



GENEL SAĞLIK-İŞ

MOBBİNG NEDİR NE DEĞİLDİR?

Av. Mehmet ÖGET

Genel Sağlık-İş Hukuk Müşaviri

www.genelsaglikis.org.tr



"Genel Sağlık-İş; Hukuka aykırı her türlü uygulamanın karşısında, üyelerinin yanında olmayı kararlılıkla sürdürecektir."

Künye Bilgileri

Genel Sağlık-İş Adına Sahibi

Derya UĞUR

Genel Başkan

Hazırlayan /

Düzenleyen

Av. Abdullah HIZAL /

Av.Mehmet ÖGET

Genel Sağlık-İş Hukuk Müşaviri

SAYI: 2 DÖNEM: MART 2022

Bu kitapçık Genel Sağlık-İş tarafından T.C yasalarına uygun olarak yayınlanmaktadır.

Yayın hakkı Genel Sağlık-İş'e aittir. Kitapçıkta yayınlanan yazı, resim, fotoğraf vs. her hakkı saklıdır. Bu kitapçıkta yazılar yazarların sorumluluğundadır.

Sendika üyelerine ücretsiz olarak dağıtılır.



Değerli Genel Sağlık-İş Üyeleri,

Bildiğiniz üzere biz sağlık çalışanları, geçici görevlendirmeler, döner sermaye ödemeleri, nöbet, malpraktis ve buna benzer daha birçok konuda hukuki sorunlarla karşılaşmaktayız.

Üyelerin hukuki sorunlarında yanlarında olmak ekonomik, özlük ve mesleki boyutlarını ilgilendiren her türlü hukuksal konuda hukuki menfaatlerinin korunmasını sağlayabilmek için Genel Sağlık-İş Hukuk Bürosu hizmet vermektedir.

ONLİNE HUKUK DESTEK SİSTEMİNE GİRİŞ

Hukuksal sorunlarınızda herhangi bir girişimde bulunmadan önce lütfen sendikanızla iletişime geçerek hukuk müşavirliğimizden görüş almanızı tavsiye ediyoruz.

Ayrıca; her gün yapılan onlarca başvurunun belirli bir düzen içerisinde yanıtlanabilmesi adına bundan böyle online hukuk destek sistemimizle (<http://hukuk.genelsaglikis.org.tr>) sizlere daha seri yardımcı olabileceğiz.

Sistem sayesinde başvuru ve taleplerinizi bizlere kolay ve hızlı bir şekilde ulaştırabilecek, hukuk sekreterliğimiz veya avukatlarımız aracılığıyla gerektiğinde online gerektiğinde telefon yoluyla sizlere geri dönüş yapabileceğiz.

Hukuk destek sistemine tüm tarayıcılardan <http://hukuk.genelsaglikis.org.tr> adresiyle



Ulaşabilir, kayıtlı cep telefonunuza isteyeceğiniz parola ve TC kimlik numaranızla giriş yapabilirsiniz.

Başvurunuz değerlendirilip cevaplandırıldığında sistemde kayıtlı olan cep telefonunuza gelecek sms ile bilgilendirileceksiniz.

MEVZUAT VE BİLGİ TALEPLERİNİZ İÇİN

Ekonomik, özlük, mesleki ve idari soruşturma konularında sendikamızdan mevzuat yönünden bilgi talebinde bulunabilirsiniz. Talep ettiğiniz bilgiler başvuru sürenizden sonra 1-2 gün içerisinde yanıtlanacaktır.

Talepedilecek konu için "GENELSAĞLIK-İŞ ONLINE HUKUK DESTEK SİSTEMİ" nden başvurmanız gerekmektedir. Sendikamızın size daha iyi hizmet verilebilmesi ve kurumsallaşabilmesi için "Genel Sağlık-İş Hukuk Destek Sistemi'ni" kullanmanız katkı sağlayacaktır.

