, bir bakıma hazırlık hareketleri söz konusudur. Çalışan topluluklarının parçalanması, yeniden oluşturulmasına yönelik ilk adımlar atılmış, dayanışma azaltılarak psikolojik taciz kolaylaştırılmıştır.

İkinci bölüm 2005-2006 yıllarını kapsamaktadır. “Yeni Telekom Deneyimi” (*Nouvelle Expérience des Télécoms - NexT*) adlı strateji ve “Dönüşüm için Yeteneklerin Öncelenmesi” (*Anticipation des Compétences pour la transformation - ACT*) adlı program ilan edilmiştir. Soruşturma yargıçlarının iddiası 18 aylık bu süreçte, finansal kaygılarla, personelin temsil kurumlarının etkisizleştirilmesi, 22.000 kişinin işten ayrılması ve görüşmelerin kasten başarısızlığa uğratılmasının amaçlandığıdır. Savunma bunları tamamen reddetmiştir.

Üçüncü bölüm olan 2007-2008 süreci ise Mahkeme tarafından suçun işlendiği dönem olarak kabul edilmiştir. Mahkeme, tüm sanıklara ilişkin mahkûmiyet kararını bu dönemdeki eylemlere dayandırmıştır. Bu dönemde *NExT* adlı stratejik plan uygulanmaya devam etmiştir. Mahkeme, öncelikle, psikolojik tacizin yapısı gereği, tek tek ele alındığında önemsiz gözükken hareketlerin bağımsız düşünülmemesi, topluca değerlendirilmesi gerektiğini söylemiştir. İkinci olarak da zararın aranmadığını, zarar olasılığının yeterli olduğunu vurgulamıştır. Taciz edici ve tekrar eden üç temel hareket belirlenmiştir:

1. İşten çıkışların ve yer değişikliklerinin izlenmesi: Süreç içerisinde şirket bölümlerine, zorunlu işten çıkış ve yer değiştirme kotaları koyan talimatlar verilmiş ve icrası sürekli kontrol edilmiştir. Sonuçta çalışan sayısını azaltmaya yönelik yapay ama stratejik hedefle birlikte, tüm bölümlerde gönüllü değil zorla işten çıkışlar olmuştur.

2. Performans ücreti ve grubun dönüşümünün izlenmesi: Süreç içerisinde yöneticilerin performans ücreti, küçülmeye bağlanmıştır. Böylece çalışanları şirketten ayrılmaya zorlamak için ara hiyerarşiye başvurulmuştur. Bu bağlamda İnsan Kaynakları Bölümü önemli rol almıştır.
3. Yöneticilerin eğitimi: Yöneticiler, şirket tarafından kurulan “Fransa İşletme Okulu” (“*Ecole du Management France*”) tarafından söz konusu stratejinin uygulanabilmesi için eğitime tabi tutulmuşlardır.

Aynı süreçte; fazla çalıştırma, sonuç baskısı veya tersine çalıştırmama, aşırı ve müdahaleci denetim, değersizleştiren işlere verme, personelin yalnızlaştırılması, korkutma manevraları, hatta tehditler şeklinde diğer hareketlerde de bulunmuş fakat mahkeme, bunlarla şirket politikası arasında açık bir bağ tespit edememiş ve tüm çalışanlar için uygulandığını görmemiştir. Ancak yine de açıklanan politikanın baskısı altındaki kimi yöneticilerin başvurduğu yöntemler olabileceği belirtilmiştir. Zira makul olarak öngörülebilir olanın çok üstünde işten çıkış hedefi için yönetim, çok farklı yöntemleri devreye sokmuştur. Çalışanların yerleri “zorla” değiştirilmiş, yöneticilere, farklı iş yapıyor olsalar bile, çalışanların performanslarını kıyasladıkları belgeler hazırlanmış (“*performance individuelle comparée*”) ve bunlar ilan edilmiş, çalışanlar üzerinde baskı yaratılmıştır. “*Pushing mail*” yoluyla çalışanlara haftada birkaç kez başka yerlerde çalışmalarını öneren e-postalar gönderilmiştir. Mahkeme, tek başına cezalandırılabilir olmayan bu hareketin, somut koşullarda, sürekliliği de dikkate alındığında, genel endişe ikliminin bir parçası olabileceğini söylemiştir. Kasım 2009 itibarıyla çalışanların yalnızca %30’unun son 5 yılda yer değiştirmede olduğu görülmüştür. Soruşturma yargıçları tarafından “organize olmayan” şeklinde nitelenen, şirket içindeki sürekli yeniden organizasyonlar ile ortadan kaldırılan görevler ve 22.000 işten çıkış ile bağlantı görülmüştür. Bununla birlikte mahkeme, söz konusu yeniden organizasyonların tek başına taciz edici olmadığını çünkü şirketin dönüşümü için gerekli projelerle ilgisiz olduğunu gösterecek yeterli unsurların dosyada bulunmadığını kabul etmiştir. Ancak “organize olmayan” karakteri nedeniyle, şirket yönetiminin süreci makul biçimde yürütebilecek araçlara da sahip olmadığını eklemiştir. İş yeri hekimleri ve iş müfettişleri, raporlarında iş koşullarının kötüleştiğini tespit etmişlerdir. Şirket yönetimi ise uyarıları dikkate almamış ve küçülme stratejisini uygulamaya devam etmiştir.

