

Received / Makale Geliş Tarihi 20.08.2023  
Published / Yayınlanma Tarihi 20.10.2023  
Volume / Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(100), 2629-2649

Research Article /Araştırma Makalesi  
10.5281/zenodo.10028911

Arş. Gör. Dr. Seher Demirkaya

<https://orcid.org/0000-0002-7512-0774>

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Karaman/ TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/037vfv096>

## Çalışma Hayatında Şiddetin Yeni Görünümü: Dijital Şiddet<sup>1</sup>

### A New View of Violence at Working Life: Digital Violence

#### ÖZET

Yaşamın her alanında etkisini gösteren dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte çalışma hayatının aktörlerinin birbirlerine karşı olan yaklaşımları da değişmektedir. Çalışma hayatının her ne kadar barışçıl bir ortamda gerçekleşmesi hedeflenmesine rağmen, bazı durumlarda söz konusu barışçıl ortam bozularak sorunlara neden olabilmektedir. Yatay ya da dikey hiyerarşi içinde yaşanan şiddetin boyutu ve şekli, dijital ortamlar üzerinden de gerçekleşerek kişilerin çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Dijital şiddet kavramına ilişkin uygulamada genel kabul görmüş hukuki bir tanım bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, genel anlamdaki şiddet tanımını çalışma hayatında huzuru ve verimliliği bozan, kişiler arasında tartışmaya sebep olan ve bilişim teknolojileri yoluyla gerçekleştirilen eylemler şeklinde dijital şiddete uyarlamak mümkündür. Çalışma hayatında ısrarlı takip, cinsel içerikli mesajlar, aşağılama, etek altı görüntü kaydı, intikam pornografisi, kurban suçlama gibi dijital şiddet türleri yer almaktadır. Şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin ulusal düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan dolaylı ya da kısmen de doğrudan hükümlerle ilişkilendirilebilir. Ancak söz konusu mevcut düzenlemelerin oldukça sınırlı olduğunu ve konuya ilişkin düzenlemelerin geliştirilmesinin ve genişletilmesinin ihtiyacını da kabul etmek yerinde olacaktır. Konuya ilişkin ulusal düzeydeki sınırlı düzenlemelerin yanı sıra uluslararası düzeydeki düzenlemelerin de dikkate alınmasının kapsamlı bir ulusal mevzuatın oluşturulmasına katkı sağlayacağı açıktır.

**Anahtar Kelimeler:** Dijitalleşme, çalışma yaşamında şiddet, dijital şiddet, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

**JEL Sınıflaması:** K31, K32, J83, J79.

#### ABSTRACT

Along with digitalization and technological developments, which affect every aspect of life, the approaches of the actors of working life towards each other are also changing. Although working life is expected to take place in a peaceful environment, in some cases this peaceful environment, may deteriorate and cause problems. The extent and form of violence experienced in a horizontal or vertical hierarchy also takes place through digital environments, negatively affecting people's working life. There is no generally accepted legal definition in practice regarding the concept of digital violence. In this respect, it is possible to adapt the general definition of violence to digital violence as actions that disrupt peace and productivity in working life, that cause discussion among people and are carried out through information technologies. There are digital violence types such as persistent stalking, sexually explicit messages, humiliation, upskirt video recording, revenge pornography, victim accusation in working life. The regulations regarding the prevention of violence and harassment within the labour legislation are associated with the indirect or partially direct Provisions in the Labour Law no. 4857, the Turkish Code of Obligations Law no. 6098 and the Occupational Health and Safety Law no. 6331. However, it would be appropriate to accept that the existing regulations in questions are quite limited and the need for developing and expanding the regulations on the subject. It is clear that taking into account the limited regulations at the national level, as well as the regulations at the international level, will contribute to the creation of a comprehensive national legislation.

**Keywords:** Digitalization, violence at work, digital violence, Labour Law and Turkish Code of Obligations, Occupational Health and Safety Law.

**JEL Classification:** K31, K32, J83, J79.

<sup>1</sup> Bu çalışma 01-03 Haziran 2023 tarihleri arasında düzenlenen III. Uluslararası Necmettin Erbakan Hukuk Kongresi'nde sunulan "Çalışma Ortamında Karşılaşılan Şiddetin Yeni Boyutu: Dijital Şiddete İlişkin Çalışma Mevzuatından Kaynaklanan Koruyucu Düzenlemeler" başlıklı bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

## 1. GİRİŞ

Şiddet temelde, kamusal veya özel alanlarda ortaya çıkarak fiziksel, cinsel, duygusal veya ekonomik boyutlarda zarar verme amacını taşımaktadır. Şiddet ve taciz olgusu bu anlamda, yaşamın her alanında olumsuz etkilere neden olmaktadır. Söz konusu etki alanlarından biri de çalışma hayatında yaşanan şiddet üzerindedir. Çalışma hayatında şiddet oldukça ciddi bir sorundur. Özellikle son yıllarda tüm dünya üzerinde istihdamdaki hem kadınlara hem de erkeklere yönelik şiddet ve tacizin engellenmesine ve ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar, hükümetler ve uluslararası kuruluşların<sup>2</sup> gündeminde sıklıkla yer almaktadır.

Dijitalleşmenin çalışma hayatındaki tüm olumlu getirisinin yanında, farklı açılardan olumsuz etkilerine rastlanmakta, bu noktada şiddet ve taciz olaylarının da dijital boyuta taşındığı görülmektedir. Şöyle ki, çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan şiddet ve taciz türleri, yaşanan dijitalleşmenin ve dönüşümün etkisiyle birlikte farklılaşmaya başlamıştır. Çalışma hayatına özgü şiddet ve taciz türleri, çalışma koşullarında ve şekillerinde görülen değişimle birlikte dijital ortama taşınmaktadır. Özellikle dijital ortamlar üzerinden çalışmanın yaygınlaşması (evden çalışma, uzaktan çalışma, tele çalışma gibi) yaşanan şiddet sorununun tanımlanmasını veya adının konulmasını zorlaştırmaktadır. Ancak dijital şiddet olgusu yalnızca yeni düzendeki çalışma şekilleriyle de sınırlı değildir. Klasik anlamdaki işyerinde veya işin görüldüğü alanlarda da şiddet olgusu, dijital ortamlarda gerçekleşebilmektedir. Bu doğrultuda dijital şiddet hem klasik işyeri/çalışma ortamı dışındaki çalışma alanlarında dijital olarak yapılan işlerde hem de klasik işyerlerinde/çalışma ortamlarında farklı dijital platformlar üzerinden ortaya çıkabilmektedir.

Çalışma hayatında yaşanan şiddet türleri ve özellikle de dijital şiddet, yalnızca kadınlara yönelik olmamakta, erkeklere yönelik dijital şiddet ve taciz olayları ile de sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatındaki şiddet ve dolayısıyla da dijital şiddet olaylarının cinsiyet kimliğinden bağımsız olarak tüm çalışanlar için bir risk ve tehlike olduğunun kabul edilmesine, ortadan kaldırılmasına ve maruz kalanların üzerindeki etkisinin azaltılmasına yönelik düzenlemelerin yapılması son derece önemlidir. Şiddet konusunun görece yakın zamanlarda çalışma hayatında hukuki bakımdan ele alınması, mevcut düzenlemelerde bir eksikliği de beraberinde getirmekle birlikte dijital şiddete özgü düzenlemeler ulusal mevzuatlarda yer almamaktadır. Dolayısıyla dijital şiddete özgü yeni düzenlemelerin yapılma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, çalışma hayatındaki şiddete ilişkin uluslararası düzenlemelerin yanında genel hükümler içeren ulusal düzenlemeler de yol gösterici olmaktadır.

Çalışma hayatında şiddetin tanımlanmasının zorluğunun yanında dijital şiddetin belirlenmesi de oldukça zordur. Dolayısıyla kavramsal olarak dahi nitelenmesi zor olan dijital şiddete ilişkin bir düzenleme ulusal mevzuat içinde yer almamaktadır. Kaldı ki, ulusal mevzuatta genel şiddet ve taciz türlerine ilişkin olarak nitelendirilebilecek düzenlemeler de oldukça sınırlıdır. Bu çalışma ile öncelikle çok sık karşılaşılmaya rağmen, çalışma hayatında bir şiddet veya taciz türü olarak kabul edilmeyen veya farkında olun(a)mayan dijital şiddet türüne ilişkin kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışma hayatındaki dijital şiddete ve tacize maruz kalan işçilerin çalışma mevzuatından kaynaklanan hakları ve işverenlerin hak ve yükümlülükleri, şiddet ve taciz ile ilgili mevcut düzenlemelere uyarlanarak<sup>3</sup> eksikliklerin belirlenmesine yönelik bir durum tespiti yapılması hedeflenmiştir.

## 2. DİJİTAL ŞİDDET KAVRAMI

Şiddet olgusu, yaşamın her alanında kişileri olumsuz etkileyen ve engellenmesi/tamamen ortadan kaldırılması oldukça zor olan önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Şiddetin engellenmesi ve şiddetle mücadele edilmesi insan haklarının korunması bakımından son derece önemlidir. Şiddet ve bağlantılı olarak taciz kavramının net bir şekilde tanımlanmasına ilişkin küresel düzeyde somut bir tanımın ortaya konulabilmesi de oldukça zordur. Kavramın karmaşık yapısı, kültürel ve sosyal normların davranış ve kavramlar üzerindeki etkisi de evrensel, genel bir tanımın yapılmasını güçleştirmektedir. En genel ifadeyle şiddet, kişilerin birbirlerine karşı uyguladığı fiziksel ve/veya psikolojik eylemler, tehditler, baskılar ve

<sup>2</sup> Örneğin; BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde işyerinde şiddet konusu küresel düzeyde ele alınmaktadır. 2030 Gündemi ile birlikte; tüm kadınların ve erkeklerin tam ve verimli bir istihdam ile insana yakışır işlere hakkı olduğu (Amaç 8), ülkeler içinde ve arasında eşitsizliğin azaltılması (Amaç 10), herkes için sağlıklı bir yaşamın sağlanması ve refahın yükseltilmesi (Amaç 3), toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile birlikte tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi (Amaç 5) konusunda tüm taraf ülkelere çağrıda bulunmaktadır. Bu doğrultuda BM'in küresel düzeyde sendikalarla birlikte de işyerinde şiddetin önlenmesine yönelik birçok çalışması bulunmaktadır. Bkz. Berber Ağaş, 2020, s.133-134.

<sup>3</sup> Bu nedenle çalışmada bazı kısımlarda "dijital şiddet" kavramı yerine doğrudan "şiddet" kavramı kullanılmıştır.

zorluklardır<sup>4</sup>. Bir başka tanımlamada, güç ve baskı uygulayarak kişilerin fiziksel veya psikolojik zarar görmelerine neden olan bireysel ya da toplu eylemler olarak ifade edilen şiddet; özel ya da kamusal alanlarda (ev, okul, işyeri veya herhangi bir yerde) ortaya çıkabilmektedir (Aksakallı, 2019).

Uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan tanımlar da bu noktada yol gösterici olmaktadır<sup>5</sup>. Aynı zamanda, kavramının tanımlanmasının yanında, Birleşmiş Milletler (BM) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) de şiddet ve tacizin engellenmesine, mücadeleye ve korunmaya ilişkin konuların yer aldığı birçok belge ve sözleşmesinin bulunduğu ve konunun uluslararası alanda da özellikle son yıllarda sıklıkla ele alındığına dikkat edilmelidir<sup>6</sup>. Şiddet ve taciz kavramına ilişkin evrensel bir tanımın yapılmasının zorluğu yanında kavrama ilişkin sınıflandırmada oldukça zordur. Bu anlamda, şiddet ve beraberindeki taciz kavramına ilişkin farklı açılardan birçok gruplama veya sınıflandırma yapılırken, şiddetin uygulanma şekline ve uygulandığı kişilere göre yapılan sınıflandırmanın en yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir<sup>7</sup>. Şiddet konusunda dikkat edilmesi gereken husus herkesin, yaşamın her alanında, farklı türlerdeki şiddet ve taciz durumlarına özel veya kamusal alan farkı gözetilmeksizin maruz kalabileceği gerçeğidir.

Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi araçsal düzeyde bilgisayar, tablet, akıllı telefon gibi araçların kullanımını, bağlantı düzeyinde ise sosyal ağların ve internetin kullanımını sürekli artırmaktadır (Sarışın, 2022, s.267). Teknolojik gelişmelerin toplumsal ve günlük yaşam üzerindeki çeşitli etkileri kişilerin birbirlerine yönelik davranış ve tutumlarında da değişikliğe yol açmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve değişiklikler hayatı kolaylaştırıcı etkilerinin yanında, bazı olumsuz durumlara da yol açmaktadır. Bu durumlardan biri de günlük yaşamda veya çalışma hayatında önemli bir sorun olarak kabul edilen şiddet ve taciz konusunda yaşanmaktadır. Bu doğrultuda, kişiler arasındaki çeşitli nedenlere dayalı şiddet ve taciz olgusu, teknolojinin yoğun kullanımının etkisiyle sanal ortamlara taşınarak farklı bir boyuta ulaşmakta, yeni bir şiddet ve taciz olgusunu gündeme getirmektedir. Yaşanan teknolojik değişim yeni bir küresel sorun olarak dijital şiddetin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Şiddet kavramına ilişkin hukuki, ulusal ve genel kabul görmüş bir tanımın bulunmaması, dijital şiddetin tanımında da görülmektedir (Songur, 2020). Aynı zamanda, dijital şiddetin normal hayat içerisinde yaşanan şiddetten farklı olmadığı, çevrimdışı yaşanan şiddetin bir devamı olduğu ve genel anlamdaki eşitsizliklerden beslendiği ifade edilmektedir (Şener vd., 2019, s.6). Ayrıca dijital şiddet kabul edilemeyen veya farkında olunması zor olan bir şiddet türüdür. Bu nedenle de kavrama ilişkin bir tanım yapmak daha da güçleşmektedir.