İDARİ SORUŞTURMALAR NEDENİYLE HUKUKİ DESTEK TALEP EDİYORSANIZ;

İdari soruşturmalarınızla ilgili hukuki destek talebinde bulunmak istiyorsanız; Resmi yazının size ulaştığı ilk 2 gün içerisinde aşağıda yer alan belgeleri de içerecek şekilde GENEL SAĞLIK-İŞ ONLINE HUKUK DESTEK SİSTEMİ üzerinden başvurmanız gerekmektedir.

YASAL SÜREYİ DİKKATE ALINIZ !

Genel Sağlık-İş Online Hukuk Destek Sistemi'nin idari



soruşturmalarda etkin olabilmesi için;

- Savunma süresinin 7 gün olduğu dikkate alınmalı,
- Hukuk müşavirlerimizin savunma hazırlık sürecini tamamlayabilmesi için zaman yaratılmalı,
- Aksi takdirde savunmanıza yeterli katkı verilmeyebilir.

GENEL SAĞLIK-İŞ ONLİNE HUKUK DESTEK SİSTEMİ İLE ZAMANDAN KAZANABİLİRSİNİZ

Genel Sağlık-İş Online Hukuk Destek Sistemi ile idari soruşturmalarda savunma ve itiraz süresinin kısıtlılığı nedeniyle gerekli belgelerin sisteme JPEG-RESİM dosyası veya PDF uzantılı olarak yüklenmesi gerekmektedir. Belgelerin sağlıklı okunması ve değerlendirilmesi için resim olarak taranmış bilgilerin yüksek çözünürlüklü, belge üzerindeki tarih ve sayı bilgileri de dahil olmak üzere tüm belge içeriğinin net bir şekilde okunabilir olmasına dikkat edilmelidir.

Posta yoluyla gönderilecek belgeler zaman kaybı yaşanmasına neden olacaktır. Sistemimiz, belge ekleyebileceğiniz şekilde tasarlanmıştır. TC kimlik numaranızla sisteme giriş yaptıktan sonra, konuyu özetleyen bir metin ile dosya ekleme alanından aşağıdaki gerekli belgelerin sendikamıza ulaştırılması önemlidir:

- Tebliğ-tebellüğ belgesi,
- Savunma istemine konu resmi yazı,
- Varsa konu ile ilgili diğer resmi belgeler.

DAVA AÇILMASI GEREKEN DURUMLAR İÇİN



İdari veya hukuki konulardaki destek taleplerinizin incelenmesi neticesinde, Genel Sağlık-İş Genel

Merkezimiz ve avukatlarımız dava yolunu seçenekolarak sunabilmektedir. Tüm üyelerimiz, böyle bir durumda dava açılması yönünde sendikamızdan talepte bulunabilirler.

GENEL SAĞLIK-İŞ MERKEZ YÖNETİM KURULU

**GENEL SAĞLIK-İŞ;
ŞİDDETE, TACİZE, BASKIYA VE HER TÜRLÜ İSTİSMARA
KARŞIDIR!**

MOBBİNG NEDİR?

- Mobbingin sözlük anlamı, psikolojik taciz veya psikolojik yıldırma dır.
- Bugünkü anlamda mobbing “özellikle işverenler tarafından, çalışanlar üzerinde sistematik ve sürekli baskı yaratarak onları işten ayrılmaya zorlamak” olarak tanımlanmaktadır.
- Bir başka tanıma göre mobbing (psikolojik taciz) işyerinde bir işçiye yöneltilen, işveren veya diğer işçiler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan, kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi düşmanca davranışlarla ortaya çıkan psikolojik bir terör biçimidir.
- Danıştay 12. Dairesi'nin 2011/5125 E. – 2015/4394 K. sayılı kararında, mobbingin, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)” tarafından yapılan tanımlarına şu şekilde yer verilmiştir:

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mobbing kavramı; “işyerlerinde bir veya birden fazla kişi



tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü” olarak tanımlamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre de mobbing; “bir çalışana veya bir grup çalışana intikamcı, acımasız veya kötü niyetli girişimlerle adaletsiz ve sürekli negatif tavır ve eleştiriler, sosyal ortamından izole etme, hakkında dedikodu yapma veya yanlış söylentiler yayma yoluyla zayıflatmak ya da aşağılamak amacını güden eziyet edilmeyi içeren bir psikolojik taciz şeklidir.”