Son dönem ise 2009-2010 yıllarıdır. Mahkeme, soruşturma yargıçlarının tersine bu dönemde suç işlenmediğine karar vermiştir. Zaten bu dönemde *NExT* planına ilişkin az belge bulunmaktadır. Zira 2008 yılı sonunda bitmiştir. 14 Temmuz 2009 tarihinde şirket çalışanı Michel DEPARIS’in intiharı ve bıraktığı



mektubun medyanın gündemine oturması, dikkatleri şirketin üzerine çekmiş ve krizi son derece medyatikleştirmiştir. Bay DEPARIS yazdığı mektupta iş koşullarından şikâyet etmiştir: “sürekli acil durum, fazla çalışma, eğitim eksikliği, şirkette tam bir organizasyonsuzluk”. Son günlerde “acınası” bir duruma düştüğünü, “işinin buna yol açtığını ve intiharından France Telecom’un sorumlu olduğunu” yazmıştır. Daha önce de 7 kişi intihar etmiş, bu intihardan sonra da 8 kişi daha intihar etmiştir. Bunun üzerine ülke gündemine oturan krizi yönetmek isteyen şirket yönetimi, Çalışma Bakanlığı ile psiko-sosyal risklerin yönetimi politikası oluşturmak için bir sözleşme imzalamış, ayrıca sendikalarla da bir araya gelerek çeşitli sözleşmeler imzalamıştır. Şirket yönetiminde de değişiklikler olmuştur. Sorunun medyatik hale gelmesi, 2009 yılı yaz mevsiminden itibaren şirketi, çalışanlarına yeniden güven kazandırmaya itmiştir.

Mahkemeye göre bu iki yıllık süreçte yani NExT planı bittikten sonra, resmi olarak işten çıkmaya zorlamayı hedefleyen bir küçülme politikasının varlığını ortaya koyan yeterli unsur bulunmamaktadır. Zira 22.000 işten çıkış hedefine fazlasıyla ulaşılmıştır. Dolayısıyla 2007-2008 sürecinin basit etkilerinin, yeni psikolojik taciz hareketleri olarak değerlendirilemeyeceği gerekçeyle 2009-2010 sürecinde suçun gerçekleşmediği sonucuna ulaşılmıştır.

#### c. Hüküm

Yasal değişiklikleri dikkate alan Mahkeme, suç işlendiği tarihteki cezaya göre değerlendirme yapmıştır (1 yıla kadar hapis, 15.000 € adli para cezası). Zaten bu cezalar en lehe olan cezalardır. Üç gerçek kişi yönetici fail için, suçun işlenişini ve konumlarını dikkate alarak en üst sınırdan cezaları belirlemiş ama 8 aylık kısmını ertelemiştir. Suç ortaklarına, tamamı ertelenen dört ay hapis ile 5.000 € adli para cezasına hükmetmiştir. Tüzel kişi olarak France Telecom ise 75.000 € adli para cezasına çarptırılmıştır. Ayrıca Mahkeme, katılanların da çeşitli miktarlarda tazmin edilmesine karar vermiştir. Fransız hukukunun bir özelliği olarak mahkemenin 2009-2010 dönemi için sanıklara ayrı ayrı beraat kararı verdiği de eklenmelidir.