Dijital şiddet kavramı için uygulamada; siber şiddet, sanal şiddet, çevrimiçi şiddet, siber zorbalık, çevrimiçi zorbalık, çevrimiçi taciz, siber tartaklama gibi kavramlar da kullanılmaktadır<sup>8</sup>. Ancak özünde tüm kavramlar benzer durumları ifade etmektedir. Dijital şiddet, bilgi iletişim teknolojilerinin sağladığı yenilikler aracılığıyla viral olabilen bir risk olarak ifade edilmektedir (Sarışın, 2022, s.267). Dijital şiddet, bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımı yoluyla, dijital platformların kötü niyetli kullanılarak zarar verici eylemler gerçekleştirilmesi nedeniyle diğer şiddet türlerinden ayrılmaktadır (Seçgin ve Tarı Selçuk, 2023, s.205; Cirban Ekrem ve Er Güneri, 2021, s.365). Dijital şiddet; bir kişinin ya da grubun teknolojiyi

<sup>4</sup> TBMM'nin 2006 yılında tamamladığı bir araştırma komisyonu raporunda şiddet "genel anlamıyla huzur karşıtı olan, huzur bozan ya da tartışmaya sebep olan eylemler bütünü olarak fiziksel ya da fiziksel olmayan davranışları içeren, fiziksel ve ruhsal acı ve zarar veren saldırgan eylem ve tutumlar" şeklinde ifade edilmiştir. Bkz. <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1140m.htm>

<sup>5</sup> Dünya Sağlık Örgütü (WHO) şiddeti; fiziksel gücün, kudretin ya da erkin kasıtlı bir tehdit ya da gerçeklik şeklinde bir başka kişiye uygulanması sonucunda maruz kalan kişide yaralanma, fizyolojik hasar, gelişme bozukluğu, ölüm ve/veya psikolojik zarara yol açması veya yol açma ihtimali bulunması durumu şeklinde ifade etmektedir (Sarışın, 2022, s.263; Polat, 2016, s.15-16; WHO, 2002, s.5). BM Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi'ne göre şiddetin "tecavüz, cinsel suiistimal, işyerinde eğitim kurumlarında veya diğer yerlerde meydana gelen cinsel taciz ve sindirme, kadın ticareti ve fahişeliğe zorlama dâhil olmak üzere genel olarak toplum içinde meydana gelen şiddet", "dayak ve hırpalama, ev halkına dâhil olan kız çocuklarının cinsel suiistimali, drahoma bağlantılı şiddet, evlilik için tecavüz, kadın cinsel organını sakatlama veya kadına zarar veren diğer geleneksel uygulamalar, eş haricinde (ev halkına dâhil) kişilerce uygulanan şiddet, sömürüyle bağlantılı şiddet dâhil olmak üzere aile içinde meydana gelen fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet" ve "nerede olursa olsun devlet tarafından işlenen veya göz yumulan fiziksel, cinsel veya psikolojik şiddet" (m.2) kapsadığı belirtilmektedir (UN, 1993).

<sup>6</sup> Düzenlemeler hakkında bkz. Demirkaya ve Güler, 2021, s.2761-2763; European Union, 2018, s.11-12.

<sup>7</sup> Farklı şiddet türlerine ilişkin açıklamalar için bkz. Polat, 2016, s.17-34. Şiddete ilişkin farklı tanımlamalarda ve değerlendirmelerde; "kişilerin canını acıtma, yaralama, öldürme ve mala zarar verme amacıyla dayalı olarak güç kullanma, mevzuata aykırı güç kullanma, hukuka aykırı amacı gerçekleştirmek için baskı uygulama veya tehditte bulunma, geçerli mevzuat hükümlerine aykırı şekilde fiziksel yok etme, kırma ve incitme eylemleri, toplumsal ilişkilerde sınırları aşan zorlama eylemleri" karşılaşılan ortak öğeler olarak belirtilmektedir (Özerkmen ve Gölbaşı, 2012, s.24).

<sup>8</sup> Farklı kullanım örnekleri için bkz. Kaygısız, 2019; Council of Europe Cybercrime Convention Committee, 2018; Gülen ve Peker, 2018; Aslan ve Önay Doğan, 2017; EIGE, 2017; Pew Research Center, 2017; Li, 2006; Kowalski and Limber, 2007; Patchin and Hinduja, 2006). Alanda yapılan çalışmaların da görece yeni olması nedeniyle genel kabul gören bir kavramın kullanılmadığı ifade edilmektedir. Ancak uygulamada dijital şiddet olaylarının sıklıkla siber zorbalık ifadesinin kullanıldığı da belirtilmektedir (Sarışın, 2022, s.268). Yapılan çalışmaların da genellikle öğrencileri ve gençleri kapsayan "akran zorbalığı" kavramı ile özdeşleştirilerek siber zorbalık kavramının kullanıldığı da görülmektedir. Bkz. Özcan, 2023; Koşar ve Çakıcı, 2022; Gülen ve Peker, 2018; Bayram ve Saylı, 2013; Vandesbosch and Van Cleemput, 2008; Kowalski and Limber, 2007; Patchin and Hinduja, 2006. Flört şiddetine yönelik benzer bir çalışma için de bkz. Reed vd., 2016.

kullanmak suretiyle başka bir kişiyi veya grubu hedef alması, korkutması, tehdit etmesi, manipüle etmesi, küçük düşürmesi, nefret söylemine maruz bırakması, kontrol etmesi, itibarını zedelemesi gibi zarar verici davranışlardan ve hareketlerden oluşmaktadır (Şener ve Abınık, 2021, s.5; European Union, 2018, s.14). Dijital şiddetin tanımlarken dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de genel şiddet türünde olduğu gibi dijital şiddetin de psikolojik, cinsel ve ekonomik zarar verme amacı taşıdığı (Aksakallı, 2019), ancak bunların genellikle sosyal medya araçları ile dijital ortamda gerçekleştirildiğidir.

Dijital şiddetin; sosyal medya, web siteleri, bloglar, mesajlaşma hizmetleri, arama motorları, arkadaşlık veya flört uygulamaları, Küresel Konumlama Sistemi (GPS) destekli uygulamalar, çevrimiçi gazetelerin yorum bölümleri, akıllı telefonlar, video ve fotoğraf paylaşım siteleri, çevrimiçi forumlar, dijital oyunların sohbet odaları gibi çok farklı dijital platform kanalı üzerinden gerçekleştiği görülmektedir (Şener ve Abınık, 2021, s.6; Şener vd., 2019, s.7; European Union, 2018, s.8; Polat, 2016, s.33). Dijital şiddet bu anlamda çok farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir ve literatürde de çeşitli şekillerde ele alınmaktadır<sup>9</sup>.

Dijital ortamlarda gerçekleşen şiddet çok hızlı bir şekilde yayılması (yaygınlık ve süreklilik), şiddet herhangi bir fiziksel temas olmadan uzaktan gerçekleştirilebilmesi (eylem mesafesi), paylaşıldığı andan itibaren herkes tarafından öğrenilmesi ve kalıcı olması (ulaşılabilirlik), şiddet uygulayan kişinin kendini çok kolay gizleyebilmesi (anonimlik), şiddet eylemlerinin teknoloji aracılığıyla çabasız, kolay bir şekilde yapılabilmesi (otomasyon) kişilerin dijital ortamlarda uğradığı şiddeti arttırmaktadır (Sarışın, 2022, s.269; Şener ve Abınık, 2021, s.6; Fascendini and Fialová, 2011, s.24-27).

Dijital şiddetin kişiler üzerinde psikolojik, ekonomik, fiziksel ve sosyal birçok olumsuz etkisi görülmektedir<sup>10</sup>. Bunlar arasında; üzüntü, utanç, korku, çaresizlik, depresyon, kendini değersiz hissetme, hayal kırıklığı, kaygı, yoğun stres, travma sonrası stres bozukluğu, madde kullanımı, suça yönelme, öfke krizleri, nefret, başkalarına ve kendine güvensizlik, intikam, kişiler arası ilişkilerde bozukluk, akademik ve iş hayatında düşüş, konsantrasyon ve öğrenme sorunları, çatışma, intihar gibi sorunlar ve etkiler yer almaktadır (Şener ve Abınık, 2021, s.8-9; Beran and Li, 2005, s.271; Crips and Stermac, 2018, s.177-180; Mitchell vd., 2007, s.315; Patchin and Hinduja, 2006, s.155). Bu anlamda dijital şiddet kişilerin yaşam kalitesini düşürmesinin yanında gelecekle ve yaşam beklentilerini de olumsuz etkilenmektedir.

### 3. ÇALIŞMA HAYATINDA DİJİTAL ŞİDDET OLGUSU

Bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler şüphesiz ki çalışma hayatında da büyük değişimlere yol açmıştır. Yaşanan teknolojik gelişmeler ve yenilikler, çalışma hayatında üretim ve hizmetlerin yapısında da bir değişimi beraberinde getirmiştir. Çalışma koşulları ile üretim ve hizmetler alanında yaşanan değişim ve dönüşüm, kişiler arasındaki ilişkileri de yakından etkilemiştir. Özellikle astlar ve üstler arasındaki ilişkiler ya da yatay düzeydeki ilişkiler ile üçüncü kişiler arasındaki ilişkiler de bu doğrultuda teknolojik gelişmelerle birlikte değişikliğe uğramıştır. Çalışma hayatında kişiler arasında oldukça yaygın olan şiddet ve taciz olayları da bu değişimden etkilenerek dijital boyuta/sanal ortama taşınmıştır. Ast-üst ile yatay düzeyde görülen/yaşanan şiddet ve taciz olayları aynı zamanda üçüncü kişiler tarafından da sıklıkla gerçekleştirilmektedir. Bu durum da teknolojik gelişmelerle birlikte, şiddet ve tacizin yeni bir boyutu olarak çalışma hayatına dijital şiddet olgusu adı altında yansımaya başlamıştır.

Çalışma hayatında şiddet ve taciz kavramlarına ilişkin evrensel olarak kabul edilmiş bir tanım bulunmamaktadır. Ancak, çalışma yaşamındaki şiddetin hem fiziksel hem de psikolojik ve cinsel

<sup>9</sup> Bunlar arasında; teknolojik araçların ve sistemlerin kişisel alana müdahale etme, kısa mesaj benzeri haberleşme uygulamaları ile iletiler gönderme, baskı kurma, zorlama, sınırlama, taklit etme, korkutma ve kontrol etme amaçlı kullanılması ile huzur bozucu davranışlar, çevrimiçi ortamlarda dedikodu çıkarma, tehdit, şantaj, hakaret, ifşa, iftira ve ısrarlı takip olarak nitelendirilebilen eylemler, bir kişi veya grubu hedef alan ayrımcı, küçük düşürücü, aşağılayıcı ve şiddet içeren davranışlarda bulunma, kişilerin dijital bireysel alanına hukuka aykırı müdahale etme, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak elde edilerek kullanılması, saklama ya da paylaşma, cinsel içerikli teklifler ve mesajlaşma, kişinin rızası olmadığını gösteren sözlü, yazılı, fiziksel ya da engelleme, silme gibi dijital hareketlerine rağmen alternatif araçlarla ve yollarla eylemlere devam etme, kişinin özel görüntülerini sanal ortamlarda paylaşma, dijital taciz davranışlarını grup etkinlikleri ile gerçekleştirme gibi eylemler ve davranışlar yer almaktadır (Oğuz Özgür ve Özkul, 2022, s.557; Çıtak ve Yücel, 2022, s.165-166; Songur, 2020; Şener vd., 2019, s.8-11; Özmen, 2018, s.958; Altundağ, 2016, s.30; Sticca and Perren, 2013, s.740-741; Patchin and Hinduja, 2006, s.153 vd.). Avrupa Konseyi ise dijital şiddeti; siber taciz, siber suç, bilgi iletişim teknolojileri kullanımıyla gerçekleşen gizliliğin ihlali, nefret söylemi, doğrudan tehditler ve fiziksel şiddete dayalı tehdit, çocuklara yönelik çevrimiçi cinsel istismar ve taciz olmak üzere altı ayrı başlıkta gruplandırmaktadır (Şener ve Abınık, 2021, s.6; Council of Europe Cybercrime Convention Committee, 2018, s.6). İngiltere’de yayınlanan bir raporda ise çevrimiçi taciz, siber zorbalık ve trolleme, siber takip, intikam pornosu ve görüntüye dayalı istismar, nefret suçu, nefret olayları ve nefret söylemi olmak üzere beş ayrı başlıkta gruplandırılmıştır (Şener ve Abınık, 2021, s.6; Davidson vd., 2019, s.3 vd.). Literatürde yer alan farklı gruplandırmalar için de bkz. Çıtak ve Yücel, 2022, s.165-166.

<sup>10</sup> Toplumsal Bilgi ve İletişim Derneği’nin 2021 yılında yaptığı bir çalışmada Türkiye’de her 5 kişiden birinin dijital şiddete maruz kaldığı, şiddetin en çok sosyal medya aracılığı ile (Facebook, Twitter, Instagram) gençler arasında gerçekleştiği, kadınların cinsiyetleri ve fiziksel görünüşleri nedeniyle, erkeklerin ise siyasi görüşleri sebebiyle dijital şiddete maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Raporun için bkz. Şener ve Abınık, 2021.

yönlere de bulunduğuna ilişkin kabul edilen bir fikir birliği bulunmaktadır<sup>11</sup> (Berber Ağtaş, 2020, s.137). Çalışma hayatında yaşanan şiddetin ve tacizin uygulamada genellikle mobbing kavramı üzerinden şekillendiği<sup>12</sup> görülmektedir. Ancak, yalnızca mobbing üzerinden şiddet ve taciz olgusunu yorumlamak, durumun kısıtlanmasına sebep olabilecek niteliktedir. Şöyle ki, çalışma hayatında karşılaşılan şiddet ve tacizi fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik olarak tüm yönlerden ele almak daha doğru olacaktır. Ayrıca, yine çalışma hayatındaki şiddet ve taciz olaylarını yalnızca cinsiyet kimliği üzerinden değerlendirmemek, cinsiyet gözetmeksizin toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından konuya değinmek daha yerinde olacaktır<sup>13</sup>. Böylelikle daha geniş bir çerçevede çalışma hayatındaki şiddet ve taciz olgusu ele alınabilecek ve gerekli önlemler oluşturulabilecektir.

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'nde<sup>14</sup> “fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemelen olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri ifade etmektedir ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir.” şeklinde tanımlanmaktadır (Söz., m.1). Sözleşmede görüldüğü üzere şiddet ve taciz kavramı oldukça geniş kapsamda tutularak, çalışanların tüm şiddet ve taciz olaylarına karşı korunmasını ve şiddet ve tacizden arındırılmış çalışma ortamının tüm çalışanların hakkı olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, Sözleşmede maruz kalan odaklı bir yaklaşım benimsenerek, şiddet ve tacizi oluşturan unsurlardan biri olarak niyet kapsam dışı bırakılmakta; şiddet ve tacize yola açabilecek tüm hal ve hareketler bir defa bilinçsiz olarak gerçekleştirilse de şiddet ve taciz olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Çalışma hayatında yaşanan şiddetin bazı çalışmalarda işyeri şiddeti<sup>15</sup> olarak adlandırıldığı da görülmektedir. Ancak 190 sayılı Sözleşme çalışma yaşamında karşılaşılan şiddet ve taciz olaylarını ortaya çıktıkları/yaşandıkları alan bakımından da geniş bir çerçevede belirlemektedir. Buna göre; işyerlerinin özel ya da kamusal alanlarında/işin yapıldığı yerlerde, çalışanların ücretlerinin ödendiği yerlerde, dinlenme alanlarında, yemekhanelerde, yıkanma ve giyinme alanları ile tuvaletlerde, işle ilgili seyahatlerde, gezilerde, eğitimlerde, etkinlik ve sosyal faaliyetlerde, bilgi iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar da dahil olmak üzere işle ilgili tüm haberleşme kanallarında, işveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde ve işe gidiş geliş sırasında meydana gelen/yaşanan tüm eylemler şiddet olarak nitelendirilmektedir (Söz., m.3). Sözleşme kapsamında çalışma hayatındaki şiddet ve taciz; işverenler, astlar, üstler, akranlar, müşteriler, hizmet sunulan kişiler, yabancılar, işyeri çalışanlarının ilişkide olduğu diğer üçüncü kişiler tarafından uygulanabilmektedir. Görüldüğü üzere 190 sayılı Sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin geniş kapsamlı olarak kabul edilerek tüm şiddet ve taciz türlerini kapsamaması, tüm çalışanlar ile iş ve işle ilgili tüm alanlarda gerçekleşen şiddet ve taciz olaylarını ele alması, maruz kalan odaklı bir yaklaşım benimseyerek niyetin önemini dikkate almaması açısından son derece önemli bir sözleşmedir. Sözleşme aynı zamanda, ast-üst ve yatay düzeydeki ilişkinin yanında üçüncü taraf şiddeti ile aile içi şiddeti<sup>16</sup> de çalışma yaşamı ile ilişkilendirerek, herkesin şiddet ve tacizin olmadığı bir çalışma hayatına hakkı olduğunu vurgulamaktadır. Sözleşme aynı zamanda, çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz olayları için tekrar, devamlılık veya süreklilik şartını aramamakta, bir defaya özgü ve niyet barındıran veya barındırmayan tüm vakaları şiddet ve taciz olarak değerlendirmektedir.