TÜRKİYE VE AVRUPA'DA MOBBİNG

- Mobbing ile ilgili ilk bilimsel çalışmalar 80'li yılların başında İskandinav ülkelerinde ve özellikle çalışma psikolojisi alanında yapılmıştır.
- Gerek Avrupa'da ve gerekse Türkiye'de yapılan araştırmalar, mobbingin sanıldığından çok daha yaygın olduğunu göstermektedir.
- Örneğin Bursa'da kamu çalışanları arasında yapılan bir ankette çalışanların % 55'i mobbinge karşı karşıya kaldıklarını belirtmiştir.

MOBBİNGİN SEBEPLERİ

▼ Ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma,



- Bireyi grup kuralını kabul etmeye zorlama,
- Düşmanlıktan zevk alma,
- Zevk arayışı,
- Can sıkıntısı,
- Sahip olamadıklarının acısını çıkarma,
- Bencillik,
- İşçi için çalışma ortamını katlanılmaz bir duruma getirme,
- Yıldırma ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlama gibi nedenlere dayanır.

Mobbing Kavramı Geniştir

Mobbing, kendine özgü hukuksal bir kavram olmayıp işverenlerle işçiler, memurla amir veya çalışanların kendi arasında ortaya çıkan ve mağdur tarafından bilinçli ve sistematik dışlanma ve ayırimcilik olarak algılanan işyerlerindeki çatışma durumu için üst bir kavram niteliğindedir.

MOBBİNG KOŞULLARI

- Davranışların sistematik olması;
- Bu davranışların birbiriyle bağlantılı olması;
- Bu davranışların mağdurun genel kişilik hakkını, onurunu veya sağlığını ihlal eden bir boyuta ulaşmış olması;
- Bu davranışların yıldırma, güçlük çıkarma ve ayırimcilığa neden olması gerekir

MOBBİNG OLUŞTURAN DAVRANIŞLAR (Leymann'ın Araştırması)



- Çalışanların kendilerini ifade etmesini önlemeye yönelik saldırılar
- Çalışanların sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar
- Çalışanların sosyal itibarına yönelik saldırılar
- Çalışanların yaşamına ve mesleki kariyerine yönelik saldırılar
- Çalışanların sağlığına yönelik saldırılar
- Çalışanların kendilerini ifade etmesini önlemeye yönelik saldırılar;
- Kendisini ifade etmeyi sınırlama,
- Sürekli sözünün kesilmesi,
- Bağırarak veya yüksek sesle sövmek,*
- İşyerinde sürekli eleştiri,
- Özel yaşamında sürekli eleştiri,
- Telefon terörü,**
- Sözlü tehdit; yazılı tehdit,
- Doğrudan muhatap almamak suretiyle iletişimi engelleme,
- Aşağılayıcı bakış veya mimikler ile iletişimi engelleme,
- Çalışanların sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar;
- Konuşmama,
- Konuşmasına izin vermeme,
- Diğer çalışma arkadaşlarından uzak bir büroda çalıştırma,
- Çalışma arkadaşlarına, ilgiliyle konuşmayı yasaklama,
- Yokmuş gibi davranma,
- Çalışanların sosyal itibarına yönelik saldırılar;
- Arkadan konuşma,
- Asılsız söylenti,
- Gülünç duruma düşürme,
- Akıl hastası olduğunu isnat etme; psikiyatrik



muayeneye zorlama,

- Özrüyle alay etme,
- Gülünç duruma düşürmek için hareket, ses veya mimikleri taklit etme,
- Özel yaşamıyla alay etme, uyrukluğu ile alay etme,
- Cinsel yakınlaşma veya cinsel teklifte bulunma,
- Küfür veya başkaca onur kırıcı ifadelerle seslenme,