## II. TÜRKİYE’DE PSİKOLOJİK TACİZ

### 1. Genel Olarak

Öncelikle, “modern bir savaş” ve “kısır döngü” olarak adlandırılan<sup>61</sup> psikolojik tacizin (mobbingin) Türkiye’de tam karşılığı olan bir suçun bu-

<sup>61</sup> CİN Onursal / GÜNBEY Tuba, “Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi”, NEÜHFD, C: 4, S: 1, 2021, s. 153.

lunmadığını hatırlatmak gerekiyor. Buna karşılık başta iş hukuku olmak üzere özel hukuk alanında psikolojik tacizin gerek mevzuatta gerekse içtihatla yer aldığı ve uygulandığı söylenmelidir.

Bu bağlamda 4857 sayılı İş Kanunu doğrudan bir hüküm içermese de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlığının altındaki 417. maddesinin 1. fıkrası, işverene işçisini psikolojik tacizden koruma yükümlülüğü vermektedir<sup>62</sup>. Dolayısıyla psikolojik taciz, işverenin işçiyi gözetme borcu çerçevesinde değerlendirilmektedir. İşveren, işçisinin hem kişiliğini korumak hem de kişilik haklarına saygı göstermekle yükümlüdür<sup>63</sup>. Yargıtay da bu borcun içeriğini "İş sözleşmesinin işverene yüklediği gözetme borcu, işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler (...) İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır"<sup>64</sup> biçiminde tanımlayarak psikolojik tacizi de kapsamını sağlamıştır.

Öğretide; mobbing, işçiye karşı işveren, vekili veya bir başka işçi tarafından yapılan, sürekli, küçültücü, aşağılayıcı davranışlar olarak tanımlanmakta ve genellikle amacın da istifa ettirmek olduğu eklenmektedir<sup>65</sup>. Yargıda ise kavram ilk 2006 yılında bir yerel mahkeme tarafından kullanılmış ve "mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışan veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir"<sup>66</sup> tanımı yapılmıştır.

Daha sonra Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da benzer bir tanımlama yapmış ve davalı bankanın, uzun yıllardır kendi bünyesinde çalışan davacıyı 9 ay boyunca 30 kez yer değiştirtmesini psikolojik taciz olarak yorumlamıştır<sup>67</sup>.

<sup>62</sup> "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".

<sup>63</sup> SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 16. Baskı, İstanbul, 2018, s. 400 vd.; LOKMANOĞLU Salim Yunus, **İşyerinde Psikolojik Taciz - Mobbing-**, 2. Baskı, Ankara, 2019, s. 99-100.

<sup>64</sup> Y. 9.HD. E. 2010/15688 K. 2010/38732 T. 20.12.2010, www.lexpera.com (Erişim: 10 Ocak 2022).

<sup>65</sup> SÜZEK, s. 402.

<sup>66</sup> Ankara 8. İş Mah., E. 2006/19 K. 2006/625 T. 20.12.2006 bkz. LOKMANOĞLU, s. 23. Yazar, Anayasal Mahkemesi bireysel başvuru kararından da örnek vermektedir. s. 24.

<sup>67</sup> YHGK E. 2012/9-1925 K. 2013/1407 T. 25.9.2013 bkz. SÜZEK, s. 403.

Psikolojik taciz mağduru olan çalışan, sözleşmeye aykırılık ya da haksız fiil kuralları çerçevesinde maddi/manevi tazminat isteyebileceği gibi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi de gündeme gelebilecektir (İş K. m. 24/II, b, d)<sup>68</sup>. Ayrıca işverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde idari para cezalarıyla karşı karşıya kalabilmesi de söz konusudur.

## 2. Ceza Hukukunda Psikolojik Taciz

Daha önce de belirtildiği üzere Türk ceza hukukunda açıkça psikolojik taciz adında bir suç tanımlanmamıştır. Bu nedenle başka suçların uygun düştüğü ölçüde, psikolojik taciz oluşturan eylemlerin cezalandırılmasını sağlaması hukuken olanaklıdır.

Bir görüşe göre; intihara yönlendirme (TCK m. 84), kasten yaralama (TCK m. 86-87), eziyet (TCK m. 96), cinsel saldırı ve cinsel taciz (TCK m. 102-105), cebir (TCK m. 108), kişinin huzur ve sükununu bozma (TCK m. 123), hakaret (TCK m. 125) suçları gündeme gelebilecektir<sup>69</sup>.

Bir başka görüşe göre ise “kasten yaralama”, “hakaret”, “kişinin huzur ve sükununu bozma”, “eziyet” ve “cinsel taciz” suçlarının yanında iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (TCK m. 117), nefret ve ayrımcılık (TCK m. 122) ve özel hayatın gizliliğini ihlal suçları (TCK m. 134) da uygulanabilecektir<sup>70</sup>.