Çalışma hayatında karşılaşılan veya maruz kalınan şiddet ve taciz türlerini; zorbalık, tehdit, istismar, sözlü taciz<sup>17</sup>, mobbing, yıldırma, rahatsız edici sözler veya görüntüler yaymak, hakaret, küçük düşürmek, kıskançlık, yasaklar ve aşırı talepler, kişiyi dışlama, rahatsız edici sözcükler/ifadeler ya da görüntüler göndermek, rahatsız edici bir dil kullanmak, terfi veya ilerlemeyi engellemek, kişinin banka ve maaş hesaplarına engel koymak, güç sahibi olarak konumu kötüye kullanmak, rahatsız edici sözcükler/ifadeler

<sup>11</sup> ILO işyerinde karşılaşılan şiddetin tanımını ilk kez hizmet sektörleri açısından 2003 yılındaki ILO Üçlü Uzmanlar Toplantısı'nda “iş sırasında ya da işinin doğrudan bir sonucu olarak bir kişinin saldırıya uğradığı, tehdit edildiği, zarar gördüğü, yaralandığı, makul davranışlardan uzaklaşan herhangi bir eylem, olay ya da davranış” şeklinde tanımlanmıştır. ILO tarafından yapılan diğer tanımlamalar için bkz. Berber Ağtaş, 2020, s.137-139.

<sup>12</sup> Çalışma hayatında dijital şiddetin mobbing kavramı üzerinden ele alındığı çalışma için bkz. Cerev ve Gürsul, 2021. Çalışma hayatında şiddetin mobbing/psikolojik taciz açısından ele alındığı çalışmalar için de bkz. Öntürk, 2019; Özkan, 2016; Branch vd., 2012; Akgeyik vd., 2009. Mobbingin diğer kavramlardan farkı için bkz. Taşkın, 2012, s.57 vd.

<sup>13</sup> Ancak çalışma hayatında özelliklere kadınlara yönelik olarak gerçekleştirilen şiddet ve taciz olaylarının çokluğunu da yadsımamak gerekir. Bu yöndeki çalışmalar için bkz. Belet, 2022, s.376-378.

<sup>14</sup> Sözleşme ve Sözleşmenin çalışma hayatına ilişkin önemi hakkında bkz. Demirkaya ve Güler, 2021; ILO, 2021.

<sup>15</sup> İşyeri şiddetini Akgeyik ve arkadaşları (2009) çalışmalarında mağdurun işiyle ilgili olarak işyerinde karşılaştığı veya maruz kaldığı içinde şiddet barındıran tutum ve davranışlar olarak ifade etmişlerdir. Avrupa Komisyonu ise işle ilgili olarak kişilerin sağlık ve güvenliği için risk oluşturan kötü davranışları, hakaretleri ve tacizleri işyeri şiddeti olarak ifade etmiştir (Akgeyik vd., 2009, s.97). Oral Ataç ve Türesin Tetik (2023) ise ILO'nun şiddet tanımıyla bağlantılı olarak iş sırasında, işle ilişkili olarak veya işten kaynaklanan sebeplerle ortaya çıkan durumları işyeri şiddeti olarak tanımlamışlardır. Bkz. Oral Ataç ve Türesin Tetik, 2023, s.182.

<sup>16</sup> Aile içi şiddetin çalışma yaşamı ile ilişkisi hakkındaki araştırma için bkz. Bayazıt vd., 2019.

<sup>17</sup> Küfür ve hakaret içeren konuşmalar, dışlama, alay etme, bağırma/çağırma, kaba konuşma, gözdağı verme, korkutma vb. hareketler sergilememdir.

ya da görüntüler sergilemek, iğneleyici ya da alaycı yorumlar yapmak, istenmeyen fiziksel temas<sup>18</sup>, uygunsuz/rahatsız edici espriler veya şakalaşmalar yapmak, davetkâr davranışlarda ve istenmeyen cinsel girişimlerde bulunmak şeklinde ifade edilmektedir (Oral Ataç ve TÜresin Tetik, 2023, s.185-190; ILO, 2021, s.9; Choi and Lee, 2017, s.510). Çalışma hayatında maruz kalınan şiddet türlerinin daha da fazla olduğunu belirtmek gerekir, ancak daha önce de belirtildiği üzere, şiddeti tanımlamak ve adını koyabilmek oldukça zordur.

Çalışma hayatında maruz kalınan ya da karşılaşılan dijital şiddet de farklı şekillerde ortaya çıkmakta ve farklı kullanımlarla adlandırılmaktadır. Bunlar arasında (tıpkı şiddet ve taciz kavramında da olduğu gibi) siber zorbalık<sup>19</sup>, sanal zorbalık, siber/dijital mobbing<sup>20</sup>, e-taciz, çevrimiçi şiddet, psikolojik terör<sup>21</sup> gibi kullanımlar yer almaktadır. Bu noktada çalışma yaşamında karşılaşılan/ortaya çıkan şiddet ve taciz tanımı doğrultusunda dijital şiddete ilişkin bir tanımın da yapılması mümkün olabilecektir. Ancak bu noktada değinilmesi ve dikkat edilmesi gereken bir husus da dijital şiddetin de fiziksel işyeri ve bağlantılı alanlarla sınırlı olmadığıdır. Şöyle ki, klasik şiddet veya taciz kavramında, işyeri ve işle bağlantılı alanlar sınırı doğrultusunda bir tanım yapılmaktadır. Çalışma yaşamındaki dijital şiddet ve tacizin de bu doğrultuda fiziksel işyerinde, işle bağlantılı tüm alanlarda ve işin görüldüğü fiziksel işyeri dışındaki tüm alanları da içerecek şekilde değerlendirilmesi gereklidir. Bu nedenle tanıma işyerinde ve işin görüldüğü tüm alanlarda gerçekleşen dijital şiddetin varlığını da eklemek yerinde olacaktır<sup>22</sup>. Bu anlamda çalışma yaşamında dijital şiddet; işyerinde veya işin görüldüğü işle ilgili herhangi bir alanda, işle ilgili veya işle bağlantılı veya işten kaynaklı olarak ortaya çıkan, bilgi iletişim teknolojileri aracılığı ile kişileri ekonomik, sosyal, psikolojik veya cinsel açıdan zarara uğratan veya uğratma amacı taşıyan ve işverenler, yöneticiler, iş arkadaşları veya üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen istenmeyen tüm eylem ve davranışlardır.

Çalışma hayatında ortaya çıkan dijital şiddet türleri de genel anlamdaki dijital şiddet türleri ile örtüşmekte, yalnızca dijital şiddetten farklı olarak çalışanları doğrudan etkileyerek iş ilişkisi içinde gerçekleşmektedir. Çalışma yaşamına özgü dijital şiddet türlerinin; çalışanların takibi (stalking) ve sürekli kontrol edilmeleri, ulaşılama haklarını kullanamamaları, işverenleri ve üçüncü kişiler tarafından küçümsenmeleri ve aşağılanmaları, işveren veya üçüncü kişiler tarafından taciz mesajları gönderilmesi, e-posta veya diğer dijital araçlarla tehdit edilmeleri, haklarında sahte ve yalan bilgiler yayılması, teknolojiye erişimlerinin işverence sınırlandırılması, kişisel (iletişim ve kimlik gibi) verilerinin/bilgilerinin ifşası (doxing) ve yayılması, dijital ortamlarda çalışana yönelik itibarsızlaştırma girişimlerinde bulunulması, gizlilik ihlalleri, bilgi iletişim araçları ile çalışan hakkında sahte görüntülerin, videoların (deepfake porn) ve cinsel içerikli mesajların (sexting) yayınlanması, etek altı görüntülerin/gizli görüntülerin çekilmesi (upskirting), çalışan hakkında çevrimiçi nefret söylemlerinin yayılması, sosyal medya araçları üzerinden uygunsuz davranışlarda bulunulması ve bu hesapların üçüncü kişilerle paylaşılması, uzaktan çalışan kişilerin iletişim araçları ile sürekli kontrol edilmesi ve izlenmesi, uzaktan çalışan kişilere gerekli araç ve gerecin sağlanmamasına rağmen baskı kurulması, çalışanlar arasında dijital ortamlarda ayrımcı uygulamalar gözetilmesi gibi birçok şekli bulunmaktadır<sup>23</sup>.

Çalışma hayatında görülen dijital şiddet, tıpkı genel anlamdaki şiddet ve taciz gibi, maruz kalan çalışanlar üzerinde oldukça ciddi olumsuzluklara ve sorunlara neden olmaktadır<sup>24</sup>. Maruz kalınan dijital şiddet ekonomik ve fiziksel etkilerinin yanında özellikle psikolojik açıdan da kişiler üzerinde ciddi etkiler bırakmaktadır. Bu anlamda çalışma hayatında dijital şiddet; üzüntü, iş veriminin ve tatminin düşmesi, korku, utanç, çaresizlik, kendini işyerinde değersiz hissetme, hayal kırıklığı, yoğun stres ve baskı, depresyon, işi savaştırmama, işe odaklanamama, çalışmayı reddetme, işyerinde kavga, hırçınlık gibi diğer

<sup>18</sup> Darp etme girişimleri, itme ve vurma, tartaklama, ısırma, tükürme, yüzü tırmalama, herhangi bir şey fırlatma, öfkeyi etrafta dolaşarak yansıtırma, çeşitli eşyaları tekmeleme veya atma gibi hareketlerdir.

<sup>19</sup> Siber zorbalık hakkında bkz. Özer, 2020, s.137 vd.; Gökçe Turan, 2021, s.114-117; Korkmaz, 2016, s.76-79.

<sup>20</sup> Siber mobbing için bkz. Tüzün, 2023, s.1142 vd.; Atanır, 2021, s.1632 vd.; Demirtaş ve Karaca, 2018, s.23 vd.

<sup>21</sup> Kavramın kullanım için bkz. Leymann, 1990, s.119 vd.

<sup>22</sup> Özellikle son yıllarda yaşanan olaylar nedeniyle uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma gibi farklı kavramlarla adlandırılan atipik çalışma şekillerinin artması klasik anlamdaki fiziki işyerinin sınırlarını da genişletmiştir. Bu nedenle çalışanlar da yeni düzendeki çalışma koşulları ve şekilleri doğrultusunda farklı şiddet ve taciz türlerine maruz kalmaktadırlar. Bu yöndeki çalışmalar için bkz. Öztürk ve Orak, 2022, s.608 vd.; Yıldırım ve Tur, 2021, s.174 vd.; Seyran, 2021, s.14 vd.

<sup>23</sup> Çalışma yaşamında dijital şiddet türleri olarak ifade edilen söz konusu açıklamalar dijital şiddet türlerinin çalışma yaşamına uyarlanması şeklinde gruplandırılmıştır.

<sup>24</sup> Dünya Sağlık Örgütü şiddetin davranışsal ve sağlık üzerindeki etkileri; fiziksel bozukluklar açısından abdominal, göğüs ve beyin zararları veya yaralanmaları, engellilik, vücutta kırık, yanık ve yırtıklar; akıl sağlığı ve davranışsal bozukluklar açısından alkol, sigara ve uyuşturucu kullanımı, depresyon ve kaygı, travma sonrası stres, düzensizlik, yemek ve uyku sorunları, dikkat eksikliği, hiperaktivite, dışsallaştırma davranışları, intihar düşünceleri ve girişimleri; cinsel ve üreme sağlığı bozuklukları açısından istenmeyen gebelikler, hamilelik komplikasyonları, jinekolojik sorunlar, karmaşık ağrı sendromları, kronik pelvik ağrılar, HIV, diğer cinsel enfeksiyonlar; kronik bozukluklar açısından ise artrit ve astım, kanser, diyabet, kardiyovasküler bozukluklar, böbrek sorunları, karaciğer hastalığı ve felç olarak belirlemiştir (WHO, 2014, s.16).

çalışanlara yönelik olumsuz tutum ve davranışlar sergileme benzeri birçok soruna yol açabilmektedir. Aynı zamanda, ev içi şiddetin çalışma yaşamına yansımada olduğu gibi, çalışma yaşamındaki şiddetin ev içine yansımada da sebep olabilmektedir.

#### 4. ÇALIŞMA MEVZUATINDA DİJİTAL ŞİDDETİN GÖRÜNÜMÜ

Teknolojik alanda yaşanan gelişmeler şüphesiz ki çalışma hayatını da doğrudan etkilemektedir. Çalışma hayatının değişen yapısı, iş ilişkisinin değişmesini de beraberinde getirmektedir. Ortaya çıkan değişiklikler de farklı şekillerde çalışma hayatına yansımaktadır. Yaşanan gelişmeler iş sözleşmelerinin, çalışma ve iş koşullarının, iş ilişkisinin kurulmasının sürdürülmesinin ve sona ermesinin, çalışanlara yönelik koruyucu önlemlerin, dolayısıyla da hem çalışanların/işçilerin<sup>25</sup> hem de işverenlerin haklarını, sorumluluklarını ve yükümlülüklerini değiştirmektedir.

Değişen çalışma ilişkileri, çalışma hayatının aktörlerinin birbirlerine karşı olan iletişimini ve yaklaşımını da değiştirmektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi, bu durum da işçiler ve işverenler ile diğer üçüncü kişiler arasındaki ilişkilere yansımada, dolayısıyla da şiddetin yapısını değiştirmektedir. Özellikle güç dengesi bakımından işçiler bu duruma daha çok maruz kalmakta ve olumsuz etkilenmektedirler. Çoğu zaman işsiz kalma korkusu gibi sebeplerle de yaşanan duruma sessiz kalınmakta ya da durumun bir şiddet olgusu olduğunun bilincine varılamamaktadır. Bunun sonucunda da tarafların haklarını kullanmaları, sorumluluk ve yükümlülüklerini uygulamaları da zorlaşmaktadır.