ÇALIŞANLARIN YAŞAMINA VE MESLEKİ KARIYERİNE YÖNELİK SALDIRILAR

- İş vermeme,
- İşi sürekli değiştirme,
- Kaldırabileceğinin üzerinde veya anlamsız iş yükleme, Çalışanların sağlığına yönelik saldırılar;
- Sağlık açısından zararlı işlerde çalışmaya zorlama,
- Fiziksel şiddet,
- Cinsel taciz,

MOBBİNGİN SONUÇLARI

- Değişik yoğunluk ve görünüşte stres semptomları,
- Baş ağrısı, mide ve bağırsak sancısı vs. gibi psikosomatik hastalık belirtileri,
- Halsizlik, yıldınlık, uykusuzluk, unutkanlık, alınganlık,
- Depresyon, kaygı, ağlama krizleri,
- Korku hali ve sosyal uyumsuzluk,
- Yaşamdan zevk almama,
- Mağdurun başkasına ya da kendisine yönelik saldırgan davranışlarda bulunması,
- İntihar etme,
- Kendiliđinden işten çıkma.



AVRUPA SOSYAL ŞARTI (1996 Değişikliği)

Onurlu Çalışma Hakkı Madde 26

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

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

2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.

TÜRK YARGI KARARLARINDA MOBBİNG

- Amir konumundaki kişinin mağduru nedensiz yere işini yapmamakla suçlaması,
- Mağdurun yetersiz olarak değerlendirilip aşağılanması,
- En basit olaylarda dahi yazılı savunma istenerek taciz edilmesi,
- İşverenin kişisel nedenlerle birlikte çalışmak istemediği işçiyi psikolojik olarak yıpratıp onu işten ayrılmaya ZORLAMASI,

TÜRK BORÇLAR KANUNU



- İşçinin kişiliğinin korunması
- MADDE 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.

MOBBİNG GENELGESİ

- 19 Mart 2011 tarihli “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi” genelgesinde mobbing sürecinin çalışanların onur ve verimliliğini zedelemekte olduğuna vurgu yapılarak, işverenin bu süreçte bütün önlemleri almakla sorumlu tutulması dikkati çekmektedir.
- Toplu iş sözleşmelerinde mobbinge ilgili hükümlerin konulması, çalışanlar için yardım ve destek hattının kurulması (ALO 170), “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’nun kurulması, kişilerin bu süreçte özel yaşamlarına özen gösterilmesi ve konuyla ilgili farkındalık çalışmalarının yapılması gibi bir dizi önlem dikkat çekmektedir.

Genelgedeki Mobbing (Psikolojik Taciz) Tanımı

- İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen,
- belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan;
- mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar



veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

Genelgeye göre işyerlerinde psikolojik taciz aşağıdaki unsurları içermektedir:

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldıрма, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiyeye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.

YAKIN TARİHLİ BİR EMSAL KARAR(19.08.2014)

- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, yerel mahkemenin red kararıyla sonuçlanan bir işe iade davasının yapılan temyiz başvurusunda, mahkemelerin “mobbing iddialarında ceza davalarında olduğu gibi şüphe götürmez somut deliller aramasına yer olmadığına” karar verdi.

TÜRK CEZA HUKUKUNDA MOBİNG

- Türk Ceza Kanunu'nda doğrudan mobbingi düzenleyen açık bir hüküm yoktur.
- Uzunca bir süre içerisinde gerçekleşen mobbing, gerek bunu gerçekleştiren ve gerekse



buna maruz kalan kişi açısından birçok bireysel davranıştan oluşmaktadır.