Söz konusu suçlar, doğrudan psikolojik tacizin ihlal ettiği hukuksal değeri koruyup bu eylemi cezalandırmak gibi bir amaç taşımasa da, psikolojik tacizin gerçekleştirilmesine hizmet eden çoğu eylemin ayrı ayrı cezalandırılmasına yol açmaktadır. Ancak her suç için, kendi özel unsurları çerçevesinde ek koşullar aranacak olması ve hiçbirinin, psikolojik tacizle ihlal edilen hukuksal yararı doğrudan ve tam olarak korumadığı unutulmamalıdır. Dolayısıyla tam amaca ulaşılamamaktadır. Aynı suçların olduğu Fransa’da da İş Kanunu yanında Ceza Kanunu’nda da özel bir psikolojik taciz düzenlemesinin yapılmış olması, bu görüşü desteklemektedir.

Bununla birlikte yasal tanımları ve Yargıtay içtihadı ışığında iki suçta özel olarak yer vermek ve bunları tartışmak gerekmektedir. Birincisi eziyet, ikincisi ise iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçlarıdır. Son olarak psikolojik

<sup>68</sup> SÜZEK, s. 404; LOKMANOĞLU, s. 106 vd.

<sup>69</sup> ERDEM Mustafa Ruhan / PARLAK Benay, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: 88, 2010, s. 272-280.

<sup>70</sup> LOKMANOĞLU, s. 90 vd.

taciz açısından tartışma yaratabilecek bazı genel ceza hukuku kurumlarına da değinmek yararlı olacaktır.

### A. Eziyet Suçu (TCK m. 96)

Türk Ceza Kanunu'nun 96. maddesinde düzenlenen ve 765 sayılı eski Türk Ceza Kanunu'nda tam karşılığı bulunmayan "eziyet" suçunun, yasallık ve belirlilik ilkesi açısından sorunlu olduğu öğretide savunulmaktadır<sup>71</sup>.

Söz konusu eleştiri haklı olmakla birlikte var olan koşullar çerçevesinde çözüm olarak, madde gerekçesinden de hareketle, TCK m. 94'te tanımlanan "işkence" suçuna başvurulması önerilmiştir<sup>72</sup>. Dolayısıyla mağdurun, sistematik olarak, insan onuruyla bağdaşmayan biçimde, bedensel ya da ruhsal yönden acı çekmesine ya da aşağılanmasına kasten yol açılması eziyet suçunu oluşturur<sup>73</sup>. Sistematik olmak ise hareketlerin ani nitelikli tekil olmaması, belli bir süre devam etmesi hatta "*düzenli bir bütünlük arz eder*" şekilde yapılmasıdır<sup>74</sup>. Yargıtay'ın da aynı görüşte olduğu savunulmaktadır<sup>75</sup>.

Bu tanımın kabulü durumunda, insanların, insanlık onuruyla bağdaşmaz biçimde ve sistematik olarak bir bütünlük içerisinde acı çekmesine ya da aşağılanmasına yol açmanın, psikolojik taciz oluşturan eylemleri de kapsadığı açıktır<sup>76</sup>. Nitekim Yargıtay da somut bir psikolojik tacizi, eziyet suçu kapsamında değerlendirerek, beraat hükmünü bozmuştur. Olayda, özel kalem müdürlüğünde memur olan katılanın sözleşmesi feshedilmiş, İdare Mahkemesi'nin iptal kararı üzerine kendisi geri dönmüş, bir hafta sonra geçici yetkiyle 6 aylığına başka bir yere gönderilmiş, bu kez verilen yürütmeyi durdurma kararı üzerine katılan il merkezine geri dönmüştür. Bu kez kendisine oda verilmeyen katılan, bodrum katında şoförlerle birlikte mesaiye zorlanmış, yine geçici olarak görevlendirilmiş ve yine yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir.

<sup>71</sup> TEZCAN Durmuş / ERDEM Mustafa Ruhan / ÖNOK R. Murat, **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, 19. Baskı, Ankara, 2021, s. 326-327. Yazarlar, düzenlemenin İspanya'dan alındığını, orada da Yargıtay'ın maddeyi "*belirsiz*" bulduğunu belirtmektedirler. SEVÜK Handan, "5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Eziyet Suçu", **İÜHF**, C: LXXI, S: 1, 2013, s. 1273-1274. Yazar, bu eleştirinin yanında düzenlemenin Türkiye'nin AİHS m. 3 bağlamındaki pozitif yükümlülüğünün ve bir gereği olduğunu vurgulamıştır.