Çalışma hayatında karşılaşılan ya da maruz kalınan dijital şiddetin iki boyutu bulunduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Bunlardan ilki fiziki işyeri sınırları içerisinde işçinin işveren, iş arkadaşları veya üçüncü kişiler tarafından maruz bırakıldığı/kaldığı dijital şiddet, diğeri ise fiziki işyeri dışındaki çalışma/iş görme alanlarında işçinin işini yaparken (uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma vb.) maruz bırakıldığı/kaldığı dijital şiddettir<sup>26</sup>. Bu anlamda, çalışma hayatındaki şiddet tanımı ile orantılı olarak maruz kalınan çalışma hayatındaki dijital şiddeti de daha geniş bir çerçevede ele almak mümkündür.

Çalışma hayatında karşılaşılan şiddet ve taciz olgusunun bazı ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, bazı ülkelerde iş kanunlarında, bazılarında toplu iş sözleşmelerinde, bazılarında ise medeni kanunlarda düzenlendiği görülmektedir<sup>27</sup>. Ülkemiz açısından durumu değerlendirmek gerektiğinde ise doğrudan düzenlemelerin yer aldığı ulusal mevzuat kaynaklarının oldukça sınırlı olduğu, ancak mevcut düzenlemeler içinde yer alan dolaylı hükümlerin de uyarılma yoluyla azımsanamayacak boyutta olduğu değerlendirilebilmektedir. Bu doğrultuda Türk çalışma mevzuatı içerisinde şiddetin, dolayısıyla da dijital şiddetin önlenmesine ilişkin düzenlemeler olarak nitelendirilebilecek doğrudan ve dolaylı hükümlerin Anayasa başta olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ile 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nda yer aldığı ifade edilebilir. Ayrıca 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine İlişkin Kanun ile İnternet Toplu Kullanım Sağlayıcıları Hakkında Yönetmelik hükümlerini de dolaylı olarak konu ile ilişkilendirebilmek mümkündür<sup>28</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki, söz konusu düzenlemelerde yer alan hükümlerde dijital şiddet olgusu yer almamakta, genellikle şiddet ve taciz olayların karşısında yaptırım konusuna ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu nedenle, çalışma kapsamında, genel anlamdaki şiddet ve tacize ilişkin düzenlemelerdeki tarafların yükümlülük ve sorumlulukları ele alınarak, mevcut düzenlemelerin dijital şiddet olayları için de genişletilmesi, uyarlanması ve uygulanmasının gerekliliği ifade edilmeye çalışılacaktır. Kaldı ki, dijital şiddeti genel anlamdaki şiddetten bağımsız düşünmemek de yerinde olacaktır.

<sup>25</sup> Bu çalışmada işçilere ilişkin düzenlemeler bakımından çalışma mevzuatı hükümleri değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışmanın ilerleyen kısımlarında yalnızca işçi ifadesi kullanılmaktadır.

<sup>26</sup> İkinci durumdaki çalışma şekli günümüzde giderek daha çok yaygınlaşmaktadır. Uygulamada platform çalışmanın alt grubu kabul edilen "crowdworking" çalışma şekillerinden biri olarak adlandırılan bu çalışma türü hakkında bkz. Yayvak Namlı, 2019, s.129-132.

<sup>27</sup> Ülke örnekleri için bkz. ILO, 2021; Özer, 2020, s.146.

<sup>28</sup> Türkiye'nin de taraf olduğu Avrupa Konseyi'nin 185 sayılı ve 2001 tarihli Budapeşte Siber Suç Sözleşmesi de konu ile ilişkili uluslararası düzenlemeler arasında yer almaktadır. Sözleşme için bkz. <https://www.coe.int/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=185>

#### 4.1. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Şiddet Olaylarında İşçilerin İş Mevzuatından Kaynaklanan Hakları ve Yükümlülükleri

Dünya üzerinde olduğu gibi Türkiye’de de istihdam, dolayısıyla da iş ilişkileri dijitalleşme eğilimindedir. Özellikle yaşanan salgın dönemi öncesinde uzaktan/evden çalışma gibi uygulamalar daha sınırlı iken, artık fiziki işyeri dışındaki çalışma şekillerinin daha çok tercih edildiği görülmektedir. Bu durum da istihdamın farklılaşmasının yanında hukuki yapıda da değişiklikleri meydana getirmektedir<sup>29</sup>. Aynı zamanda, teknolojik gelişmelerle ve kullanılan yeni sistemlerle birlikte işverenin de işçiyi koruma ve gözetme borcu yanında, çalışma koşullarının uygulanmasında ve işin yürütüm koşullarında da değişiklikler olmaktadır. Şöyle ki, işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı genişlemekte, çalışmanın ve işçinin denetlenmesi ile kontrolü, işin yürütümü de teknolojiye uyum sağlamaktadır. Bu anlamda özellikle işverenin kontrolü ve denetlemesi noktasında işçinin takibi dijital araçlarla gerçekleştirilmektedir. İşverenin işçileri kamera ile ses ve görüntü kaydedici cihazlarla her alanda sürekli kontrolü<sup>30</sup>, işe giriş çıkış sistemlerindeki kontroller<sup>31</sup>, işçinin sürekli ulaşılabilir olması<sup>32</sup> yönündeki işveren talepleri, işçilerin sosyal medya hesaplarının kontrolü<sup>33</sup> gibi durumlar aslında gizli ve sürekli takibe dayalı bir şiddet olgusunu ortaya çıkarmaktadır<sup>34</sup>. Bu durum da işçi bakımından bazı sorunları beraberinde getirmekte ve işçinin özellikle iş hukukundan kaynaklanan bazı haklarını ortaya çıkarmaktadır.

Çalışma hayatında dijital şiddet de dâhil olmak üzere tüm şiddet ve taciz olayları istenmeyen durumlar olmasına rağmen, bu tür olaylara maruz kalınmaktadır. İşçiler çeşitli sebeplerle ast-üst hiyerarşisi içinde şiddete uğrayabilmektedirler. Söz konusu sebepler yapılan işin görülmesi ile (yetersizlik, verimsizlik, savsaklama, beğenilmeme, ayrımcılık vb.) ortaya çıkmasının yanında işçilerin fiziksel, ruhsal ve kişisel özelliklerine (dış görünüşü, engellilik hali, konuşma şekli vb.) yönelik de olabilmekte, aynı zamanda işçilerin mevzuattan kaynaklanan bazı haklarını kullanması (sendikal haklar, eğitimlere katılma, eylemlere katılma vb.) halinde de ortaya çıkabilmektedir. Bu durumlarda da işçilerin özellikle iş sözleşmelerinden kaynaklanan bazı haklarını kullanmaları söz konusu olmaktadır.

##### 4.1.1. Tazminat Talebinde Bulunma

İşçilerin çalışma hayatında şiddete maruz kalmaları durumunda maddi varlıklarının korunması yanında manevi varlıklarının da kanunlarla korunması gerekir (Sevimli, 2010, s.295). Bu nedenle maruz kaldığı şiddet nedeniyle işçilerin uğradığı zararlar tazmin edilmelidir. Söz konusu tazminat tutarlarının da caydırıcı nitelikte olması beklenmektedir. Yargıtay kararlarının da genellikle bu doğrultuda olduğu görülmektedir.

İş Kanunu bakımından konu değerlendirildiğinde ortaya çıkan durumlardan biri işçinin maruz kaldığı ayrımcı ve eşitliğe aykırı uygulamalar sebebiyle şiddete uğraması halinde tazminat talebinde bulunmasıdır<sup>35</sup>. Ayrımcılık yasağına ve eşitlik ilkesine aykırı uygulamalar işçilerin kişisel (din, inanç, ırk, dil, siyasi düşünce vb.) ve biyolojik özelliklerinden (cinsiyet, engellilik, gebelik vb.) kaynaklanabileceği gibi sendikal faaliyetleri sebebiyle de ortaya çıkabilmektedir. Bunun sonucunda da işçilerin ayrımcılığa dayalı olarak uğradıkları şiddet sebebiyle ayrımcılık tazminatı alabilmesi söz konusu olacaktır.

Şöyle ki, İş Kanunu’nun 5. maddesinde şu hükümler yer almaktadır:

İş ilişkisi içerisinde dil, din, ırk, renk cinsiyet, engellilik, felsefi inanç, siyasal düşünce, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı

<sup>29</sup> Uygulamada “iş hukuku, çalışma hukuku, iş/çalışma mevzuatı” yanında “dijital istihdam hukuku/dijital iş hukuku” kavramlarının da kullanılmaya başlandığı, iş ilişkisinin teknolojik gelişmelere uyarlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Söz konusu kullanım için bkz. Yardımcı ve Yalçıntaş, 2020. Ancak yaygın kullanımın henüz platform çalışanlarının iş mevzuatı açısından durumlarının değerlendirilmesi ve dijitalleşmenin etkileri bakımından ele alınacağına da dikkat edilmelidir. Örneğin bkz. Tolu Yılmaz, 2022; Dulay Yangın, 2020.

<sup>30</sup> Bkz. Uncular, 2021; Savaş, 2009.

<sup>31</sup> Bu uygulamada işçiler kişisel tanımlama numaraları veya manyetik ya da çipli kartlar ile giriş çıkış gerçekleştirilmektedir. Ayrıca biyometrik işe giriş çıkış sistemleri de uygulanmaktadır. Bunların dışında işçiler işverenlerince işyeri dışında da elektronik yer belirleme sistemleri ile izlenerek kontrol edilmektedirler. Konu hakkında bkz. Uncular, 2020, s.1675 vd. Bu durumda işçiler üzerinde sürekli bir baskı unsuru oluşturarak şiddet olgusu meydan getirdiği ise son derece açıktır.

<sup>32</sup> İşçinin ulaşılabilir olmasının/olmamasının değerlendirilmesi hakkındaki çalışmalar için bkz. Baycık vd., 2021; s.1706-1709; Aydın ve Kutlu, 2020; Ugan Çatalkaya, 2016.

<sup>33</sup> Bkz. Çalışkan Yıldırım ve Uğur, 2022; Yaman, 2020.

<sup>34</sup> Yargıtay kararlarında işyerinde şiddet örnekleri için bkz. Yardımcıoğlu, 2018, s.152 vd.

<sup>35</sup> Aslında kural olarak işyerindeki ayrımcılık türleri arasında şiddet ve taciz yer almamaktadır. Ancak işverenin işçisini koruma yükümlülüğünün geniş kapsamlı olması nedeniyle konuya geniş bir açıdan yaklaşmak gereklidir. Bu nedenle de ayrımcılık ve eşitliğe aykırı uygulamaları da bir şiddet türü olarak değerlendirmek yerinde olabilecektir.



işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Kanunda yer alan hükme göre işverenin işçiye ayrımcı uygulamalar yapmamasının, dolayısıyla da eşit davranmasının zorunluluğu ve buna dayalı şiddet uygulamasının yasaklandığı açıkça görülmektedir. İşverenin işçilerine ayrımcılık temelli uyguladığı tüm tavır ve davranışların bu anlamda bir şiddet olgusu olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır. Bu doğrultuda, söz konusu tavır ve davranışların dijital ortamda uygulanması da dijital şiddet olgusunu ortaya çıkaracaktır. İşçilere yönelik işverence gerçekleştirilen ayrımcı uygulamaların dijital araçlarla gerçekleştirilmesi sonucunda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına aykırılıktan söz etmek gerekir. Böyle bir olaya maruz kalan işçinin de uğradığı maruziyeti nedeniyle ayrımcılık tazminatı talep edebileceği hükmü son derece açıktır.

İş Kanunu'nun yine 5. maddesine göre iş ilişkisinin devamında ya da sona ermesinde 5. maddedeki hükümlere işverence aykırı davranıldığında, işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat yanında diğer yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilmektedir. Bu hüküm doğrultusunda, şiddete dolayısıyla da dijital şiddete maruz kalarak ayrımcı ve/veya eşit davranma borcuna aykırı bir durumun yaşanması halinde işçinin yoksun bırakıldığı hakları ile birlikte dört aylık ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatını talep etmesi de mümkündür. Bu konuda dikkat edilmesi gereken bir husus, işçinin ayrımcılığa uğradığını ve işverenin eşitlik ilkesine aykırı davrandığını ispat etmesinin gerekliliğidir. Ancak işçinin bir ihlalin varlığını mutlak ve güçlü bir biçimde ortaya koyabilmesi durumunda, işveren böyle bir ihlalin olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır (İş K., m.5/7).

Eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına aykırılık sebebiyle şiddete maruz kalan işçinin tazminat talebinde bulunabileceği bir diğer durum da söz konusu şiddetin sendikal sebeplere dayanarak yaşanması halidir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na (STİSK) göre sendika özgürlüğünün güvencesi kapsamında şu hüküm yer almaktadır

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikaya üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim veya paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmamalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz (STİK, m.25/1, 2, 3).

Söz konusu hükme göre işverenin sendikal sebeplere dayalı olarak işçilere ayrımcı uygulamalar göstermesi ve buna dayalı olarak şiddete maruz bırakması açıkça yasaklanmıştır. İşçilerin böyle bir olaya maruz kalması durumunda da konuya ilişkin aykırılık sebebiyle bir yıllık ücretleri tutarında sendikal tazminata hak kazanacakları belirtilmektedir (STİSK, m.25/4). İşçiler ayrıca sendikal sebebe dayalı ayrımcı uygulamalar, dolayısıyla da şiddet sebebiyle iş sözleşmelerinin feshi halinde dava açma hakkına da sahiptirler. Sendikal sebebe dayalı olarak feshin tespiti durumunda, işverenin işe tekrar başlatıp başlatmamasından bağımsız olarak sendikal tazminata karar verilmektedir (STİSK, m.25/5). Kısacası işe iade talebi ile dava açılması, sendikal tazminat hakkına engel olmamaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshine ilişkin açılacak davada, feshin nedenini ispat yükü işverendedir. Feshin, işverenin ifade ettiği nedene dayanmadığını iddia eden işçi ise fesih sebebinin sendikal gerekçelere dayandığını ispatla yükümlüdür (STİSK, m.25/6). Fesih dışında işverenin sendikal nedene dayalı olarak bir ayrımcılık yaptığını ise işçi ispatla yükümlüdür (STİSK, m.25/7). Belirtildiği üzere, işçiler sendikal sebeplere dayalı olarak şiddete maruz kalmaları halinde belli koşullarla hem tazminat hem de dava açma hakkına sahiptirler.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na (TBK) göre işverenler iş ilişkisi içerisinde işçinin kişiliğini korumakla, saygı göstermekle, işyerinde dürüstlük kural ve ilkelerine uygun bir çalışma düzeni sağlamakla, özellikle de işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere maruz kalmış olanların da daha çok zarar görmesini engellemek için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlüdürler (TBK, m.417/1). İşçilerin dijital şiddet türleri de dâhil olmak üzere her türlü şiddet ve taciz olayları karşısında korunmasının işverenin öncelikli yükümlülüğü olduğunu vurgulayan bu hüküm doğrultusunda, gerekli korumayı sağlayamayarak, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışları nedeniyle işçinin ölümüne, vücut bütünlüğünün zedelenmesine ve zarar görmesine ya da kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların

tazmin edilmesinin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu (TBK, m.417/3) ve bunun sonucunda da işçilerin maddi ve manevi tazminat taleplerinin doğduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda şiddet nedeniyle zarar gören işçinin Kanun ve sözleşme hükümleri doğrultusunda ortaya çıkan manevi tazminat talebi Kanunun 56. ve 58. maddelerindeki hükme göre işletilmektedir. Buna göre; “...bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verilebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.” hükmü ile manevi tazminat talebine ilişkin hukuki bir dayanak oluşturulmaktadır (TBK, m.56). Ayrıca, kişilik haklarının zedelenmesinden zarar görenler, uğradıkları manevi zarara karşılık olarak manevi tazminat adı altında bir miktar paranın ödenmesini de talep edebilmektedirler<sup>36</sup> (TBK, m.58). Söz konusu hükümler doğrultusunda, işçilerin dijital bir şiddet türüne maruz kalmaları durumunda, ilgili koşulların varlığına göre manevi tazminat talebi ile dava açabilmeleri mümkündür.