•Ceza hukuku, geleneksel olarak süreç içerisinde gerçekleşen davranışları bir bütün olarak ele almamakta, tek tek bireysel davranışları birbirinden bağımsız olarak ele almaktadır.

Mobbing süreci içerisinde gerçekleştirilen davranışlar birbirinden bağımsız olarak ele alındığında, birçok davranışın (örneğin çalışanın **iş koşullarını** değiştirme, eleştirme, izolasyon) ceza hukuku

bakış açısıyla kavranması da mümkün olmamaktadır.

•Mobbingde fail davranışını “alışılabilir bir çerçevede tutmaya ve hukuksal açıdan önem taşıyan bir boyuta taşırmamaya özen gösterir.”

Genelgeye göre psikolojik taciz olmayan durumlar

100

1- Farklı hukuki nitelik ve sonuçlar içerdiğinden fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar, Arizi(geçici), tek seferlik ya da birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyenolumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler,

2- İşyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilmez.

MOBBİNGİN İSPATLANMASI SORUNU



- Mobbing mağdurunun uygulamada en çok karşılaştığı sorun, ispat sorunudur.
- Türk Hukukunda mobbing ile ilgili düzenleme olmadığından ispat yüküyle ilgili de özel bir düzenleme bulunmamaktadır.
- Ceza hukukunda delil serbestisi bulunmaktadır. Her şey delil olabilir.
- Ancak mobbinge maruz kaldığını iddia eden kişinin bunu ispatlayamaması halinde “şüpheden sanık yararlanır”.

MOBBİNG SÜRECİ BAŞLANGIÇ

Davranışlar genellikle hukukun izin verdiği çerçevede içinde gerçekleşir.

İLERİ AŞAMALARDA

Çatışma bağımsız bir nitelik kazanır.

SON AŞAMA

Süre uzadıkça suç tiplerinin gerçekleşme ihtimali artar.

MOBBİNG FAİLİNİN CEZA SORUMLULUĞU

- Mobbingde, bu süreçte gerçekleştirilen davranışların:
- Bir ceza normunu ihlal edecek boyuta ulaşacak kadar yoğun olması,
- Belirli bir suç tanımına uygun olması,
- Kasten gerçekleştirilmesi,
- Hukuka aykırı olması durumunda ceza yaptırımı ile



karşılanır.

MOBBİNGİ OLUŞTURAN DAVRANIŞLARIN TCK'DAKİ GÖRÜNÜŞ ŞEKİLLERİ

- İntihara yönlendirme suçu (TCK m. 84)
- Eziyet suçu (TCK m. 96)
- Cinsel saldırı suçu (TCK m. 102)
- Cinsel taciz suçu (TCK m. 105)
- Tehdit suçu (TCK m. 106)
- Cebir kullanma suçu (TCK m. 108)
- Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu (TCK m. 123)
- Hakaret suçu (TCK m. 125)

İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84)

•Mobbing mağduru, uzun süren mobbing sürecinin ve süregelen mobbing saldırılarının sonucu olarak çaresizlik, yalnızlık ve gelecek korkusu ile karşı karşıya kalarak psikolojik çöküntü içine girebilir ve bu da intihar kararı almasına neden olabilir.

•Ancak bu suçun oluşabilmesi için, failin hareketi, azmettirme, teşvik etme, intihar kararını kuvvetlendirme ya da intihara herhangi bir şekilde yardım etme ile sınırlı olmalı; buna karşılık intihar bizzat mağdurun özgür iradesine dayanarak aldığı bir kararın sonucu olarak gerçekleşmelidir.

Eziyet Suçu (TCK m. 96)

•Bu suç mobbing mağduruna karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı



çekmesine, aşığılanmasına yol açacak davranışlarla işlenir.