<sup>72</sup> CİN / GÜNBEY, s.157; ALTUNÇ Sinan, "Eziyet", **Özel Ceza Hukuku**, C: II, İstanbul, 2017, s. 374-375.

<sup>73</sup> TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 328; SEVÜK, s. 1276.

<sup>74</sup> SEVÜK, s. 1277.

<sup>75</sup> CİN / GÜNBEY, s. 159.

<sup>76</sup> Aynı yönde bkz. TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 331; ERDEM / PARLAK, s. 275.

Yargıtay 8. Ceza Dairesi ise Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2017 yılındaki bir kararına<sup>77</sup> gönderme yapmış ve psikolojik tacizin sistematik yönünü vurgulayarak, sürekli yer değiştirme, anlamsız işler verme, yok sayma gibi eylem örneklerini sıralamıştır. Bundan hareketle somut olaydaki “sırf sıkıntı vermek, onu (katılanı) rencide ve pasifize etmek kastını” vurgulayan Cezai Dairesi, eylemlerin eziyet boyutuna vardığına, haklı olarak, karar vermiştir<sup>78</sup>.

Bununla birlikte işkence suçunun diğer benzer suçlardan ayırt edilmesine yeterince hizmet etmediği için eleştirilen “insan onuruyla bağdaşmama” ölçütünün<sup>79</sup>, aynı sorunu eziyet suçu açısından da doğurduğu, önerilen “ağır-lık düzeyi” ölçütünün<sup>80</sup> de çok farklı uygulamalara yol açabilecek niteliği nedeniyle maddedeki belirsizliği gidermeyeceği söylenmek zorundadır.

### **B. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m. 117/2)**

Türk Ceza Kanunu'nun İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali başlıklı 117. maddesinde birbirinden farklı birden fazla suç düzenlenmiştir. Gerek tanımı gerekse yukarıda eziyet suçuna ilişkin değinilen Yargıtay kararındaki karşı oy gereğince ikinci fıkrada düzenlenen suç, psikolojik taciz ile ilgili görülmüştür<sup>81</sup>.

İkinci fıkradaki düzenleme ise öğretilerde daha çok “sömürü” üzerinden tanımlanmaktadır<sup>82</sup>. Dolayısıyla maddede asıl korunan değer, failin (genellikle işveren), mağdurun (genellikle çalışan) işteki emeğini sömürmesidir. Zaten seçimlik hareketli suçun oluşabilmesi için ya ücretsiz çalıştırmak ya açıkça orantısız düşük bir ücretle çalıştırmak ya da insan onuruyla bağdaşmayacak koşullarda çalıştırmak ve konaklatmak gerekmektedir. Psikolojik taciz bakımından özellikle karşılaşılabilecek olan üçüncü harekettir. Ancak öğretilerde genellikle kabul gören ve suçun işlenmesini son derece zorlaştıran “çalıştırma

<sup>77</sup> YHGK E. 2015/9-461 K. 2017/127 T. 25.01.2017, www.yargitay.gov.tr (Erişim: 18 Ocak 2022).

<sup>78</sup> Y. 8. CD. E. 2018/203 K. 2018/2245 T. 1.3.2018, www.yargitay.gov.tr (Erişim: 18 Ocak 2022). Karara muhalif kalan bir üye ise olayda sistematiklik koşulu yerine gelmediği için eziyet suçunun oluşamayacağını, TCK m. 117/2'den hüküm kurulması gerektiğini savunmuştur.

<sup>79</sup> TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 312-313.

<sup>80</sup> TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 313.

<sup>81</sup> İkinci fıkradaki suç resen soruşturulabilirken, cebir veya tehdit unsurunun arandığı birinci fıkradaki suçun şikâyete bağlı olması gerçekten ilginç bir farklılıktır.

<sup>82</sup> TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 626; BAYRAKTAR Köksal, “Çalışma Özgürlüğünü Engelleme”, *Özel Ceza Hukuku*, C: III, İstanbul, 2018, s. 263. Yazar, maddede düzenlenen diğer suçlardan ayırmak için “Sömürü Suçu” başlığını kullanmaktadır.

ve konaklatmanın birlikte gerçekleşmesi” görüşü<sup>83</sup> benimsenirse psikolojik taciz eylemlerinin çok büyük bir çoğunluğu bu suçu oluşturmayacaktır.