İşyerinde şiddete maruz kalan işçiler manevi tazminatın yanında, işverenin<sup>37</sup> işçiyi gözetme ve koruma borcu ile bağlantılı olarak Türk Borçlar Kanunu’nun 112. maddesine göre de zararlarının giderilmesini talep edebilirler. Şöyle ki, bu hükme göre borcun hiç ya da gereği gibi ifa edilmemesi halinde borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmediği süre boyunca, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür. Söz konusu madde konuyla ilişkilendirildiğinde, işverenin koruma ve gözetme borcunu gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle işçinin şiddete dayalı bir zarara uğraması halinde işveren, işçinin uğradığı maruziyet sebebiyle ortaya çıkan zararını gidermekle yükümlüdür.

Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca aynı zamanda, kusurlu ve hukuka aykırı bir eylemle başkasına zarar veren kişi, söz konusu zararı gidermekle yükümlüdür (TBK, m.49/1). Bu doğrultuda, işyerinde şiddet sebebiyle mağdur olan işçinin kural olarak sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre daha iyi bir tazminat elde etme hakkı bulunmaktadır. Ancak, haksız fiile ilişkin sorumluluk hükümleri kapsamında (TBK, m.50/1) şiddete maruz kalan işçi hem zararını hem de işverenin kusurunu<sup>38</sup> ispatla yükümlüdür (Demirkaya ve Güler, 2021, s.2776-2777).

Türk Borçlar Kanunu kapsamında zararın giderilmesine ilişkin olarak değinilmesi gereken konuyla ilgili dolaylı bir diğer husus da işverenin adam çalıştırmanın sorumluluğu kapsamında tabi olduğu zararı giderme yükümlülüğüdür. İşçinin işverenin başka bir işçisi sebebiyle şiddete maruz kalması halinde ortaya çıkabilecek bu durumlarda da yine işverenin Türk Borçlar Kanunu’nun 66. maddesi hükmü gereğince şiddete maruz kalan çalışanın zararını gidermek zorunda olduğunu belirtmek yerinde olacaktır.

Çalışma hayatında şiddete maruz kalan işçilerin özellikle Türk Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda uğradıkları zararın kısmen de olsa giderilebileceğine ilişkin tazminat taleplerinin varlığı işçiler bakımından bir güvence oluşturmaktadır. Ancak söz konusu tazminat taleplerinin tüm şiddet türlerini kapsayıcı nitelikte olduğunun açıkça belirtilmesinin uygulamayı ve başvurulabilirliği artırabileceği düşünülmektedir.

#### 4.1.2. İş Sözleşmesinin Feshi

İş sözleşmesi, işçiler ve işverenler arasında süreklilik ilişkisi kuran bir sözleşme olmasına karşın belirli nedenlerle işçilerin veya işverenlerin tek taraflı irade beyanları ile sona erdirilebilir. İş sözleşmesinin taraflardan birinin tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilmesi veya feshedilmesi derhâl fesih şeklinde olabileceği gibi süreli/bildirimli fesih yoluyla da olabilir. Hukuki niteliği bakımından bozucu yenilik doğuran bir hak olan fesih hakkı, karşı tarafın öğrenmesi ile sonuç doğurmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2021, s. 235; Güven ve Aydın, 2020, s.268-269; Eyrenci vd., 2019, s.185). Çalışma yaşamında karşılaştığı şiddet sebebiyle zarar gören işçilerin başvuracakları haklarından biri de iş sözleşmesinin feshidir. Tüm şiddet türlerinde olduğu gibi dijital şiddete maruz kalan işçiler de feshe ilişkin ilkeler ve kurallar doğrultusunda iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptirler.

İşçiler bu haklarını bildirimli fesih usulü ile kullanabilirler<sup>39</sup>. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, işçilerin bildirimli fesih hakkını kullanabilmek için belli koşulları yerine getirmelerinin

<sup>36</sup> Hâkim, manevi tazminatın ödenmesi yerine diğer bir giderim şekli kararlaştırabilir veya tazminata ekleyebilir, özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir, bu kararın yayınlanmasına da hükmedebilir (TBK, m.58/2).

<sup>37</sup> Bu noktada, işverenin borcunun hiç veya gereği gibi yerine getirmemiş olması gerekirken, borçtan kurtulması ise kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmesine bağlıdır. Aksi halde, işçinin bundan doğan zararını gidermekle yükümlü tutulmaktadır (Kaplan, 2011, s.50).

<sup>38</sup> Sözleşmeden doğan sorumluluk kapsamında ise işveren kusursuzluğunu ispat etmelidir (TBK, m.112).

<sup>39</sup> Süreli veya bildirimli feshin taraflara bir hak olarak tanınmasının temel nedeni kişi özgürlüğünün korunmasının amaçlanmış olmasıdır. Bu hakla birlikte taraflar ne zaman sona ereceği belli olmayan iş sözleşmelerine koşulsuz bağlı kalmak zorunda olmamaktadırlar (Mollamahmutoğlu vd., 2021, s.275).

gerekliliğidir. Süreli fesih hakkı kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler için söz konusu olmakla birlikte (İş K., m.17 vd., TBK, m.431), Türk Borçlar Kanunu'na göre de sözleşme taraflarından her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmelerini on yılın geçmesinden itibaren altı aylık bildirim önelerine uyarak feshedilebilmektedir (TBK, m.430/3). Fesih beyanı kural olarak bir şekilde tabi olmamakla birlikte, karşı tarafta tereddüte yer vermeyecek şekilde açık, net yazılı veya sözlü bir beyan olmalıdır. İşçiler, çalışma sürelerine bağlı olarak belirlenen bildirim sürelerine (2-8 hafta)<sup>40</sup> uyarak iş sözleşmelerini kurallara uygun olarak bildirimli fesih yoluyla istedikleri zaman sona erdirebilirler. İş sözleşmesinin işverence bildirimli feshinde geçerli bir nedenin varlığı aranırken, işçi açısından böyle bir durum söz konusu değildir, işçi dilediği zaman iş sözleşmesini bildirimli fesihle sona erdirebilir. Bu doğrultuda, işyerinde şiddete maruz kalan ve zarar gören işçilerin de iş sözleşmelerini bildirimli fesih yoluyla feshetmeleri mümkündür. İşçi tarafından yapılan bildirimli feshin, şiddet sebebiyle de olsa bildirimli feshin sonuçlarını ortaya çıkaracağını; işçi açısından kıdem tazminatına hak kazandırmayacağını da belirtmek yerinde olacaktır. Ancak işçinin dava açma hakkının da saklı olduğu unutulmamalıdır.

Şiddete maruz kalan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi bakımından değerlendirilmesi gereken bir diğer fesih usulü de haklı nedenle fesih veya derhâl fesih halidir. Derhâl fesih uygulamasında süreli fesihden farklı olarak tarafların iş sözleşmesini feshetme hakkı Kanunda belirtilen haklı nedenlerden birinin varlığına dayandırılmalıdır. Kanunda belirtilen haklı nedenle fesih halleri işveren ve işçi bakımında sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık ve zorlayıcı nedenler başlıkları altında ayrıntılı olarak ele alınmıştır (İş K., m.24-m.25). Bu anlamda, işyerinde maruz kaldığı şiddet, dolayısıyla da dijital şiddet olayları sebebiyle iş sözleşmesini derhâl feshetmek isteyen işçilerin fesih sebebi açık bir şekilde Kanunda yer alan hallerden birine dayanmalıdır. Bunlardan ilkinde “*işverenin işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunursa*” (İş K., m.24/2-b) işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır. Diğer durum ise

İşverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması<sup>41</sup> veya gözdağı vermesi, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunması (İş K., m.24/2-c) halidir.

Son durum ise “*işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması*”dır (İş K., m.24/2-d). Kanunda açıkça belirtilen hallerden birinin varlığı durumunda işçinin fesih beyanını işverene iletmesi ile iş sözleşmesi sona ermektedir. Haklı nedenle derhâl fesih hallerinde kural olarak bir süre öngörülmemişse de, Kanun'da ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hallerde işçinin iş sözleşmesini söz konusu olayların/davranışların öğrenildiği günden itibaren altı işgünü içinde fesih bildiriminde bulunarak gerçekleştirilebileceği ifade edilmektedir. Olayın yaşanmasından itibaren bir yıl sonrasında da bu hakkın kullanılmayacağı da açıkça belirtilmektedir (İş K., m.26/1). Bu doğrultuda işçinin kendisine veya aile üyelerinden birine işverence şeref ve namusa dokunan sözler kullanılması veya davranışlarda bulunulması, cinsel tacizde bulunulması; sataşma, korkutma, zorlama, kışkırtma gibi davranışlarda bulunulması ve suça zorlanması durumunda işçinin iş sözleşmesini derhâl fesih hakkı doğmaktadır. Aynı zamanda diğer işçiler veya üçüncü kişiler tarafından da işçinin cinsel tacize maruz kalması ve işverence bildirme rağmen önlem alınmaması halinde işçi, iş sözleşmesini derhâl fesihle sonlandırabilecektir. İş sözleşmesinin şiddet nedeniyle derhâl fesih de derhâl feshin sonuçlarını doğuracaktır.

Görüldüğü üzere Kanunda açık bir şekilde yer alan ifade yalnızca “cinsel tacize<sup>42</sup>” maruz kalan işçinin haklı feshine başvurabileceği konusuna ilişkindir. Diğer şiddet ve taciz türleri karşısında işçinin derhâl feshine başvurabileceğine ilişkin Kanunda açık bir ifade yer almamaktadır. Ancak çalışmanın önceki bölümlerinde de ifade edildiği üzere, çalışma hayatındaki şiddet ve taciz olaylarının geniş bir açıdan ele alınması, taciz ve şiddet amacı barındıran tüm durumların da bu kapsamda değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Bu nedenle söz konusu hükümlerle bağlantılı olarak işçilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları tüm şiddet durumları karşısında derhâl feshine başvurabileceklerinin kabulü gereklidir. Bu anlamda ayrıca Kanunda yapılabilecek bir genişletme yönündeki düzenleme ile işçiler açısından daha koruyucu bir kapsam oluşturulabilecektir. Böylelikle, şiddete dolayısıyla da dijital şiddete maruz kalan işçiler, gerekli korumanın ve engellenmenin

<sup>40</sup> Altı aydan az çalışan işçiler 2 hafta, altı ay bir buçuk yıl arası çalışanlar 4 hafta, bir buçuk yıl ile üç yıl arası çalışanlar 6 hafta, üç yıldan fazla çalışanlar 8 haftalık bildirim sürelerine tabidirler (İş K., m.17).

<sup>41</sup> Sataşmanın haklı nedenle fesih sebebi sayılması hakkında bilgi için bkz. Öktem Songu, 2018, s.124 vd.

<sup>42</sup> İşyerinde cinsel taciz hakkında bkz. Okur, 1994, s.4 vd.

olmaması ve bu tür olayların yaşanması durumunda hak kaybına uğramadan iş sözleşmelerini derhâl fesihle sona erdirebileceklerdir.

#### 4.1.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Çalışma hayatında iş mevzuatı kapsamında işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı ücretlerinin zamanında ödenmemesi (İş K., m.34/1) ve iş sağlığı ve güvenliği risklerinin ortaya çıkması ve işverence gerekli önlemlerin alınmaması (İSGK, m.13; TBK, m.408) durumunda söz konusu olmaktadır. İşyerinde maruz kalınan şiddet ve taciz olayları da bir iş sağlığı ve güvenliği sorunudur. Bu nedenle işçilerin maruz kaldığı şiddet ve işverence gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle de şiddete konu tehlike ortadan kalkıncaya kadar çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmeleri gereklidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (İSGK) çalışmaktan kaçınma hakkı ve bu hakkın kullanımı düzenlenmiştir:

Ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işveren başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl karar verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Çalışanlar ciddi ve yakın bir tehlikenin önleneme olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenlik bir yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları da kısıtlanamaz. İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilirler.... (İSGK, m.13)

Türk Borçlar Kanunu'nda ise iş görme borcunu ifadan kaçınma bakımından düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı "*işveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse ... işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimi yerine getirmesini isteyemez.*" (TBK, m.408) şeklinde ifade edilmektedir. Kanunlardaki ilgili maddelerde de belirtildiği üzere bir tehlike veya risk halinde işçilerin kendilerini korumak adına kaçınmaları bir hak olarak tanınmıştır.

Çalışma hayatında karşılaşılan şiddet türleri de işçilerin vücut ve yaşam bütünlüklerini tehlikeye veya riske atan olaylar olmaları nedeniyle ciddi ve yakın bir tehlike oluşturabilmektedir. Bu nedenle, ciddi ve yakın bir şiddet olayına maruz kalan ya da maruz kalma ihtimali bulunan işçilerin gerekli koşullar dâhilinde, işverence gerekli önlemler alınarak tehlikenin veya riskin ortadan kaldırılmasına kadar çalışmaktan kaçınma hakkına başvurabileceklerini kabul etmek yerinde olacaktır. Söz konusu hak işçilerin aynı zamanda sağlıklı ve güvenlik bir ortamda çalışma haklarının da bir gereğidir.