Cinsel Saldırı Suçu (TCK m. 102)

- Cinsel saldırı suçu, “cinsel davranışlarla vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesi” suretiyle işlenir.
- Bir davranışın cinsel nitelik taşıyıp taşımadığı konusunda, failin saiki değil, davranışın dışa yansıyan cinsellikle ilişkisi göz önünde bulundurulur.
- Objektif olarak bu niteliği taşımayan bir davranışın mağdur tarafından öyle algılanmış olması da, o davranışın cinsel bir davranış sayılması için yeterli değildir.
- Temas gerekir

Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105)

- Beden dokunulmazlığını ihlal niteliği taşımayan ve mağdurun cinselliğine yönelik rahatsız edici boyuta ulaşan her türlü davranış cinsel taciz olarak değerlendirilir.
- Bu suçun hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesi, fiil nedeniyle mobbing mağdurunun; işi bırakmak zorunda kalması cezanın ağırlaştırılmasını gerektirir.

Tehdit Suçu (TCK m. 106)

Mağduru, kendisinin ve yakınının hayatına, vücut veya



cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit etme fiili tehdit suçunu oluşturur.

- Mağdura karşı yapılan tehdit onda korku, endişe ve iç huzursuzluk oluşturmaktadır.
- Fiilin mağdur üzerinde ciddi bir korku yaratabilmesi açısından sonuç almaya objektif olarak elverişli, yeterli ve uygun olması gerekir.
- Örneğin “seninle uğraşırım, rahat bırakmam” “seninle hesaplaşacağız, daha işimiz bitmedi” “seninle görüşeceğiz”

Cebir Kullanma Suçu (TCK m. 108)

- Cebir, bir başkasının özgürce irade oluşturmaya ve/veya bu doğrultuda hareket etmesini engellemeye elverişli biçimde fiziksel bir temasla bedenine yönelik zorlayıcı bir etkidir.
- Mobbing süreci içerisinde amaca ulaşmak için mağduru bir işi yapma veya yapmama belirli bir davranışta bulunmaya zorlamak cebir kullanma suçunu oluşturabilir.

Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK m. 123)

- Sırf huzur ve sükûnunu bozmak amacıyla mobbing mağduruna ısrarla telefon etmek, belirli davranışlarda bulunmak, rahatsız etmek ya da hukuka aykırı başka bir davranışta bulunmak bu suç oluşturur.
- Kişilerin huzur ve sükununu bozma, mobbing süreci içerisinde gerçekleşen ve diğer suç tipleri kapsamında cezalandırılmayan birçok davranışı içine alan çerçeve bir



suç tipi olma özelliği göstermektedir.

Hakaret Suçu (TCK m. 125)

- Bu suçun oluşması için mobbing mağdurunun onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat etmek ya da sövmek gerekmektedir.
- Davranışın, onur, şeref ve saygınlığı rencide edebilecek nitelikte olması yeterli olup, ayrıca mağdurun gerçekten onur, şeref ve saygınlığının rencide edilmiş olması aranmaz.

Hakaret Suçu (TCK m. 125)

- “Somut bir fiil veya olgu isnad etmek” belirli bir olayı mağdura yüklemek;
- “Sövmek” ise, bir kimse hakkında olumsuz bir değer yargısını belirtmektir.
- Bu suç ya mobbing mağdurunun huzurunda ya da gıyabında işlenir.
- Suçun gıyapta işlenmesi durumunda hakaretin cezalandırılabilmesi için suçun en az üç kişiyle ihtilat edilmesi gerekir.

Mobbinge uğruyorum ne yapmalıyım?

- Kayıt tutun, not alın, arşiv oluşturun,
- Hafıza nankör not esastır,
- Olayları tutanak haline getirin,
- Tanıklarınızı tespit edin,
- Arkadaşlarınıza durumunuzu anlatın,



- Arkadaşlarınıza destek olun,
- Objektif olun,
- Hukuksal yollara başvurmaktan çekinmeyin,
- Sakin olun,
- Telaşlı ve saldırgan davranışınız sizi zarara uğratacaktır.