Bunun yanında söz konusu hareketlerin de mağdurun çaresizliği, kimse-sizliği ya da bağlılığı sömürülerek yapılması aranmaktadır. Sayılan üç kavramın da içeriği yasallık açısından sorunlu olmakla birlikte<sup>84</sup> her psikolojik taciz eyleminde bu koşullardan birinin olduğunu söylemek olanaklı değildir<sup>85</sup>.

Dolayısıyla düzenlemenin psikolojik tacizi bütünüyle karşıladığı söylenemez.

### **C. Yeni Bir Düzenleme Gereksinimi: İcra-İhmal, Nedensellik Bağı, Yasallık-Belirlilik**

Türkiye’de ve tüm dünyada gerek insani gerekse ekonomik açıdan çok büyük bir kayba yol açan psikolojik taciz eyleminin, iş hukukuna özel önlem ve uygulamalarla engellenemediği görülmektedir. Örnek olarak mağdurun, ciddi fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmasına yol açarken, işyerindeki çalışma barışı bozulmakta, Almanya’da 13 milyar Euro, Birleşik Krallıkta ise 4 milyar pound zarar yaratmaktadır<sup>86</sup>. Ülkemizde de resmi istatistiklere göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattına 2011-2017 yılları arasında 55.046 adet psikolojik taciz başvurusu yapılmış ve başvurular her yıl artmıştır<sup>87</sup>. Bunun, buzdağının görünen kısmı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim işyeri intiharı artık bilinen ve araştırmalara konu olan, nedenleri arasında psikolojik tacizin de bulunduğu, giderek daha vahim hale gelen güncel bir sorundur<sup>88</sup>. Böylesi bir sorunla mücadelede ceza hukuku araçlarına başvurmak, suç ve ceza politikasına da uygundur. Ayrıca ceza yasalarının açıklayıcı bir görevi olduğu da unutulmamalıdır.

<sup>83</sup> BAYRAKTAR, s. 268.

<sup>84</sup> TEZCAN / ERDEM / ÖNOK, s. 627.

<sup>85</sup> Düzenlemeye ilişkin bir fikir vermesi açısından, Yargıtay’ın somut olayda, olası ceza ve tazminat ödemelerine güvence oluşturması amacıyla, işçilere, işten atma tehdidi ile boş senet imzalatılmasını, ilk fıkradaki suç çerçevesinde değerlendirdiği söylenebilir bkz. Y. 8.CD. E. 2018/6498 K. 2020/1716 T. 24.1.2020, www.yargitay.gov.tr (Erişim: 10 Ocak 2022).

<sup>86</sup> **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4. Baskı, Ankara, 2017, s. 21-23.

<sup>87</sup> **Bilgilendirme Rehberi**, s. 46. Sonraki sayfalarda cinsiyete, sektöre ilişkin ayrıntılı bilgiler verilmektedir.

<sup>88</sup> TEKİN İPEK Meryem, “Psikososyal Bir Risk Olarak İşyeri İntiharı”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, C: 12, N: 2, 2020, s. 185. Yazar, Türkiye’den ve birçok ülkeden konuya ilişkin örnekler paylaşmaktadır.

Yeni bir suç tanımlama yoluna gidilmesi durumunda da üç olası soruna çözüm üretmek gerekecektir: a) Yasallık ilkesi, b) Nedensellik bağı, c) İcrai-ihmalî suç tartışması

a. Yasallık İlkesi

Ceza hukukunda suç ve ceza içeren bir düzenlemenin yasa ile yapılması temel bir ilkedir (AY m. 38, TCK m. 2). Bu durum hem kuralın meşruiyetinin bir gereği hem de kusur ilkesinin bir sonucudur<sup>89</sup>. Dolayısıyla tanımın ve yaptırımın yasadaki olabildiğince açık bir biçimde yer alması yani “belirlilik” gerekmektedir<sup>90</sup>.