Kanunda açıkça yer alan hükme göre, şiddete maruz kalmaları bakımından işçinin, yakın ve ciddi ve bir tehlike ile karşı karşıya kalmasına rağmen işverence gerekli korumanın sağlanarak, şiddetin/tehlikenin önlenememesi halinde iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Bu durumdaki fesih hakkının ortaya çıkması için işyerindeki şiddet nedeniyle işçinin beden ve ruh bütünlüğünün veya sağlığının yakın ve ciddi tehlike altında olmasının yanında işçinin de Kanuna açıkça belirtilen sürece uyması gereklidir. İşyerinde maruz kalınan şiddet olaylarının yakın bir tehlike olarak nitelendirilemeyeceği hallerde, yani şiddet olayının zaten yaşanmış olduğu hallerde, feshin söz konusu olabilmesi için işçinin Kanunun öngördüğü sürece uyma zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçinin işvereni tarafından bir şiddete maruz kalması halinde de yine Kanunda yer alan sürece/prosedüre uyması gereklidir (Demirkaya ve Güler, 2021, s.2776; Arslan Ertürk, 2014, s.312; Sevimli, 2013, s.139; Ünal, 2013, s.59).

Çalışmaktan kaçınma hakkı ciddi ve yakın bir şiddet olayının yaşanması veya yaşanma ihtimalinin bulunması halinde işçinin kendini koruma altına alabileceği bir haktır. Dijital şiddet bakımından çalışmaktan kaçınma hakkı çok net bir şekilde uygulanamaz görünmesine karşın, aslında konunun farklı bir şekilde yorumlanması da mümkün olabilecektir. Şöyle ki, dijital bir ortamda yaşanan veya maruz kalınan şiddet halinde işçiler, iş görme borcunu yerine getirdikleri dijital platformu terk etme, kapatma, devre dışı bırakma gibi yöntemlerle şiddeti öteleyebilmelidirler. Bu uygulama ise işverence işi aksatma, işi savaştırma veya işverenin emir ve talimatlarına uyma olarak değerlendirilmemeli, işçinin gerekli maruziyeti işverence ortadan kaldırılmalıdır. Bu nedenle çalışmaktan kaçınma hakkının dijital şiddet bakımından da uygulanabileceği kanaati bulunmaktadır.

#### 4.2. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Şiddet Olaylarında İşverenlerin İş Mevzuatından Kaynaklanan Hakları ve Yükümlülükleri

İşverenlerin çalışma mevzuatından ve iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ödeme borcundan sonraki en önemli borcu, işçileri koruma ve gözetme borcudur. İşverenin gözetme ve koruma borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığıdır. İşverenin gözetme borcu, işçinin kişiliğine saygı göstermenin ve korumanın yanında, işçinin sağlığı ile yaşam ve vücut bütünlüğünün korunması için gerekli tüm önlemlerin alınması, işçinin işyerindeki tüm araç gereçlerinin korunması, kişisel verilerinin korunması gibi yükümlülükleri içermektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2021, s.197). Çalışma yaşamında ortaya çıkan şiddet olayları karşısında işverenler de genellikle işçileri koruma ve gözetme borcu kapsamında sorumlu tutularak, hak ve yükümlülüklerini yerine getirmektedirler.

İşverenlerin işçilerini koruma ve gözetme borcu genel olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işçinin kişilik haklarına saygı gösterilmesi, işçinin tacize karşı korunması, işçinin kişisel verilerinin korunması ile işçinin ev hayatı içinde de gözetilmesi kapsamında ele alınmaktadır. İşçinin özellikle kişilik haklarının korunması<sup>43</sup> işçinin haysiyetinin, itibarının, onur ve saygınlığının korunmasını da kapsamaktadır. Bu anlamda da işveren işçinin ruhsal ve vücut bütünlüğüne, işçinin birey olarak onuruna ve saygınlığına yönelik, işyerinde dışlayıcı ve aşağılayıcı her türlü davranışa karşı işçiyi korumakla yükümlüdür (Mollamahmutoğlu vd., 2021, s.196-207). Daha önce de ifade edildiği üzere, çalışma hayatındaki şiddet olayları aslında bir iş sağlığı ve güvenliği sorunudur. Bu doğrultuda işverenlerin çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını sağlama yükümlülüğü, işçilerin çalışma yaşamındaki olası şiddet olayları karşısında da korunmasını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin yükümlülüklerinin tüm şiddet durumlarına karşı korumayı da içerdiği, buna ilişkin sorumluluklarının tüm şiddet durumlarında da varlığının kabulü gereklidir.

İşverenlerin, gözetme borcu ve dolayısıyla, doğrudan olmasa da, şiddet olayları karşısındaki gözetme ve koruma borcuna ilişkin çalışma mevzuatındaki ilgili hükümler hem 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda hem de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine göre işverenler, hizmet ilişkisi içerisinde işçilerinin kişiliğini korumakla, saygı göstermekle, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzenin sağlanmasıyla ve özellikle de işçilerinin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları, bu tür tacizlere uğramış olanların da daha çok zarar görmelerini engellemek için gereken tüm önlemleri almakla yükümlü tutulmaktadır. Ayrıca aynı maddeye göre işverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına gereken her türlü önlemi almakla, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla da yükümlüdürler. İşçiler de alınan her türlü önleme uymalıdır. İşveren aynı zamanda, söz konusu hükümlere aykırı davranışları nedeniyle işçinin ölümüne, vücut bütünlüğünün zarar görmesine ya da kişilik haklarının ihlaline dayalı olarak işçi de bir maruziyet meydana getirirse, ortaya çıkan zararların tazminini de gidermekle sorumludur (TBK, m.417). Kanun'un ilgili hükmünde özellikle psikolojik ve cinsel taciz ibaresi yer almasına karşın, "bu tür tacizler" ifadesinin kullanılmış olması ve "işverenin her türlü önlemi almasının gerekliliği" ibaresi doğrultusunda, söz konusu yükümlülüğün tüm şiddet ve taciz türlerini, dolayısıyla da dijital şiddet türlerini de kapsayıcı yönünde bir şüphenin bulunmaması gerekir. İşverenin Kanun'da yer alan işçinin kişiliğini koruması yönündeki sorumluluğunu bu anlamda geniş bir perspektiften ele almak yerinde olacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenlerin yükümlülüğünün çerçevesini belirlemesi açısından son derece önemlidir. Kanun'un işverenin genel yükümlülüğünü belirleyen 4. maddesinde şu hüküm yer almaktadır:

İşverenler, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede 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 (İSGK, m.4/1).

Söz konusu hüküm, Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hükümle benzer şekilde işvereni işyerinde çalışanın korunması adına her türlü önlemi almakla yükümlü tutarak, sorumluluğunun sınırlarını oldukça geniş bir şekilde belirlemektedir. Kanun'da şiddet ve tacize ilişkin açık bir hüküm yer almamasına rağmen, işyerindeki tüm şiddet olaylarının bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak ele alınmasının gerekliliğinden dolayı, işyerindeki dijital şiddet de dâhil olmak üzere tüm şiddet olaylarının önlenmesi ve işçilerin korunmasının da bu kapsamda değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

<sup>43</sup> İş hukukunda işçinin kişilik haklarının korunmasının önemi konusunda bkz. Aydın, 2002.

4857 sayılı İş Kanunu'nda şiddet konusu ile ilişkilendirilebilecek tek hüküm yalnızca iş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı nedenlerle feshine ilişkindir. Söz konusu hüküm, işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshine olanak tanımaktadır. İlgili hükme göre, “işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması” hali işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesini sağlamaktadır (İş K., m.25/II-c). Ayrıca, işyerinde şiddet olgusunun geniş bir açıdan ele alınmasının gerekliliğinden, yine aynı maddede yer alan “iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması” (İş K., m.25/II-a), “işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve istinadlarda bulunması” (İş K., m.25/II-b), “işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine sataşması...” (İş K., m.25/II-d) hükümleri de konu ile ilişkilendirmek gereklidir. Çalışma hayatında karşılaşılan şiddet türlerinin geniş bir açıdan ele alınmasına dayanılarak bu anlamda, işçinin yalan beyanda bulunması, işvereni kandırması, diğer işçilere sataşması, işvereni yanıltması, işverene ve aile üyelerine hakaret etmesi gibi halleri de şiddet kapsamında değerlendirmek ve haklı nedenle feshe konu olabileceğini kabul etmek yerinde olacaktır. Bahsi geçen hükümler, işçinin işverene, işverenin aile üyelerine ya da işverenin diğer işçilerine yönelik gerçekleştirdiği şiddet eylemleri sonucunda işverene derhâl fesih hakkı tanıyan durumlardır. Söz konusu şiddet unsuru barındıran eylemlerin dijital olarak yaşanması da bu hakkın kullanılmasına engel teşkil etmemelidir. İşverence kullanılan şiddete dayalı derhâl fesih halleri de genel anlamdaki derhâl feshin sonuçlarına tabi olmaktadır. İşçinin derhâl feshin haksız olduğunu ileri sürmesi ve iş güvencesi kapsamında olması halinde<sup>44</sup> de İş Kanunu'nun 18., 20. ve 21. maddelerine göre arabulucuya ve sonrasında da yargı yoluna (işe iade davası) başvurması mümkün olabilecektir. Feshin haksız olduğunun ispatlanması ile de işçi hak ettiği ücretleri ve hakları (yeniden işe başlatma, iş başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, diğer alacakları) alabilecektir.

İşverenin çalışma hayatındaki şiddet olaylarına ilişkin sorumluluk alanlarından biri de işçinin kişisel verilerinin korunması noktasında ortaya çıkmaktadır. Öncelikle Anayasa'nın 20. maddesine göre göre kişilerin özel hayatının gizliliği ve korunması ilkesi esastır. İlgili maddenin özellikle kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükmü<sup>45</sup> çalışma mevzuatı bakımından da kişisel verilerin korunmasının üst normunu oluşturmaktadır. Kişisel verilerin korunması açısından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu genel kanun niteliğini taşımaktadır. İş hukuku bakımından işçinin kişisel verileri; işçinin özel hayatını içerecek şekilde, işçi ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili olan ve onun özel ve mesleki hayatına ilişkin bilgiler, işaretler ve notları ifade etmektedir. Bu kapsamda da işçiye ait kişisel verileri oldukça geniş bir çerçevede değerlendirmek gerekir (Mollamahmutoğlu vd., 2021, s.202-206). İşveren tarafından gerçekleştirilen elektronik gözetlemeler<sup>46</sup>, kameralarla işçilerin izlenmeleri, elektronik iletişimin takibi, hukuka aykırı bir şekilde işçinin kişisel verilerinin kaydı ve üçüncü kişilerle paylaşılması gibi uygulamalar aslında doğrudan çalışma hayatındaki dijital şiddet türlerini oluşturmaktadır. Çalışma hayatı içerisinde dijital şiddet unsuru barındırabilecek bahsi geçen uygulamalar, işçilerin özel olarak korunmasını ve konuya özgü dijital şiddet önlemlerinin alınmasını gerektiren bir alan olarak ortaya çıkmaktadır.

İşverenler İş Kanunu madde 5 hükmü gereğince eşitlik ve ayrımcılık ilkesi doğrultusunda şiddete konu oluşturabilecek işçilerine yönelik davranış ve tutumlardan kaçınmakla yükümlüdürler. İşverenler bu anlamda işçilerine dil, din, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, düşünce, din ve mezhep gibi nedenlere dayalı olarak şiddet uygulayamazlar. Aynı zamanda işçilerinin üçüncü kişiler veya diğer işçiler tarafından bu tür ayrımcı uygulamalara maruz kalmalarını da engellemelidirler. İşverenlerin eşit davranma yükümlülüğü, esas itibarıyla yönetim yetkisinin kullanılması, ücretlerin belirlenmesi ve işçilerin işten çıkarılması başlıkları altında toplanmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2021, s.209). İşverenlerin eşit davranma ve ayrımcılık yasağını ihlal etmeleri durumunda yukarıda da belirtildiği üzere, işçilerin ayrımcılık tazminatı, (sendikal sebeplere dayanıyorsa) sendikal tazminat ve fesih hakları doğmaktadır. Aynı zamanda yine gerekli koşulların varlığı halinde işçilerin kötü niyet tazminatına da hak kazanabileceğini belirtmek yerinde olacaktır. Dolayısıyla eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkesi doğrultusunda da işverenler çalışanlarını tüm şiddet türlerine karşı korumakla yükümlüdürler.

<sup>44</sup> İşçinin iş güvencesi kapsamı dışında olması durumunda ise TBK'nın 438. maddesi uygulama alanı bulacaktır.

<sup>45</sup> Söz konusu hüküm “Herkes, kendisi ile ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir.” şeklindedir (Any., m.20/3).

<sup>46</sup> İş ilişkisi içinde işçilerin gözetlenmesine dayalı şiddet örnekleri için bkz. Uncular, 2021.

İşverenlerin çalışma hayatında şiddetin önlenmesine ilişkin yükümlülüklerini işçileri koruma ve gözetme borcu ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz alması bakımından değerlendirmek mümkündür. Aynı zamanda işverenlerin işçilerin maruz kaldığı şiddet olayları nedeniyle belli durumlarda tazminat ödeme yükümlülükleri de bulunmaktadır. Ayrıca işçilerinin başka bir işçiye veya kendilerine şiddet uygulaması durumunda iş sözleşmelerini derhâl feshetme hakları da bulunmaktadır.

### 4.3. Diğer İlgili Düzenlemelerde Yer Alan Hükümler

İşyerinde şiddet konusuna ilişkin, dolayısıyla da dijital şiddet ile ilişkilendirilebilecek çalışma mevzuatı ile ilgili düzenlemelerin yanında, doğrudan çalışma mevzuatı içinde yer almayan, ancak kısmi ve dolaylı olarak da konu ile ilgili bazı düzenlemeler de bulunmaktadır. Söz konusu düzenlemeler genellikle dolaylı olarak çalışma yaşamı ile ilgili olmakla birlikte, genel anlamda şiddet durumunun dolayısıyla da bir hak kaybının veya ihlalinin varlığı halindeki yaptırımlara ilişkin hükümler içermektedir.

İşyerinde şiddet nedeniyle zarara uğrayan işçilerin 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 25/1-2 maddesindeki hükümler doğrultusunda, yaşanan şiddet olayının özelliklerine göre kişilik haklarının korunmasına yönelik "saldırı tehlikesinin önlenmesi davası", "saldırıya son verilmesi davası" ya da "saldırının hukuka aykırılığının tespitine ilişkin dava" açabilmeleri de mümkündür (Demirkaya ve Güler, 2021, s.2775; Yardımcıoğlu, 2018, s.156).

İşyerinde kişisel verilerinin korunmaması nedeniyle şiddete maruz kalan işçilerin de birtakım hakları bulunmaktadır. İşçiler işverence kişisel verilerinin korunmaması bakımından kişilik haklarının zarar görmesi nedeniyle de öncelikle 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 24. ve 25. maddeleri uyarınca (yukarıda da belirtilen davaları) dava açabilmektedirler. İşçiler ayrıca kişisel verilerinin kullanılması ve korunmaması nedeniyle de maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilecektir. Aynı zamanda işçiler, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK, m.13-15) kapsamında da özel bir şikâyet prosedüründen yararlanabilmektedir. Türk Ceza Kanunu hükümlerinin yanında, bu Kanun kapsamında da kişisel verilerin ihlaline ilişkin suçlar bakımından işverene idari para cezası (KVKK, m.17/1-m.18) uygulanması da söz konusu olabilmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2021, s.206; Güven ve Aydın, 2020, s.264).

İşyerinde ayrımcılık türleri arasında kural olarak şiddet ve taciz yer almasa da, işverenin her koşulda işçilerini korumakla yükümlü olması nedeniyle, işyerinde ayrımcılığa dayalı bir uygulama nedeniyle şiddete maruz kalan işçiler, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında da gerekli koşulların varlığı ile eşitlik ilkesine aykırılık nedeniyle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na da başvuruda bulunabilmeleri mümkündür (Demirkaya ve Güler, 2021, s.2274; Güven ve Aydın, 2020, s.242; Eyrenci vd., 2019, s.172-173; Süzek, 2020, s.478-483).

İşyerinde yaşanan ve çalışma hayatını yakından etkileyen şiddet olayları karşısında özellikle işçilerin meydana gelen zararlarının ortadan kaldırılmasına yönelik en önemli hükümler 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda yer almaktadır. Bu anlamda Türk Ceza Kanunu'nun kasten yaralama suçuna ilişkin 86-87. maddeleri, eziyet suçuna ilişkin 96. maddesi, yardım ve bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesine ilişkin 98. maddesi, cinsel saldırı suçuna ilişkin 102. maddesi (basit cinsel saldırı suçu ve nitelikli cinsel saldırı suçu olmak üzere), cinsel istismar suçuna ilişkin 103. maddesi, cinsel taciz suçuna ilişkin 105. maddesi, tehdit suçuna ilişkin 106. maddesi, şantaj suçuna ilişkin 107. maddesi, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçuna ilişkin 117. maddesi, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçuna yönelik 118. maddesi, nefret ve ayrımcılık suçuna ilişkin 122. maddesi, hakaret suçuna yönelik 125. maddesi, kişilerin huzur ve sükûnunun bozulması suçuna ilişkin 123. maddesi, ısrarlı takibe yönelik 123/A maddesi, haberleşmenin gizliliğinin ihlaline ilişkin suçlara yönelik 132. maddesi, kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınmasına yönelik suçlara ilişkin 133. maddesi, özel hayatın gizliliğinin ihlaline ilişkin 134. maddesi, kişisel verilerin kaydedilmesi suçuna yönelik 135. maddesi, verilerin hukuka aykırı olarak verilmesi veya elde edilmesi suçuna ilişkin 136. maddesi ile suçun bildirilmemesine ilişkin 278-280. maddelerde yer alan suçlara ilişkin yaptırımlar konu ile ilişkilidir. Söz konusu ilgili hükümler işyerinde şiddete maruz kalan çalışanların haklarının, yaşamlarının ve vücut bütünlüklerinin tehdit altında olması veya ihlali durumunda başvurabilecekleri yolları da göstermesi açısından önemlidir. Aynı zamanda belirtilen suç unsuruna ilişkin ihlaller karşısında failin tabi tutulacağı cezai yaptırımlarda bu hükümlerle detaylı olarak belirlenmektedir.

Ev içi şiddet; üretkenlik, sağlık, istihdam, güvenlik, ekonomi gibi birçok alanı yakından etkileyen çalışma hayatı ile de yakından ilgili ciddi bir sorundur. Ev içinde yaşanan/meydana gelen şiddetin çalışma hayatını etkilememesinin imkânsız olması nedeniyle, ev içi şiddete maruz kalan kişinin bilgilendirilmesi, korunması, şiddetin önlenmesi, rehabilitasyon ve destek ve yardım mekanizmalarının harekete geçirilmesi

faaliyetleri de son derece önem arz etmektedir. Bu anlamda 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine İlişkin Kanun hükümleri ile ev içi şiddete uğrayan ya da uğrama ihtimali bulunan kadınların, çocukların ve aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takibe maruz kalan kişilerin korunması için gereken tedbirlerin alınması ve bu tür şiddetin önlenmesine ilişkin ilkeler belirlenmektedir (Güllü ve Çiftçi, 2022, s.14). Böylelikle ev içi şiddetin çalışma hayatına etkisi ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Söz konusu Kanun bu anlamda ev içi şiddetin çalışma hayatına yansımalarının ve beraberinde işyerinde yeni şiddet olaylarının (dijital şiddet de dâhil olmak üzere) ortaya çıkmasının engellenmesi adına da son derece önemlidir.

İşyerinde şiddete maruz kalan işçiler aynı zamanda iş sözleşmesinin geçersizliği kapsamında da bazı haklara sahip olmaktadır. Şöyle ki, Kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı ya da konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüz kabul edilmektedir (TBK, m.27/1). Söz konusu hüküm doğrultusunda işçilerin şiddet karşısında kişilik haklarının ihlali kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olabilecektir.

Çalışma hayatında şiddet ile ilgili doğrudan hükümler yer almamasına rağmen aynı zamanda Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu, İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun ile İnternet Toplu Kullanım Sağlayıcıları Hakkında Yönetmelik hükümleri de konu ile ilişkilendirilebilmektedir.

## 5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Şiddet yaşamın her alanında, kişilerin birbirleri ile etkileşim halinde olduğu tüm ortamlarda ortaya çıkabilen ve ciddi sonuçları olan bir durumdur. Şiddetin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamalar yoğun bir şekilde gerçekleştirilse de şiddet olaylarını tamamen ortadan kaldırmak mümkün olamamaktadır. Kişiler aile hayatında, iş hayatında, hatta günlük yaşam rutinleri içerisinde de şiddete maruz kalabilmektedirler. Maruz kaldıkları şiddet de yaşam ve vücut bütünlüklerini zedelemekte, yaşam kalitelerini düşürmekte, iş ve eğitim hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Şiddetin çalışma hayatındaki etkileri ise çalışma koşullarındaki ve türlerindeki değişikliklerle birlikte farklı bir boyuta taşınmaktadır.

Teknolojik gelişmeler ve yaşanan toplumsal olaylar (salgın, deprem gibi) çalışma şekillerinin değişmesine neden olmakta ve klasik anlamdaki işyerlerinin sınırlarını ve ortamlarını da farklılaştırmaktadır. Mobil çalışmanın, uzaktan çalışmanın, tele çalışmanın ve evden çalışmanın yaygınlaşması ile işyeri sınırları giderek genişlemekte ve yeni sorunları beraberinde getirmektedir. Söz konusu sorunlar işin takibinden, işin görülmesinden, iş ilişkisinin kurulmasından ve devamlılığında kişiler arası iletişime kadar yapıyı değiştirmektedir. Bunların etkisiyle birlikte, çalışma hayatının aktörlerinin birbirlerine karşı olan tutum ve davranışları da değişmekte; bunun sonucunda da çalışma hayatında görülen şiddet de farklılaşarak yeni bir boyut kazanmakta ve dijital şiddete dönüşmektedir. Ancak yaşanan dijital şiddet yalnızca işyeri sınırlarının değişmesi sonucu ortaya çıkmamakta, klasik anlamdaki işyeri sınırları içerisinde kullanılan teknolojik araçlar ve uygulamalar aracılığıyla da görülmektedir. Bu anlamda dijital şiddet hem sanal ortamlarda/dijital platformlarda gerçekleştirilen çalışmalarda ortaya çıkmakta, hem de işyerindeki dijital araçlarla veya kişilerin yoğun olarak kullandığı sosyal medya ve bilgi iletişim araçları ile gerçekleşmektedir.

Sınırlarını ve ortaya çıkış şekillerini/nedenlerini dahi belirlemenin oldukça zor olduğu dijital şiddet kavramına ilişkin bir tanımın yapılması da bu nedenle son derece zordur. Çalışma hayatındaki dijital şiddete ilişkin bir tanımlama yapmanın güçlüğü nedeniyle, çalışma hayatındaki şiddet kavramının dijital şiddete uyarlanması yerinde olabilecektir. Bu doğrultuda çalışmada dijital şiddet kavramı işle ilgili herhangi bir alanda, işle ilgili veya işle bağlantılı veya işten kaynaklı olarak ortaya çıkan, bilgi iletişim teknolojileri aracılığı ile kişileri ekonomik, sosyal, psikolojik veya cinsel açıdan zarar uğratan veya uğratma amacı taşıyan ve işverenler, yöneticiler, iş arkadaşları veya üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen istenmeyen tüm eylem ve davranışlar şeklinde tanımlanabilir.

Tüm çalışanların şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamında çalışma hakları vardır. Bu hakkın ve uygun çalışma ortamının sağlanmasında da en büyük sorumluluk işverene aittir. Ulusal çalışma mevzuatı içerisinde genel anlamdaki şiddet ve taciz türlerine ilişkin oldukça sınırlı düzenlemeler bulunmaktadır. Söz konusu düzenlemeler genellikle işverenin temel yükümlülükleri ve sorumlulukları bakımından ele alınmaktadır. İşçiler açısından ise yine işverenin gözetme ve koruma borcunu ve diğer temel yükümlülüklerini yerine getirmemesine bağlı olarak ortaya çıkan zararın tazmini şeklindedir. Çalışma hayatındaki şiddete ilişkin söz konusu sınırlı düzenlemeler karşısında, son yıllarda daha sık karşılaşılmaya başlanan dijital şiddete özgü düzenlemeler ise ulusal mevzuatta yer almamaktadır.



İşverenin temel yükümlülüklerinden biri iş ilişkisinin devamlılığı boyunca işçilerini/çalışanlarını gözetme ve koruma borcudur. Bu borç kapsamında işverenler, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmakla ve işçiler arasındaki düzeni ve çalışma barışını sağlamakla yükümlüdürler. Şiddetin türü ve boyutu ne olursa olsun çalışma hayatı açısından şiddet bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olmasının yanında, aynı zamanda bir eşitlik ve ayrımcılık sorunudur. İşverenlerin temel yükümlülüğü de bu noktada işyerindeki her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini almak ve işçilerine eşitlik ve ayrımcılık ilkesi doğrultusunda bir çalışma düzeni kurmaktır. Çalışma hayatında dijital şiddete ilişkin işverenin hak ve yükümlülüklerini bu anlamda gözetme ve koruma borcunun gereği gibi yerine getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, eşitlik ve ayrımcılık ilkesine uygun davranılması, işçinin özellikle kişisel verilerinin (geniş anlamdaki yaklaşımla birlikte) korunması ve gözetilmesi, derhâl fesih hakkının bulunması ve gerekli koşulların varlığına bağlı olarak tazminat ödemesi şeklinde sıralamak mümkündür. Ancak tekrar belirtmek gerekir ki, ulusal mevzuat içerisinde işverenlerin dijital şiddet olgusuna ilişkin doğrudan hükümler yer almamakta, genel anlamdaki yükümlülüklerinin şiddete uyarlanması ile belirlenmektedir.

İşçilerin çalışma hayatındaki temel borçları ise sadakat borcu çerçevesinde işgörmeye borcunu yerine getirmeleridir. Ancak işçiler, çalışma hayatında sıklıkla farklı türlerdeki şiddet olayları ile karşılaşmaktadırlar. Söz konusu şiddet olayları hem işverenlerden hem iş arkadaşlarından hem de üçüncü kişilerden kaynaklı olabilmektedir. Çoğu zaman emeğinin getirisi dışında bir gelir kaynağı olmayan işçiler, bu durumlar karşısında sessiz kalmakta ya da yaşadıkları olayların bir şiddet olgusu olduğunu bil(e)memekte ve mevcut haklarını kullanmamaktadırlar. Bu konudaki işçilerin hak ve yükümlülüklerini derhâl ve süreli fesih hakkı, çalışmaktan kaçınma hakkı ve tazminat talebinde bulunma hakkı şeklinde sıralamak mümkündür. Ayrıca işçiler ortaya çıkan zararların suç unsuru teşkil etmesi halinde işverene, üçüncü kişilere veya iş arkadaşlarına karşı ceza hukuku açısından da bazı haklar elde edebilirler. Söz konusu düzenlemelerin dijital şiddete ilişkin doğrudan hükümler içermemesine rağmen, dijital şiddeti de kapsayacağı yönünde bir şüphenin bulunmaması yerinde olacaktır.

Çalışma mevzuatı bakımından şiddet olayları dolayısıyla da dijital şiddet olayları karşısında işçilerin korunması; kişiliğinin, yaşamının, sağlığının, ruh ve beden bütünlüğünün, şeref ve onurunun, kişisel ve mesleki itibarının, ahlaki değerlerinin, yaşam alanının ve özgürlüğünün korunması kapsamında değerlendirilmelidir. Çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olarak kabul edilen şiddet ve şiddetin önlenmesine ilişkin ulusal çalışma mevzuatındaki doğrudan düzenlemelerin sınırlı hatta bazı açılardan yetersiz olması, şiddet olayları karşısında işçilerin korunmasını da zorlaştırmaktadır. İşçilerin şiddet karşısında korunması başta Anayasa olmak üzere, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve Türk Medeni Kanunu'nda yer alan dolaylı ve kısmen doğrudan hükümlerle sağlanmaktadır. Bunların yanında konuya özgü ulusal düzenlemelerin yapılması veya mevcut düzenlemelerin dijital şiddeti de kapsayacak şekilde tüm şiddet türleri bakımından genişletilmesinin yerinde olacağı kanaati bulunmaktadır. Aynı zamanda özellikle işçilerin yaşadıkları veya maruz kaldıkları şiddet olaylarını bildirmeleri veya tepki vermelerini kolaylaştırıcı destek mekanizmalarının da geliştirilmesi yerinde olabilecektir. Bu noktada özellikle çalışma yaşamında şiddetin kaldırılmasına ilişkin uluslararası düzenlemeler de yol gösterici olabilecektir. Yapılacak düzenlemelerin ve iyileştirmelerinin tüm işçileri ve dijital şiddet türleri de dâhil olmak üzere tüm şiddet türlerini kapsaması, önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını zorunlu kılması ve bunun caydırıcı yaptırımlarla desteklenmesi yerinde olabilecektir. Şiddetten arındırılmış bir çalışma ortamı hem çalışma barışının güçlenmesine hem üretim ve hizmetlerin kalitesinin artmasına hem de işçilerin çalışmalarındaki memnuniyet düzeyinin artmasına katkı sağlayacağı açıktır.

**KAYNAKÇA**

- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş. ve Omay, U. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu: Niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 91-150.
- Aksakallı, G. (2019). *Teknolojiyle birlikte gelen dijital şiddet kavramı*. <https://www.guvenliweb.org.tr/haber-detay/dijital-siddet-kavrami-hakkinda-neleri-biliyoruz>
- Altundağ, Y. (2016). Lise öğrencilerinde sanal zorbalık ve problemlili internet kullanımı ilişkisi. *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 3(1), 27-43.
- Arslan Ertürk, A. (2014). İş hukuku boyutuyla Türkiye’de psikolojik taciz (mobbing) ve dünyadan örnekler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi – Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*, 20(1), 285-339.
- Aslan, A. ve Önay Doğan, B. (2017). Çevrimiçi şiddet: Bir siber zorbalık alanı olarak “Potinss” örneği. *Marmara İletişim Dergisi*, 27, 95-119. DOI: 10.17829/midr.20172729524
- Atanır, H. (2021). Çalışma yaşamında bir ayrımcılık türü olarak mobbing ve siber boyutu. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1621-1639. doi:10.46928/iticusbe.800513
- Aydın, U. (2002). *İş hukukunda işçinin kişilik hakları*. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Aydın, U. ve Kutlu, M. (2020). The right to disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law. *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 261-280.
- Bayazıt, M., Ararat, M. ve Alkan, S. (2019). *İş Dünyası Aile İçi Şiddeti Karşı Projesi etki araştırması sonuçları*. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu. 10.5900/SU\_SOM\_WP.2019.39580
- Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021). COVID-19 Pandemisinde uzaktan çalışma: Tespit ve öneriler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(70), 1683-1728.
- Bayram, N. ve Sayılı, M. (2013). Üniversite öğrencileri arasında siber zorbalık davranışı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 71(1), 107-116.
- Belet, N. H. (2022). ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: Kadın istihdamına etkileri. *Akademik Hassasiyetler*, 9(19), 365-391.
- Beran, T. and Li, Q. (2005). Cyber-Harassment: A study of a new method for an old behavior. *Journal of Educational Computing Research*, 32(3), 265-277.
- Berber Ağtaş, Ö. (2020). Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin sona erdirilmesi ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi. A. Çelik, D. Beyazbulut ve Z. Kandaz (Eds.). *ILO 100. Yıl Kitabı: Çalışma Hakkı ve Çalışmanın Geleceği* içinde (s.132-144). DİSK-Ar: DİSK Yayınları No:82.
- Branch, S., Ramsey, S. ve Barker, M. (2012). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Review (IJMR)*, 15(3), 280-299.
- Cerev, G. ve Gürsul, A. (2021). İşyerinde teknolojik taciz: Dijital mobbing üzerine bir araştırma. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 6(12), 117-132.
- Cirban Ekrem, E. ve Er Güneri, S. (2021). Kadına yönelik şiddetin dijital dünyaya yansımaları. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 4(8), 362-370.
- Choi, S. H. and Lee, H. (2017). Workplace violence against nurses in Korea and its impact on professional quality of life and turnover intention. *Journal of Nursing Management*, 25(7), 508-518. <https://doi.org/10.1111/jonm.12488>
- Council of Europe Cybercrime Convention Committee. (2018). *Mapping study on cyberviolence*. <https://rm.coe.int/t-cy-mapping-study-on-cyberviolence-final/1680a1307c>
- Crips, J. and Stermac, L. (2018). Cyber-Sexual Violence and negative emotional states among women in a Canadian University. *International Journal of Cyber Criminology*, 12(1), 171-186. 10.5281/zenodo.1467891.
- Çalışkan Yıldırım, A. ve Uğur, Ö. (2022). İşveren bakımından fesih sebebi olarak işçinin sosyal medya kullanımları. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 80(4), 1169-1222.

- Çıtak, G. ve Yücel, Y. (2022). Kadına el kalkmaz: peki ya dijital şiddet. *MEYAD Akademi*, 3(2), 162-169.
- Davidson, J., Livingstone, S., Gekoski, A., Choak, C., Ike, T. and Philips, K. (2019). *Adult online harassment and abuse: A rapid evidence assessment*. Project Report. [https://repository.uel.ac.uk/download/abd7799e319e20e48f7bd4fca88bef1aae1bc106099bbfb8a36e3cf6db49bed4/1896646/Adult\\_Online\\_Harms\\_Report\\_2019.pdf](https://repository.uel.ac.uk/download/abd7799e319e20e48f7bd4fca88bef1aae1bc106099bbfb8a36e3cf6db49bed4/1896646/Adult_Online_Harms_Report_2019.pdf)
- Demirkaya, S. ve Güler, C. (2021). Çalışma yaşamında işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(71), 2753-2796.
- Demirtaş, Ö. ve Karaca, M. (2018). Siber mobbing: Kavramsal çerçeve, öncülleri ve sonuçları. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 2(2), 20-34.
- Dulay Yangın, D. (2020). Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve iş hukukunun geleceği-dijital platformların ortaya çıkardığı hukuki ilişkiler çerçevesinde değerlendirilmesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78(3), 1209-1237.
- EIGE. (2017). *Cyber violence against women and girls*. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/cyber-violence-against-women-and-girls>
- European Union. (2018). *Cyber violence and hate speech online against women*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1ccedce6-c5ed-11e8-9424-01aa75ed71a1>
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019). *Bireysel iş hukuku*. (9. Baskı). Beta Yayınları.
- Fascendini, F. and Fialová, K. (2011). *Voices from digital spaces: Technology related violence against women*. APC WNSP. [https://www.apc.org/sites/default/files/APCWNSP\\_MDG3advocacypaper\\_full\\_2011\\_EN0.pdf](https://www.apc.org/sites/default/files/APCWNSP_MDG3advocacypaper_full_2011_EN0.pdf)
- Gökçe Turan, S. (2020). İşyerinde siber zorbalık üzerine bir inceleme. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 113-120.
- Gülen, H. ve Peker, A. (2018). Ergenlerin problem çözme becerileri ve siber zorbalıkla başa çıkma davranışları arasındaki ilişkilerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(26), 385-404.
- Güllü, C. ve Çiftçi, U. (2022). *Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin başvuru rehberi*. Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2020). *Bireysel iş hukuku*. (6. Baskı). Nisan Kitabevi.
- ILO. (2021). *Çalışma yaşamında şiddet ve taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na ilişkin rehber*. Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları.
- Kaygısız, G. (2019). Şiddetin e-hali: Siber zorbalık. *TİHEK Akademik Dergisi, Şiddetin Önlenmesi Özel Sayısı* (4-5), 191-174.
- Korkmaz, A. (2016). Siber zorbalık: Fizikselden sanala yeni şiddet. *Kurgu*, 24(2), 74-85.
- Koşar, A. ve Çakıcı A. B. (2022). Siber zorbalık ve mağduriyet kavramlarının, günlük sosyal medya kullanımı ve akademik başarı ile ilişkisinin incelenmesi. *SCAR*, 1(1), 14-25.
- Kowalski, R. M. and Limber, S. P. (2007). Electronic bullying among middle school students. *Journal of Adolescent Health*, 41, 22-30.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Li, Q. (2006). Cyberbullying in schools: A research of gender differences. *School Psychology International*, 27(2), 157-170. <https://doi.org/10.1177/0143034306064547>
- Mitchell, K. J., Ybarra, M. and Finkelhor, D. (2007). The relative importance of online victimization in understanding depression, delinquency, and substance use. *Child Maltreatment*, 12(4), 314-324. DOI: 10.1177/1077559507305996
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal U. (2021). *İş hukuku ders kitabı cilt 1: Bireysel iş hukuku*. (5. Baskı). Lykeion Yayınları.

- Oğuz Özgür, H. ve Özkul, M. (2022). Risk toplumunda kuşakların yeni şiddet deneyimi: Dijital şiddet. *Turkish Studies*, 17(3), 551-568.
- Okur, A. R. (1994). İşyerinde cinsel taciz. *ARGUMENTUM*, (42), 1-6.
- Oral Ataç, L. ve TÜresin Tetik, H. (2023). İşyerinde şiddet. İ. H. Hancı ve E. G. Özcan (Eds.), *Mobbingle Mücadelede Bilim* (s.179-201). Savaş Yayınları.
- Öktem Songu, S. (2018). Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (39), 113-145.
- Öntürk, Y. (2019). *Akademisyenlere Yönelik Mobbing Davranışları İle İş Yaşam Kalitesi İlişkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özcan, E. G. (2023). Okullarda Akran Zorbalığı. İ. H. Hancı ve E. G. Özcan (Eds.), *Mobbingle Mücadelede Bilim* içinde (s.203-223). Savaş Yayınları.
- Özer, H. D. (2020). Pandemi sürecinde artan tehlike: İşyerinde siber zorbalık. A. Uyumaz, M. Akçaal, E. Tüzemen Atik (Eds.), *Selçuk Hukuk Kongresi 2020 Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı* içinde (s.133-152). Nobel Yayınları.
- Özerkmen, N. ve Gölbaşı, H. (2012). Toplumsal bir olgu olarak şiddet. *Akademik Bakış Dergisi*, 28(Ocak-Şubat), 1-19.
- Özkan, A. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeylerinin affetmek ve örgütsel sessizlik açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.
- Özmen, Ş. Y. (2018). Dijital şiddet, siber zorbalık ve yeni medya okuryazarlığı üzerine bir değerlendirme. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), 958-966. <http://dx.doi.org/10.17719/jjsr.2018.2989>
- Öztırak, M. ve Orak, B. (2022). Uzaktan çalışma süreçlerinde dijital zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisi üzerine bir çalışma. *BMIJ*, 10(2), 605-630.
- Patchin, J. W. and Hinduja, S. (2006). Bullies move beyond the schoolyard a preliminary look at cyberbullying. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 4(2), 148-169.
- Pew Research Center. (2017). *Online harassment 2017*. [https://www.cybersmile.org/wp-content/uploads/PI\\_2017.07.11\\_Online-Harassment\\_FINAL.pdf](https://www.cybersmile.org/wp-content/uploads/PI_2017.07.11_Online-Harassment_FINAL.pdf)
- Polat, O. (2016). Şiddet. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 15-34.
- Reed, L. A., Tolman R. M. and Ward, M. (2016). Snooping and sexting: Digital media as a context for dating aggression and abuse among college students. *Violence against Women*, 22(13), 1556-1576.
- Sarışın, M. (2022). Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin yeni yüzü: Dijital şiddet. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 257-285. DOI: 10.21798/kadem.2022.118
- Savaş, F. B. (2009). İş hukukunda “siber gözetim”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(22), 97-132.
- Seçgin, L. ve Tarı Selçuk, K. (2023). Sanal ağların distopyası: Kadına yönelik dijital şiddet. *Dünya İnsan Bilimleri Dergisi*, 2023(1), 203-217. DOI:10.55543/insan.1110952
- Sevimli, K. A. (2010). Karar incelemesi: İşçinin kişilik değerlerine saldırı nedeniyle manevi tazminat. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 24(1), 295-308.
- Sevimli, K. A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ışığında genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36(1), 107-148.
- Seyran, F. (2021). COVID-19 ve siber zorbalık: Uzaktan çalışma üzerine bir değerlendirme. 2. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve İnovasyon Kongresi*, (Konferans metni), 24-25 Mayıs 2021, Ankara.
- Songur, D. (2020). *Hukuki açıdan cinsiyete dayalı dijital şiddet*. [https://kockam.ku.edu.tr/hukuki-acidan-cinsiyete-dayali-dijital-siddet-damla-songur/#\\_ftn4](https://kockam.ku.edu.tr/hukuki-acidan-cinsiyete-dayali-dijital-siddet-damla-songur/#_ftn4)
- Sticca, F. and Perren, S. (2013). Is cyberbullying worse than traditional bullying? Examining the differential roles of medium, publicity, and anonymity for the perceived severity of bullying. *Journal of Youth and Adolescence*, 42(5), 739-750.

- Süzek, S. (2020). *İş hukuku (genel esaslar-bireysel iş hukuku)*. (20.Baskı). Beta Yayıncılık.
- Şener, G. ve Abımk, N. (2021). *Türkiye’de dijital şiddet araştırması*. [https://turkiye.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/digital\\_violence\\_report.pdf](https://turkiye.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/digital_violence_report.pdf)
- Şener, G., Dirini, İ., Temur, N., Ahi, Ş. ve Uyanık, Ş. (2019). *Cinsiyetçi dijital şiddetle mücadele rehberi*. <https://ekitap.alternatifbilisim.org/pdf/cinsiyetci-dijital-siddetle-mucadele-rehberi.pdf>
- Taşkın, A. (2012). Mobbingin benzer kavramlardan farkı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (28), 57-71.
- Tolu Yılmaz, H. (2022). *İş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından dijital platform çalışanlarının hukuki statüsü*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Galatasaray Üniversitesi.
- Tüzün, P. (2023). İş Yaşamında E-Kelepçe ve dijital mobbing. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 1141-1152.
- Ugan Çatalkaya, D. (2016). Kişisel yaşamı kapsamında işçinin, işverence “ulaşılabilir olmama hakkı”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası – Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı*, 74, 737-755.
- UN (1993). *Declaration on the Elimination of Violence Against Women Proclaimed by General Assembly Resolution 48/104 of 20 December 1993*. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/eliminationvaw.pdf>
- Uncular, S. (2021). İş ilişkisinde dijital dönüşümün “kamera arkası”: İşçinin görüntü ve ses kaydeden cihazlar vasıtasıyla gözetlenmesi. Ü. S. Üstün, E. Tüzemen Atik (Eds.), *Milli Egemenlik ve Hukuk TBMM’nin 100. Yılı Anısına Armağan* içinde (s.1061-1085). Oniki Levha Yayıncılık.
- Uncular, S. (2020). Teknolojinin etkisiyle dönüşen iş ilişkisinde giriş kontrol sistemleri, belirleme sistemleri ve sosyal medya vasıtasıyla izleme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(66), 1673-1700.
- Ünal, C. (2013). Karşılaştırmalı hukuk ışığında işyerinde psikolojik tacizin işverenin işçinin kişiliğini koruma ve eşit davranma borcu kapsamında değerlendirilmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10(37), 15-73.
- Vandesbosch, H. and Van Cleemput, K. (2008). Defining cyberbullying: A qualitative research into the perceptions of youngsters. *CyberPsychology&Behavior*, 11(4), 499-503. 10.1089/cpb.2007.0042
- Yaman, M. (2020). İşverenin işçinin iletişimini denetlemesi ve bu faaliyetlerin hukuka uygunluğunun değerlendirilmesi. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (ÇÜHFD)*, 5(1), 3527-3553.
- Yardımcı, G. ve Yalçıntaş, A. (2020). Üretim kapitalizmi, dijital istihdam ve iş hukukunda yeni ihtiyaçlar. *İktisat ve Toplum*, (116), 4-10.
- Yardımcıoğlu, D. (2018). Türk İş Hukukunda işyerinde şiddet ve uygulanacak hukuki yaptırımlar. *USHB*, 2(2), 144-160.
- Yayvak Namlı, İ. (2019). Dijital çağda yeni bir çalışma ilişkisi modeli: “Crowdworking”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (42), 128-173.
- Yıldırımaltı, S. ve Tur, G. (2021). Covid-19 salgın sürecinde mobbing sorunu: Evden çalışan beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 171-186.
- WHO. (2002). *World Report on Violence and Health*. World Health Organization. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615\\_eng.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf)
- WHO. (2014). *Global Status Report on Violence Prevention 2014*. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564793>
- <https://www.coe.int/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=185>
- <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1140m.htm>