Oysa yukarıda değinilen tartışmaların ışığında görülmektedir ki Fransa örneği, bunu tam olarak sağlayamamaktadır. Yapılacak olası tanımın “eziyet” suçundakine benzer tartışmalara yol açmayacak ölçüde belirli olması, aynı eleştiri ve sorunların tekrar gündeme gelmesini engelleyecektir.

b. Nedensellik Bağı

Failin, suç oluşturan neticeden sorumlu olabilmesi için yaptığı hareket ile netice arasında bir neden-sonuç ilişkisi bulunmalıdır ki buna da “nedensellik bağı” denir. Psikolojik tacizin, mağdur üzerinde bedensel ve/veya psikolojik zararlar oluşturduğu kabul edildiğinde, fail olan kişinin iş ilişkisi bağlamında yaptığı hareketlerle bu sonuçlara yol açtığına kanıtlanması gerekmektedir ki bunun da oldukça zor olduğu açıktır<sup>91</sup>.

Suçun, somut bir zarar yerine tehlike suçu biçiminde düzenlenmesi durumunda da failin hareketlerinin, tanımdaki tehlikeyi yaratması aranacak, bu da belirsizliği arttıracaktır.

c. İcrai-İhmalî Suç Tartışması

Psikolojik taciz, icrai bir hareketle yani yaparak işlenebileceği gibi ihmalî bir hareketle yani yapmayarak da işlenebilir. Bu durumda da ceza hukukundaki icrai-ihmalî hareket tartışmasına da değinmek gerekmektedir. Türkiye’de suçların çok büyük bir çoğunluğu icrai hareketle işlenebilir ve bu suçların aynı zamanda ihmalî hareketle de işlenip işlenemeyeceği tartışmalı bir konudur.

<sup>89</sup> Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. AKYÜREK Güçlü, “AİHM İmret-Türkiye (2) Kararı Işığında Yasallık İlkesi”, **Suç ve Ceza**, 2018/3, s. 9 vd.

<sup>90</sup> GROPP Walter, **Strafrecht Allgemeiner Teil**, 4. Auflage, Heidelberg, 2015, s. 110; DEMİR-BAŞ Timur, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16. Baskı, Ankara, 2021, s. 129-130.

<sup>91</sup> ERDEM/PARLAK, s. 283-284.

Öğretide ağırlıklı görüşe göre icrai suçların ihmali biçimde de işlenmesi anlamına gelen ihmal suretiyle icra suçlarının, Türk Ceza Kanunu'nda Almanya'dakinin ve Avusturya'dakinin tersine<sup>92</sup> genel bir hüküm olmaması nedeniyle yalnızca özel düzenleme olan suçlarda söz konusu olabileceği savunulmaktadır (TCK m. 83, 88, 94)<sup>93</sup>.

Bu durumda yapılacak düzenlemenin hem icrai hem de ihmali hareketleri kapsayacak biçimde olması gerekmektedir.

## SONUÇ

Yukarıda, Fransa'da verilen çok ünlü bir kararın ışığında açıklandığı üzere psikolojik taciz en güncel sorunlardan biri olup giderek daha kötü bir hal almakta ve 'kurumsal düzeyde' işlenmektedir. Bu nedenle değinilen tüm olası sorunlar dikkate alınarak, yasallığı tartışmalı Ceza Kanunu hükümlerine güvenmek yerine, yeni bir suç tanımlanmalı ve yaptırımı da buna göre belirlenmelidir. Suçun işleniş biçimi düşünüldüğünde, "araçsız" kalan mağdurlar açısından yeni ve etkin bir çözüm yolu olacağı açıktır<sup>94</sup>. Zaten ceza yasalarının, suçlar nedeniyle yaptırım öngörmeyi amaçlayan "bastırıcı görevinin" yanında, toplumdaki temel değerleri ve ilkeleri ortaya koymaya yönelik "açıklayıcı görevi" de bulunmaktadır<sup>95</sup>. Dolayısıyla güncel ve ağırlaşan bir soruna karşı temel hakları korumak adına psikolojik taciz eylemini özel bir suç olarak düzenlemek gereklidir.

Ayrıca tüzel kişilere güvenlik tedbiri uygulanması da, suçun niteliği ve caydırıcılığı bakımından düşünülmelidir. Yine aynı nedenlerle 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m. 43/A hükmüne yeni tanımlanacak olan suç da eklenecek caydırıcılığa katkı sağlanmalıdır.

Ceza yasalarının amacı caydırıcılık olsa da (TCK m. 1), diğer alanların katkısı olmadan bunu tek başına başaramayacağı bilinen bir gerçektir. Ancak yine de zararlı bir eylemin suç olarak düzenlenip etkin biçimde cezalandırılmasının, bu mücadelede çok önemli bir araç olduğu unutulmamalıdır.

<sup>92</sup> Açıklama için bkz. DEMİRBAŞ, s. 248.

<sup>93</sup> Konuya ilişkin kapsamlı tartışma için bkz. TÜRAY Aras, "İhmal Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı", *YÜHFD*, C.XVII, 2020/Özel Sayı, s. 134 vd.

<sup>94</sup> LECLERC Henri, *Le Code pénal*, Paris, 2005, s. 170.

<sup>95</sup> DESPORTES Frédéric / LE GUNEHÉC Francis, *Droit pénal général*, 11e éd., Paris, 2004, s. 23 vd.



**KAYNAKÇA**

- ADAM Patrice, “Harcèlement moral: pleins feux sur l’obligation patronale de prévention”, **Le Droit ouvrier**, n.702, Janvier 2007, s.1-5.
- ADAM Patrice, “Harcèlement moral”, **Répertoire de droit du travail**, Dalloz, 2019, www.dalloz.fr.
- ADAM Patrice, “La ‘figure’ juridique du harcèlement moral managérial”, **Semaine sociale Lamy**, n.1482, s.4-7.
- AKYÜREK Güçlü, “AİHM İmret-Türkiye (2) Kararı Işığında Yasallık İlkesi”, **Suç ve Ceza**, 2018/3, s.1-16.
- ALTUNÇ Sinan, “Eziyet”, **Özel Ceza Hukuku**, C: II, İstanbul, 2017, s. 371-390.
- BAYCIK Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara Üniversitesi SBE Doktora Tezi, Ankara, 2011, www.yok.gov.tr.
- BAYRAKTAR Köksal, “Çalışma Özgürlüğünü Engelleme”, **Özel Ceza Hukuku**, C: III, İstanbul, 2018, s. 245-283.
- CİN Onursal / GÜNBEY Tuba, “Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi”, **NEÜHFD**, C: 4, S: 1, 2021, s.147-169.
- DEMİRBAŞ Timur, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16.Baskı, Ankara, 2021.
- DESSPORTES Frédéric / LE GUNEHÉC Francis, **Droit pénal général**, 11e éd., Paris, 2004.
- DUPRE Catherine, «Le respect de la dignité humaine: principe essentiel du droit du travail», **Revue de droit du travail**, 2016, s.670-677.
- DURSUN ATEŞ Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Selçuk Üniversitesi SBE Doktora Tezi, Konya, 2019.
- ERDEM Mustafa Ruhan / PARLAK Benay, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S: 88, 2010, s.261-286.
- FORTIS Elisabeth, “Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail, unité ou dualité”, **Semaine sociale Lamy**, n.1482, 7 mars 2011, s.8-11.
- GROPP Walter, **Strafrecht Allgemeiner Teil**, 4.Auflage, Heidelberg, 2015.
- İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4.Baskı, Ankara, 2017, www.csgeb.gov.tr.
- LECLERC Henri, **Le Code pénal**, Paris, 2005.
- LE SUEUR Flavie, “Harcèlement moral au travail: le positionnement pragmatique du parquet”, **AJ Pénal**, 2010, s.529-531.
- LOKMANOĞLU Salim Yunus, **İşyerinde Psikolojik Taciz - Mobbing**, 2.Baskı, Ankara, 2019.

- MONTEIRO Evelyne, “Le concept de harcèlement morale dans le Code pénal et le Code du travail”, **RSC**, 2003, s. 277-288.
- SALOMON Renaud / MARTINEL Agnès, **Droit pénal social**, 5e éd., Economica, Paris, 2019.
- SEVÜK Handan, “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Eziyet Suçu”, **İÜHF**, C: LXXI, S: 1, 2013, s.1273-1290.
- SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 16.Baskı, İstanbul, 2018.
- TEKİN İPEK Meryem, “Psikososyal Bir Risk Olarak İşyeri İntiharı”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, C: 12, N: 2, 2020, s. 175-197.
- TEZCAN Durmuş / ERDEM Mustafa Ruhan / ÖNOK R. Murat, **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, 19.Baskı, Ankara, 2021.
- TÜRAY Aras, “İhmal Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı”, **YÜHFD**, C.XVII, 2020/Özel Sayı, s.115-154.
- VIRIOT-BARRIAL Dominique, “Harcèlements au travail: récents évolutions”, **AJ Pénal**, 2016, s. 351-355.

[www.csgb.gov.tr](http://www.csgb.gov.tr)

[www.dalloz.fr](http://www.dalloz.fr)

[www.dergipark.org.tr](http://www.dergipark.org.tr)

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)

[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)

[www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr)