

İşyerinde Gerçekleşen Psikolojik Taciz Nedeniyle İşçilerin Başvuracakları Hukuki Çareler^(*)

Öğr. Gör. Selçuk CENGİZ^(**)

Öz

Psikolojik taciz bütün işyerlerinde ve iş kollarında çalışanların maruz kalabileceği bir davranış şeklini ifade eden bir terimdir. Günümüzde adını sıklıkla duyduğumuz bu terimin ortaya çıkışı iş yaşamının başladığı eski dönemlere dayanmaktadır. Bununla beraber psikolojik tacizin “*işyerinde psikolojik taciz*” terimi olarak gündeme gelip, hukuki alanda mücadele edilen bir terime evrilmesi ve pozitif düzenlemelerde yer alması ise yenidir. Yeni bir terim olan işyerinde psikolojik taciz son dönemlerde çok sayıda bilimsel esere konu olmuştur. Öğretide işyerinde psikolojik taciz terimine ilişkin çok sayıda eser üretilmesine karşın ne yazık ki psikolojik taciz terimi kanuni düzenlemelerde yeterince yer bulamamıştır. Bu nedenle psikolojik tacize maruz kalan bir işçinin başvurabileceği kanuni yollar mevcut hukuk düzenimizde sınırlı kalmaktadır. Bu kanuni eksiklikler, öğretideki çeşitli görüşler ve Yargıtay’ın içtihatları ile giderilmeye çalışılmaktadır.

Bu çalışma işçilerin iş yaşamında çok yaygın karşılaştığı psikolojik taciz eylemlerini öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları ışığında ele almaktadır. Bu bağlamda çalışmada işçilerin İş Hukuku açısından başvurabilecekleri hukuki çareler incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler

Psikolojik Taciz, Türk Borçlar Kanunu, İşçilerin Hakları, Yıldırma, İş Yaşamı.

^(*) Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 16.03.2025 - Kabul Edildiği Tarih: 17.05.2025.

Atıf Şekli: Selçuk Cengiz, ‘İşyerinde Gerçekleşen Psikolojik Taciz Nedeniyle İşçilerin Başvuracakları Hukuki Çareler’ (2025) 15(1) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 701, 770.

DOI: 10.52273/sduhfd..1659071.

^(**) Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Antakya Meslek Yüksekokulu, Hukuk Bölümü, Hatay, Türkiye.

E-posta: selcuk.cengiz@mku.edu.tr.

Orcid: https://orcid.org/0000-0003-2304-7699.

Legal Remedies Available to Workers due to Psychological Harassment Occurring in the Workplace

Abstract

Psychological harassment is a term that refers to a form of behavior that employees can be subjected to in all workplaces and sectors. The emergence of this term, which we frequently hear today, dates back to the early periods of working life. However, the evolution of psychological harassment into the concept of “*workplace psychological harassment*” which has come to the forefront and is fought against in the legal field, is relatively new. The new term workplace psychological harassment has recently been the subject of numerous scientific works. Despite the production of many works related to the term workplace psychological harassment in the literature, unfortunately, the term psychological harassment has not found sufficient place in legal regulations. Therefore, the legal avenues available for an employee subjected to psychological harassment remain limited within our current legal system. These legal deficiencies are being addressed through various opinions in the literature and the case law of the Court of Cassation.

This study addresses the actions of psychological harassment that workers frequently encounter in their work life, in light of expert opinions and Supreme Court decisions. In this context, the legal remedies that workers can resort to from the perspective of Labor Law are examined.

Keywords

Psychological Harassment, Turkish Code of Obligations, Workers Rights, Bullying, Work Life.

Extended Summary

Since the 1980s, psychological harassment has gained attention in scientific research with increasing interest in different countries. In the 1990s, this term began to appear in various legal regulations. In the ongoing process, some countries have enacted specific laws regarding psychological harassment, while in others, despite the absence of direct legal regulation, the term has been recognized in practice, and certain rights have been granted to workers in cases of psychological harassment.

Psychological harassment encompasses behaviors that leave negative effects on the worker's mental world, exhaust the worker, belittle them, and evoke feelings of worthlessness. These behaviors can deeply undermine the motivation and performance of workers in the workplace. While there are many causes and manifestations of psychological harassment in the workplace, not every incident can be deemed as psychological harassment. As will be explained below, it appears that certain elements must coexist for the existence of psychological harassment in a workplace.

People working in the same environment exhibit systematic intimidating behaviors towards each other because they have different characters, are very successful, or hold higher positions. This process, referred to as psychological harassment in the workplace, exhibits different characteristics from the usual stress and physical violence found in the workplace.

It is observed that workplace psychological harassment is often confused with similar concepts such as workplace stress, leading individuals to believe they are victims of psychological harassment. This situation has resulted in the dismissal of lawsuits filed by plaintiffs claiming they have been subjected to psychological harassment at work. In today's conditions, the speed at which individuals are informed about developments, along with the undeniable power of news sources in the internet environment and social media, has made the concept of workplace psychological harassment known in society.

It is seen that employees often claim to have been subjected to psychological harassment in order to create a basis for unjust demands, and that the concept is being attempted to be turned into a basis for claims. Therefore, it is evident that the concept is prone to misuse. It is also important to prevent employers from facing unfounded accusations of psychological harassment, as well as to prevent workers from being subjected to psychological harassment.

Furthermore, when a victim seeks their rights through legal means, even if a decision is made in their favor, the lack of deterrent sanctions, the low amounts involved, and the expenses incurred by the victim for hospital, doctor, and treatment costs to regain their health are other aspects that need to be considered in the evaluation of the issue.

Our state has recently become acquainted with the term "psychological harassment" in the realm of positive law. It struggles to define and name the detrimental, exhausting, demoralizing, demeaning, and cruel behaviors that negatively impact the

mental world of the victimized worker, leaving them feeling worthless. Consequently, the victim may hesitate to label the behaviors experienced in the workplace as psychological harassment and is also uncertain about its place in the Turkish legal system. Therefore, there are currently no legal provisions containing direct regulations to prevent acts of psychological harassment or to specify what sanctions would be applied in the presence of psychological harassment. Due to this gap, decisions are generally made by interpreting whether specific incidents can be assessed within the framework of psychological harassment based on general regulations.

In our country and around the world, the primary aim in previous years has been to protect employees from workplace accidents and occupational diseases. However, this situation has aimed to protect only the physical health of employees while leaving their psychological health vulnerable. Psychological harassment in the workplace, which expresses violence in a psychological sense, is preferred more by perpetrators because it is carried out insidiously and is difficult to prove. With the recent increase in criminal sanctions for physical violence and insults, as well as the growing awareness among people, psychological harassment has become a silent weapon. Therefore, both in our country and around the world, there is a rapid awareness process against psychological harassment in the workplace.

As mentioned above, when examining the legal studies conducted in Turkey on this topic so far, it is observed that the issue is generally addressed from the perspective of labor law; one of these aspects is the right to work. Additionally, it is seen that the dimensions of civil law and criminal law regarding the protection of personal rights have been attempted to be outlined within a certain framework. This situation arises from the interference of psychological harassment with individuals' personal rights, health rights, and labor rights. Therefore, acts of psychological harassment violate many areas of law. However, it is observed that employees do not fully understand the concept of psychological harassment, nor can victims evaluate the legal avenues available to them.

On the other hand, it should not be forgotten that a significant part of professional life takes place in the workplace, that employees are the primary actors in these relationships, that our legislation regarding psychological harassment is insufficient, and that addressing this deficiency with positive regulations would be more appropriate. Measures to prevent psychological harassment will contribute to the establishment of workplace peace and the creation of a more efficient working environment. With the hope of a civilized work life free from pressure, intimidation, humiliation, disregard, and psychosocial negatives, we believe that concrete steps must be taken in this regard.

Giriş

Psikolojik taciz terimi ilk defa Türk Borçlar Kanunu (TBK)¹ madde (m.) 417'de düzenleme altına alınarak mevzuatımıza açıkça girmiştir. Ancak kanun koyucu sözü geçen maddede psikolojik taciz teriminin tanımına yer vermemiştir².

İş Kanunu'nda (İK)³ ise psikolojik taciz terimi, ne pozitif düzenleme olarak ne de tanım olarak kendine yer bulabilmiştir. Fakat İK'daki bu eksiklik, Türk Medeni Kanunu (TMK)⁴ m.5'te yer alan *"Bu Kanun ve TBK'nın genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır."* ifadesi ile giderilebilecektir. Zira sözü geçen düzenlemeden İK'da hüküm bulunmayan hallerde, TBK ve TMK hükümlerinin uygulanacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla her ne kadar İK'da aleni bir şekilde psikolojik taciz terimi ve tanımı yer almasa da işyerinde gerçekleşen psikolojik taciz niteliğindeki eylemlere TBK ve TMK hükümleri uygulanacaktır. Ayrıca sözü geçen TMK'daki bu hüküm olmasa dahi İK'nın ruhundan doğan *"işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü"*, *"işçilere karşı eşit davranma borcu"* vs. temel ilkeleri uyarınca işçiler, işyerinde gerçekleşen psikolojik taciz davranışları karşısında korumasız bırakılamazlar.

Bu çalışmamızda öncelikle psikolojik taciz terimi ve psikolojik tacizin unsurları incelenecektir. Ardından İK'da hüküm bulunan ve hüküm bulunmayan hallerde işçilerin başvurabilecekleri hukuki çareler açıklanacaktır. Bu doğrultuda TBK, TMK, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)⁵, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK)⁶, Anayasa Mahkemesi (AYM) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) uyarınca mağdur işçilerin başvurabilecekleri hukuki çareler topluca ele alınacaktır.

¹ Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

² Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku* (21. Baskı, Beta Yayınları 2021), 125; Ayça İzmirlioğlu, 'İşyerinde Psikolojik Tacizin Eşit Davranma İlkesi Bağlamında İncelenmesi' (2020) 5(1) ÇÜHFD 1799, 1802; Banu Özden, 'Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2018) 5(8) ASEAD 22, 24.

³ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

⁴ Türk Medeni Kanunu, Kanun Numarası: 4721, Kabul Tarihi: 22.11.2001, RG 08.12.2001/24607.

⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun Numarası:6331, Kabul Tarihi: 20.06.2012, RG 30.06.2012/28339.

⁶ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Kanun Numarası: 6701, Kabul Tarihi: 06.04.2016, RG 20.04.2016/29690.

I. Psikolojik Taciz Terimi

A. Terminoloji Sorunu

İşyerinde psikolojik taciz terimi uluslararası ve ulusal literatürde çeşitli şekilde adlandırılmaktadır⁷. Bu nedenle uluslararası ve ulusal literatürde psikolojik taciz terimine ilişkin bir terminoloji sorunu mevcuttur.

Uluslararası literatürde psikolojik taciz terimi yerine en çok tercih edilen adlandırmalar şu şekilde sıralanabilir: İskandinav ülkeleri ve Almanya’da “*mobbing*”, Anglo-Sakson ülkelerinde, “*bullying*” ve Fransa’da “*le harcèlement moral*” şeklindedir. Sözü geçen bu uluslararası literatürdeki kullanımların Türkçe çevirisine bakıldığında; “*işyerinde zorbalık*”, “*duygusal taciz*”, “*işyeri terörü*”, “*şiddet*” ve “*kötü muamele*” gibi anlamlar içerdiği görülmektedir⁸. Uluslararası literatürdeki psikolojik tacizi adlandırmada yaşanan bu terim karmaşası ulusal literatürümüzde de görülmektedir⁹. Mesela, “*işyerinde ruhsal taciz*”, “*duygusal linç*”, “*işyerinde manevi taciz*”, “*psikolojik terör*”¹⁰, “*işyerinde duygusal saldırı*”, “*duygusal şiddet*”¹¹, “*işyerinde yıldırma*”, “*bezdiri*”¹², “*yıldırkaçır*”¹³ gibi çok farklı adlandırmalara yer verilmiştir¹⁴. Bununla birlikte söz konusu terimin parantez

⁷ Pınar Tınaz, Fuat Bayram ve Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Beta Yayınları 2008) 3; Hüseyin Gün, *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: Mobbing/Bullying* (Lazer Yayınları 2010) 25; Noa Zanolli Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliott, *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz* (Osman Cem Öneroy çev. Ray 2014) 19 vd.; Aslı Beyhan Acar ve Gönen Dündar, ‘İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’ (2008) 37(2) İÜİFD 111, 112.

⁸ İrep Bayat (Kıroğlu) ve Beril Baykal, ‘Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları’ (2015) 17(3) GÜİFD 196, 209; Selahattin Samet Bilge, ‘Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi’ (2016) 65(4) AÜHFD 1245, 1250; Tınaz, Bayram ve Ergin (n 7) 177 vd.

⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Burcu Savaş Kutsal, ‘Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’ (2016) 74 İÜHFD (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan) 617, 618; Canan Ünal, ‘Karşılaştırmalı hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi’ (2013) 10(37) İHSGD 15, 22.

¹⁰ Ali Güzel ve Emre Ertan, ‘İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi)’ (2008) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi 149, 151.

¹¹ Yargıtay 21 HD, 19479/1235, 21.02.2017.

¹² Türk Dil Kurumu’nun tercih ettiği ifade için bkz. <<https://sozluk.gov.tr>> Erişim Tarihi 1 Ocak 2025.

¹³ Tınaz, Bayram ve Ergin (n 7) 11.

¹⁴ Kapsamlı adlandırmalar için bkz. Güzel ve Ertan (n 10) 153.

içerisinde “*mobbing*” ifadesiyle birlikte kullanılması da sıklıkla görülmektedir¹⁵. Yargıtay ise kararlarında psikolojik taciz terimi yerine “*yıldırma*” terimini kullanmayı tercih etmiştir¹⁶. Benzer şekilde, AYM de işyerinde psikolojik tacizi tanımlarken “*yıldırma*” terimini kullanmayı tercih etmiştir¹⁷. Kanun koyucunun ve idarenin yaptığı düzenlemelerde de “*psikolojik taciz*” ve “*mobbing*” terimlerine beraber yer verildiği görülmektedir¹⁸.

Ulusal literatürümüzde psikolojik tacizle ilgili yaşanan terminoloji sorunu, yakın zamanda TBK Tasarısı’nda aleni bir şekilde “*psikolojik taciz*” terimine yer verilerek giderilmeye çalışılmıştır. Aynı şekilde 2011 yılında yayımlanan TBK m.417’de de doğrudan “*psikolojik taciz*” terimi kullanımı tercih edilmiştir¹⁹. Öğretide de bu düzenleme sonrasında terminoloji birliği sağlandığı düşüncesiyle üretilen bilimsel eserlerde “*psikolojik taciz*” terimi sıklıkla kullanılmaya başlamıştır. Fakat TBK’den daha sonra yayımlanan TİHEKK’da, “*Tanımlar*” başlıklı m.2-j’de “*taciz*” terimi tanımlanırken “*psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere...*” ifadesine ve m.2-g’de “*işyerinde yıldırma*” terimine özellikle yer verilmiştir. Kanun koyucu TİHEKK’daki sözü geçen maddelerle “*psikolojik taciz*” ve “*yıldırma*” terimlerini iki ayrı terim olarak ele almıştır. Kanun koyucunun bu tercihi öğretide haklı olarak ifade edildiği üzere terminoloji birliğini bozmuştur²⁰. Kanaatimizce de TİHEKK m.2-g’deki “*işyerinde yıldırma*” terimi psikolojik taciz mahiyetinde olup, TİHEKK’da bu iki terimin ayrı ayrı tanımlanması terminolojik açıdan problem yaratmıştır. Ancak TBK m.417’deki düzenleme literatürümüzdeki terminoloji tartışmaları bitirecek mahiyete sahiptir²¹. Bu nedenle çalışmamızda “*psikolojik taciz*” terimi kullanımı tercih edilmiştir. Hemen belirtelim ki işyerinde psikolojik tacizle alakalı terminoloji karmaşasının sonlandırılması ve işyerinde psikolojik tacizle etkin mücadele yapılabilmesi bakımından özel kanun düzenlemesi yapılması isabetli olacaktır²².

¹⁵ Yargıtay 9 HD, 15976/13513, 02.10.2023; Yargıtay 9 HD, 3342/7399, 29.04.2024.

¹⁶ Yargıtay 9 HD, 35500/44486, 27.12.2012.

¹⁷ AYM, Fecir Ergün Turan, Başvuru No. 2014/10590, 05/12/2017, para. 48.

¹⁸ S. Alp Limoncuoğlu, ‘İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar’ (2013) 105 TBBD 51, 54.

¹⁹ Aynı kullanım için bkz. ‘İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi-2017’ <<https://www.csgb.gov.tr/tr/yayinlar/raporlar/calisma-hayati>> Erişim Tarihi 1 Ocak 2025.

²⁰ Zeynep Tuğba Aslan, ‘6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz’, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi 2023) 11.

²¹ Aynı yönde: Osman Uyaroğlu, ‘Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması’ (2023) 54 TAAD 315, 324; Savaş Kutsal (n 9) 620.

²² Aynı yönde: Namık Hüseyinli ve Hatice Aslan Atabay, ‘Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri’ (2017) 8(2) İÜHFD 603, 607.

B. Psikolojik Tacizin Tanımı

İşyerindeki psikolojik tacizin karşılaştırmalı hukuktaki karşılığı olan “*mobbing*” teriminin kökeni, Latince “*mobile vulgus*” ifadesine dayanmaktadır. “*Mobile vulgus*”, kararsız kalabalık veya kanun dışı şiddet uygulayan topluluk manasına gelmektedir²³. “*Mobbing*” ise bir fiil olarak, kaba kuvvetle tedirgin etme, bir kişinin çevresini kuşatma yahut kişiye üzüntü ve rahatsızlık verme anlamlarında kullanılmaktadır²⁴.

Uluslararası öğreti ve belgelerde psikolojik tacize dair pek çok tanım yapılmıştır. Bu bağlamda ifade etmek gerekirse, “*işyerinde psikolojik taciz*” tanımı, ilk kez Alman “*Heinz Leymann*” tarafından yapılmıştır. Leymann’a göre, “*Psikolojik taciz, iş yaşamında sistematik bir şekilde bir kişi veya birden fazla kişi tarafından ağırlıklı olarak çaresiz ve savunmasız bir halde olan bir kişiye karşı düşmanca ve etik dışı olan davranışlardır*”²⁵.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ‘ne göre psikolojik taciz, “*İntikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış*”²⁶ yahut “*Bir veya bir grup işçiye*

²³ Arzu Arslan Ertürk, ‘İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler’ (2014) 20(1) MÜHFHAD 285, 287, Fatma Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz* (Beta Yayınları, 2007) 5; Alptekin Burak Boydak, ‘İşçinin İş Sözleşmesini Mobbing Nedeniyle Fesih Hakkı’ (2024) 171 TBBD 355, 356, 357; İzmirlioğlu (n 2) 1801; Bayat (Kıroğlu) ve Baykal (n 8) 197; Gün (n 7) 15.

²⁴ Selçuk Cengiz, ‘İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar’, (Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi 2019) 8; Gül Büyükkılıç, ‘İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi’ (2012) 9(33) İHSGHD 71, 76; Savaş (n 23) 5; Savaş Kutsal (n 9) 618.

²⁵ Pınar Tınaz, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’ (2006) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi 13, 14; Yusuf Erdem Tunç ve Oğuzhan Aslantürk, ‘Mobbing ile Mücadelede İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku’ (2024) 50 Yasama Dergisi 39, 41; Arkin Günay, ‘Yargıtay İçtihatları ve İş Hukuku Öğretisi Işığında Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing)’ (2021) 9(17) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 213, 215; Limoncuoğlu (n 18) 53; Uyaroğlu (n 21) 324, 325; Aslan (n 20) 4; İzmirlioğlu (n 2) 1801; Büyükkılıç (n 24) 78; Acar ve DüNDAR (n 7) 112; Bilge (n 8) 1247; Davenport, Schwartz ve Elliott (n 7) 21; Güzel ve Ertan (n 10) 152. Yabancı literatürdeki diğer tanımlar şu şekildedir: Brown göre, “*Psikolojik taciz, basit veya aniden gelişen bir personel arası çatışma olarak algılanmamalıdır. Aksine doğrudan bir çalışana yönelik, sistemli ve uzun süreli, sonuçları psikolojik ve fizyolojik zararlara sebep olabilecek bir davranış biçimidir*”. Bkz. Aktaran, Şükran Ertürk, ‘Mobbing’in Hakan Tokbaş (ed), *İş Hukukunda Güncel Meseleler 2023* (Aristo Yayınevi 2023) 59; Zapf göre, “*Psikolojik tacizi bir kişinin işyerinde ısrarlı şekilde tacize maruz bırakılarak, yok sayılarak, hastalanması ile sonuçlanacak işler verilerek eşit konumda olan, üst ya da ast çalışan tarafından müdahale edilerek yapılan bir çeşit saldırdır*”. Bkz. Aktaran, Gizem Nihan Kantarcı, *Türk İş Hukukunda Mobbing* (Adalet Yayınevi 2016) 14.

²⁶ Cengiz (n 24) 5; Büyükkılıç (n 24) 79; Güzel ve Ertan (n 10) 152.

sabote etmek için yapılan, zalimce, kötünîyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirci tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi”²⁷dir²⁸.

Uluslararası belgelerde işyerinde psikolojik taciz terimi doğrudan yer almasa da dolaylı olarak kendine yer bulmaktadır. Nitekim uluslararası belgelerde, işyerinde psikolojik taciz genellikle insan hakları ve onur çerçevesinde ele alınmıştır. Bu bağlamda bu konuyla ilgili uluslararası alan önem arz eden belgelere kısaca değinmek faydalı olacaktır.

1948’de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB)²⁹ psikolojik taciz hakkında doğrudan bir düzenleme içermese de kişinin onuru, fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması ve adil çalışma hakkına dair hükümlere yer vererek psikolojik taciz bakımından dolaylı koruma sağlayan uluslararası alanda önemli arz eden belgelerden bir tanesidir. İHEB m.1, m.2 ve m.7 uyarınca, tüm insanların eşit olduğu ve herkesin eşit hak ve özgürlüklere sahip olduğu düzenlenerek kişilerin ayrımcılığa karşı korunması amaçlanmıştır. İşyerinde psikolojik taciz eylemleri gerçekleştirildiğinde, işçinin fiziksel ve psikolojik alanına müdahale ederek mağdurun bedensel ve ruhsal sağlığı olumsuz etkilenmekte ve bu durumlar da mağdurun insan hakları kapsamında maddi ve manevi bütünlüğünü ihlal etmektedir. Ayrıca işverence işyerinde psikolojik tacizin bir veya daha fazla işçiye yönelik gerçekleştirildiği yahut işçiye diğer işçilerden farklı muamele yapıldığı hallerde de işçiye karşı ayrımcılık yasağı da ihlal edilmiş sayılacaktır. Bunun yanında İHEB m.5, işkence niteliğindeki davranışları yasaklamıştır. İşkence olarak nitelendirilebilecek eylemlerin kişinin fiziksel ve zihinsel bütünlüğünü hedef aldığı bilinmektedir. İşkence bir veya birden fazla kişi tarafından sürekli olarak acı çektirmek amacıyla yapılan eylemlerdir. İHEB m.5 işkencenin yanında onur kırıcı davranışların yapılmasını da yasaklamaktadır. İşyerinde psikolojik

²⁷ Yargıtay 22 HD, 9918/6568, 13.03.2018.

²⁸ Diğer uluslararası belgelerde yapılan tanımlar şu şekildedir: “Dünya Sağlık Teşkilatı”nın hazırladığı “Dünya Şiddet ve Sağlık” isimli raporda psikolojik taciz, “Kişi veya gruplara karşı güç kullanarak, söz konusu kişi veya grupların fiziksel, psikolojik, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar” biçiminde tanımlanmıştır. Bkz. Aktaran, Senem Ermumcu, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz’ (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi 2011) 8; Aslan (n 20) 5; “İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Danışma Komitesi” tarafından yayımlanan raporda psikolojik taciz, “İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan kişinin bir veya bir grup tarafından defaten aşağılanması, küçük düşürülmesi ve doğrudan veya dolaylı bir şekilde psikolojik saldırıya uğraması” şeklinde tanımlanmıştır. Aktaran, Ermumcu (n 28) 8,9; Aslan (n 20) 5.

²⁹ <<https://paylasim.ombudsman.gov.tr/dokuman/document/mevzuat/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf>> Erişim Tarihi 12 Mayıs 2025. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ertürk (n 25) 80-81.

taciz davranışları işçinin küçük düşmesine, saygınlığını ve öz saygısını kaybetmesine neden olduğundan İHEB m.5'in ihlali anlamını taşımaktadır. İHEB m.12'ye göre, *"Kimsenin özel yaşamına, ailesine konutuna ya da haberleşmesine keyfi olarak karışamaz, şeref ve adına saldırılamaz. Herkesin bu gibi karışma ve saldırılara karşı yasa tarafından korunmaya hakkı vardır."* Dolayısıyla işyerinde gerçekleştirilen psikolojik taciz eylemlerinin İHEB m.12'ye aykırı da olduğu açıktır. İHEB m.23 ve m.24'de de, kişilerin çalışma koşullarına dair düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelerde işçilerin işlerini seçme, tatil yapma ve makul sürelerle çalışma haklarına sahip oldukları belirtilmektedir. İşyerindeki psikolojik taciz eylemleri mesela, işçinin sürekli fazla mesai yapmaya zorlanması, görev tanımına uymayan işlerde çalıştırılması veya işçiye yıllık izin verilmemesi gibi davranışlar failler tarafından işçi üzerinde işyeri ve iş ile ilgili konularda yapılmaktadır. Bu tür davranışlarla yapılan işyerindeki psikolojik taciz, İHEB m.23 ve m.24'e aykırılık oluşturmaktadır.

Avrupa Konseyi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)³⁰'i desteklemek ve sosyal ve ekonomik hakları korumak amacıyla 1961 yılında *"Avrupa Sosyal Şartı"*(ASŞ)'ı kabul etmiştir³¹. Uluslararası bir anlaşma niteliğinde olan ASŞ daha sonra 1996 yılında *"Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı"* (GGASŞ) olarak yeniden oluşturulmuştur. GGASŞ, 1961 tarihli ASŞ'ı ortadan kaldırmamış Avrupa Sosyal Şartı'nda garanti altına alınan haklara 8 yeni hak daha eklemiştir. Ülkemiz, GGASŞ'ı 2007 tarihinde onaylanmıştır. GGASŞ'ın ekinde belirtildiği gibi m.26/2 cinsel tacizi kapsamamaktadır. Ancak m.26/2'de her ne kadar cinsel taciz açıkça zikredilmesede psikolojik taciz terimi düzenlenmiş ve insan onuru ile bağdaşmayan bir nitelikte olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, düzenlemede yer alan *"yınelenen eylemler"* ifadesi bu görüşü destekler biçimdedir. Öte yandan GGASŞ'ın bireylere subjektif haklar vermediği, aksine ülkelere bazı yükümlülükler yüklediği dolayısıyla bireylerin Sözleşme'deki şartların yerine getirilmesini mahkemelerden talep edemeyeceği belirtilmektedir. Sonuç olarak, GGASŞ özellikle m.26, psikolojik tacizin önlenmesi amacıyla taraf ülkelere yükümlülükler getirmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), uzun yıllar cinsel taciz konusunda düzenlemeler yaparken yakın zamanda işyerinde psikolojik zorbalık/psikolojik taciz

³⁰ <https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur.> Erişim Tarihi 12 Mayıs 2025.

³¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Cengiz (n 24) 41; Ertürk (n 25) 81-82.

konusuna eğilim göstermiştir³². Psikolojik taciz konusunu İLO, ilk kez 1998 yılında yayımlanan *“İşyerinde Şiddet”* başlıklı raporunda gündeme getirmiştir. Bu raporda, psikolojik tacize örnek teşkil edebilecek davranışlar; bireyin izole edilmesi, sürekli eleştirilmesi ve hakkında dedikodular yapılması şeklinde sınıflandırılmıştır. 2003 yılında ise İLO, *“Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu”*nu kabul etmiştir. Bu belge işyerindeki şiddet sorunlarına dikkat çekerek çözüm arayışlarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Hem özel hem de kamu sektörlerinde uygulama bulan bu kod zorlayıcı bir nitelik taşımamakla birlikte ülkeleri işverenleri ve çalışanları işyerinde şiddeti önleme konusunda ortak eyleme davet etmektedir. Bunun yanında İLO’nun 111 ve 161 sayılı Sözleşme’lerinde de dolaylı olarak psikolojik taciz konusuna ilişkin hükümler getirilmiştir. Nitekim 111 No’lu *“Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi”* her türde ayrımcılığı yasaklamakta, 161 sayılı *“Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”* ise iş sağlığı hizmetlerinin hem fiziksel hem de psikolojik koşulları kapsadığını vurgulamaktadır. 2019 yılında İLO’nun kuruluşunun 100. yılına özel olarak hazırlanan 190 sayılı *“Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme”* ile şiddet ve taciz tanımlandıktan sonra çalışanların statüsünden bağımsız olarak tüm çalışanlar, stajyerler, çıraklar, iş akdi feshedilenler, gönüllü çalışanlar, iş arayanlar ve başvuru yapanlar bu Sözleşme’nin kapsamına alınarak şiddet ve taciz vakalarında üçüncü kişilerin de taraf olabileceği belirtilmiştir. Ayrıca Sözleşme üye ülkeler için çözüm önerileri ve tavsiyeler de içermektedir.

Avrupa Birliği (AB), işyerinde psikolojik tacize karşı çeşitli stratejiler yürütmektedir. Ancak bu konuda doğrudan düzenlemeler içeren bir düzenleme hayata geçirilememiştir³³. Bununla beraber AB’de, işyerindeki psikolojik tacizi kapsadığı kabul edilen 1989 tarihinde *“İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin”* belge ve 89/391/EEC sayılı Yönerge hazırlanmıştır. 89/391/EEC sayılı Yönerge’nin amacı işçilerin güvenlik ve sağlık koşullarını iyileştirmek için önlemler belirlemektir. İşverenlerin, çalışanların güvenliğinden sorumlu oldukları vurgulanmaktadır. Yönerge çerçeve niteliğinde olduğundan işyerinde psikolojik tacizi kapsadığı kabul edilse de daha çok fiziksel risklere odaklanıldığı söylemek daha doğru olacaktır. Avrupa Parlamentosu (AP), 2001 yılında işyerinde psikolojik tacizin nedenleri ve etkilerini inceleyen *“İşyerinde Taciz”* konulu bir rapor yayımlamıştır. Raporun sonuç bölümünde üye ülkelerin psikolojik tacizi önlemek için önlemler alması gerektiğine dikkat çekilmiştir. AP

³² Ayrıntılı bilgi için bkz. Cengiz (n 24) 48-49; Ertürk (n 25) 82-83.

³³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Cengiz (n 24) 47-48; Ertürk (n 25) 84 vd.

raporunun bağlayıcılığı olmamakla birlikte, AP'nin bu konudaki bakış açısını üye ülkelere gösteren, rehberlik etmeyi amaçlayan bir belge niteliğine sahiptir. Bir diğer önemli düzenleme ise “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”dır. Bu Şart'ta, kişilerin sağlık ve güvenlik haklarına saygı duyulması gerektiğine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Bunun yanında AB, işyerinde ayrımcılık yasağı ve çalışanlar arasındaki eşitlik çerçevesinde birçok direktif çıkarmıştır. Mesela; 1975, 1976, 1986 ve 1997 yıllarında çıkarılmıştır. Ancak bu direktifler 2006 yılında birleştirilerek 2006/54/EEC sayılı “İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma” direktifi adıyla değiştirilmiştir. Birleştirilme sonucu oluşan direktifte, taciz ve cinsel tacizin kadın ve erkek eşitliğine aykırı olduğu ve cinsiyetçi ayrımcılık olduğu belirtilmiştir. Ayrıca “taciz” terimi bu belgede tanımlanmıştır. Bu düzenlemelerin işyerinde psikolojik tacizle dolaylı bir bağlantısı bulunmaktadır. Bu nedenle psikolojik taciz davranışları eşitlik, cinsel taciz ve ayrımcılık içeren durumlarla gerçekleştirilmesi halinde bu düzenlemelere başvurulabilmek mümkün olabilecektir.

Ulusal öğretimimiz ve belgelerimizde psikolojik taciz birçok yazar tarafından tanımlanmıştır. Mesela, Tınaz'a göre psikolojik taciz “İşyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılardır”³⁴. Savaş'a göre psikolojik taciz “Çok genel olarak amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana uygulanan psiko-sosyal bir saldırıdır”³⁵. Yuvalı'ya göre, işyerinde psikolojik taciz “İşyerindeki bir işçiye, hem işveren hem de işyerinde çalışan diğer işçiler tarafından sistemli ve planlı bir şekilde kötü muamele, onur kırıcı, yıldırıcı davranışlarla temelinde sadece can sıkıntısı, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma, zevk arayışı, bencillik gibi nedenlerin yattığı ama esas nedeninin işçinin iş ortamını çekilmez bir duruma getirerek işçiyi işinden yıldırma ve onu kendi inisiyatifiyle işten ayrılmasını sağlamayı amaçlayan bir tür psikolojik terördür”³⁶.

³⁴ Pınar Tınaz, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri’ (2009) 4(11) Ceza Hukuku Dergisi 11, 20.

³⁵ Savaş (n 23) 132.

³⁶ Ertuğrul Yuvalı, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu* (Turhan Kitabevi 2012) 115. Diğer tanımlar şu şekildedir: Süzek'e göre psikolojik taciz, “işçinin manevi kişiliğine karşı işveren, işveren vekili veya diğer işçiler tarafından gerçekleştirilen, sürekli olarak göstererek sistematik hale gelen kötü muamele, aşağılama, dışlama vb. biçimde ortaya çıkan, onur kırıcı, küçültücü, yıldırıcı, bezdirici kaygı verici, genellikle işçinin istifasını sağlama amacını taşıyan davranışlardır.” Bkz. Sarper Süzek, *İş Hukuku* (23. Baskı, Beta Yayınları 2023) 416; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca'ya göre psikolojik taciz, “İşyerinde bir kişiye yönelik olarak onun onurunu zedeleyici, aşağılayıcı, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreçtir.” Bkz. Nuri

Ülkemizde psikolojik taciz terimi, ilk defa 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesi'nde gerçekleştirilen yargılamada kullanılarak resmi bir belgede yer almıştır³⁷. Daha sonra verilen yargı kararlarında psikolojik taciz terimi içerik bakımından farklı biçimlerde açıklanarak gelişimini devam ettirmiştir³⁸. Mesela, AYM'ye göre, *"Psikolojik taciz olarak tabir edilen ve çalışanlara yönelik iş yerlerinde gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, dışlama, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve özellikle ruh sağlıklarına zarar veren, bireylerin yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşan, kasıtlı biçimdeki olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak"*³⁹, Danıştay ise *"...alışanın süreklilik arz edecek şekilde ve sistematik olarak hedef alınarak psikolojik tacize maruz bırakılması olarak tanımlanabilecek olan mobbing eylemi..."*⁴⁰ olarak ifade etmektedir.

Psikolojik taciz terimi mevzuatımızda ilk defa TBK m.417'de düzenleme altına alınmıştır. Buna karşın sözü geçen maddede psikolojik taciz teriminin tanıma yer verilmemiştir. Benzer şekilde TİHEKK'da da psikolojik taciz terimine yer verilmiş fakat psikolojik taciz terimi tanımlanmamıştır. Buna karşın TİHEKK'da psikolojik tacizle yakından ilişkili *"işyerinde yıldırma"*⁴¹ ve *"taciz"*⁴² te-

Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta Yayınları 2023) 374.

³⁷ Bkz. Bu mahkeme kararına göre işyerinde psikolojik taciz: *"Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir."*, Ankara 8. İş Mahkemesi, 19/625, 20.12.2006. Yakın tarihli bir yargı kararında yer alan psikolojik taciz tanımı için bkz: *"aynı çalışma ortamında yer alan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden çok kişinin, belirli bir kişiye belli bir amaç güdülerek, sistemli bir biçimde, korku, yılgınlık, bunalım, tedirginlik, sıkıntı, endişe veya kaygıya neden olacak söz, tutum ve eylemlerle psikolojik ve duygusal baskı kurarak kişiyi değersizleştirmeye, belirli bir şekilde davranmaya ya da davranmamaya, güçsüzleştirmeye, pasifize etmeye, küçük düşürmeye ve ortak alandan uzaklaştırmaya yönelik çabaları"* Ankara 7 BAM, 2005/2166, 22.06.2022.

³⁸ Yargıtay kararlarında *"Psikolojik taciz (mobbing); işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür."* şeklinde tanımlanmaktadır. Yargıtay 4 HD, 1136/4695, 17.10.2019; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK), 1208/590, 15.09.2020; Yargıtay 9 HD, 12218/16601, 15.12.2021.

³⁹ Ertürk (n 25) 60; Bkz. (n 17).

⁴⁰ Danıştay 12 HD, 986/ 3088, 13.06.2024.

⁴¹ Bkz: (n 6), TİHEKK m.2/1-g: *"İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri"*ni ifade etmektedir.

rimi açıklanarak bu eksikliğe çözüm getirilmeye çalışılmıştır. Bu düzenlemelerin yanında Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)'da 2010 yılında hazırlanan “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri” başlıklı raporda “... sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışları ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırma ve bezdirmektir.” şeklinde tanımlanmıştır⁴³. Bununla birlikte 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi’nde⁴⁴ psikoloji taciz doğrudan tanımlanmamakta ve psikolojik tacizle ilgili “Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçüm-senmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz” ifadesine yer verilmekteydi. Fakat, 2011/2 sayılı Genelge, 2025/3 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile yürürlükten kaldırılmıştır⁴⁵. Yeni Genelge’de 2011/2 sayılı eski Genelge’de olduğu gibi psikolojik taciz terimi doğrudan tanımlanmayıp, psikolojik tacizle ilgili “çalışanların iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçüm-senmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz” ifadesine yer verilmiştir.

Yukarıda açıklandığı gibi, psikolojik taciz terimini kesin ve net bir tanımının bulunmaması ve psikolojik taciz teriminin sınırının belirlenmesini olanaksız kılmaktadır⁴⁶. Kanaatimce iş yaşamında psikolojik taciz; işverenin bizatihi ya da

⁴² Bkz: (n 6), TİHEKK m.2/1-j: “Taciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı”nı ifade etmektedir.

⁴³ TBMM KEFEK, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri’ <<https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/be7dd3d9f5f846ecbb221e48d65cabba/cotent>> Erişim Tarihi 1 Ocak 2025.

⁴⁴ 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, ‘İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi’ <<https://teftis.ktb.gov.tr/TR-264332/20112-sayili-isyerlerinde-psikolojik-tacizin-mobbing-onlenmesi-konulu-basbakanlik-genelgesi.html>> Erişim Tarihi 1 Ocak 2025.

⁴⁵ 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi <<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250306-5.pdf>> Erişim Tarihi 15 Mart 2025.

⁴⁶ İzmirlioğlu (n 2) 1802; Cengiz (n 24) 6.

işyerinde iş gören diğer işçiler tarafından işçiye kasıtlı biçimde, işçi hedef alınarak, işçiyi yıldırma gayesiyle sistematik, düşmanca, ahlak dışı davranışlarla gerçekleştirilen ve genellikle işçiyi işinden soğutma amacı güden süreklilik gösteren her tür olumsuz davranışlar (tehdit, şiddet, aşağılama, hor görme vb.)dır⁴⁷.

C. Psikolojik Tacizin Unsurları

1. İşyeri Unsuru

Bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için ilk koşul eylemin bir işyerinde gerçekleşmesidir⁴⁸. İşyeri kavramı tespit edilirken İK m.2 hükmü dikkate alınmalıdır⁴⁹. Bu hüküm incelendiğinde işyeri dışında mesela; eşler, arkadaşlar, öğrenciler, akrabalar, komşular arasında gerçekleşen olumsuz eylemlerin işyerinde psikolojik taciz olarak ele alınamayacağı görülmektedir. Ancak psikolojik tacize maruz kalan mağdurla failin aynı iş ilişkisi içerisinde bulunmaları gereklidir⁵⁰.

Öğretide Kantarcı, psikolojik tacizin iş akdinin devamı süresi içinde meydana gelmesi gerektiğini⁵¹ belirtmekle beraber, psikolojik tacizin işyerinde veya iş yaşamıyla alakalı bağlantı kurulabilecek her yerde meydana gelebileceğini ileri sürmektedir⁵². Bu görüşe göre işyerinde oluşan her çatışma ya da her anlaşmaz-

⁴⁷ Aynı yönde: Salim Yunus Lokmanoğlu, 'İşyerinde Psikolojik Taciz' (2017) 1(30) TAAD 377, 381.

⁴⁸ Bkz. YHGK, 2274/1428, 04.10.2018; Yargıtay 9 HD, 27812/21106, 21.11.2018; Yargıtay 9 HD, 29146/3776, 13.03.2017; Ahmet Taşkın, 'İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi' (2015) 1(44) Çalışma ve Toplum Dergisi 221, 226; Tınaz (n 34) 19; Özden (n 2) 28; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 611; Büyükkılıç (n 24) 79; Bilge (n 8) 1247.

⁴⁹ Bkz. (n 3), İK m.2/1: "...İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." İK m.2/2: "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır." İK m.2/3: "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."; Arslan Ertürk (n 23) 294; Kantarcı (n 25) 17; Cengiz (n 24) 30. İşyeri tanımı konusunda geniş bilgi için bkz. Süzek (n 36) 196 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 140 vd.

⁵⁰ Bkz. "...İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, biktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir." Yargıtay 22 HD, 24622/23339, 12.12.2019; Kantarcı (n 25) 22; Günay (n 25) 217.

⁵¹ Kantarcı (n 25) 20.

⁵² Kantarcı (n 25) 19; Özden (n 2) 29.

lık psikolojik taciz olmayacak olup, eylemlerin yalnızca işyerinde, iş yaşamıyla bağlantılı biçimde, yalnızca iş ilişkisinin devam ettiği süre zarfındaki iş süresinde ya da iş süresinden kabul edilen zamanlarda oluşacağı yönünde mutlak ve sınırlayıcı yorum yapılmaması gerekir. Mesela işyerinden ayrılarak evine dönen bir işçiye, işverence telefon ile hakaret edilmesi ya da benzer biçimde evinde dinlenmekte olan bir işçinin gece geç saatlerde işyerinden telefonla aranarak sürekli rahatsız edilmesi⁵³ diğer koşulları da bünyesinde barındırıyorsa psikolojik tacizdir. Benzer yönde düşünen Arslan Ertürk ise, psikolojik taciz biçimindeki eylemlerin işyerinde oluşabileceği gibi işyeri dışında da oluşabileceği fikrini savunmaktadır⁵⁴. Bu görüşe göre mesela; iş saatleri dışında, işçi evindeyken işverence telefon ya da e-mail yoluyla kendisine ulaşılarak gerçekleştirilen eylemler diğer unsurları da bünyesinde barındırıyorsa psikolojik tacizdir.

2. Düşmanca ve Ahlak Dışı Davranışlar

Bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için bir diğer unsur, fail tarafından gerçekleştirilen eylemlerin (işçinin ruhsal yönden elem duymasına neden olan ve işteki verimini azaltan; dışlama, hor görme, korkutma, eziyet, alay etme, cinsiyet ayrımı, taciz vs.) düşmanca ve ahlak dışı davranış şeklinde yapılmasıdır⁵⁵.

Düşmanca ve ahlak dışı davranışlar mağdur işçinin onuruna, şerefine, kişiliğine, inanış şekline, tecrübesine, bilgisine, düşüncelerine, ırkına, yaşam tarzına, kültür ve benzeri hallerine saldırılarak gerçekleştirilebilir.

Leymann 5 gruba ayırdığı 45 davranış şekline⁵⁶ oluşan düşmanca ve ahlak dışı davranışları; mağdur hakkında dedikodu yapılması, küçük düşürme niyetli konuşmalar yapılması yahut bedensel olarak yerine getiremeyeceği ağır iş yaptırılması⁵⁷, mağdura cinsel taciz uygulanması vs. fiiller olarak ifade etmiştir.

⁵³ İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı içerisinde yer aldığı hakkında bkz: Uyaroglu (n 21) 322.

⁵⁴ Ertürk (n 25) 61.

⁵⁵ Yargıtay 9 HD, 15826/35247, 27.12.2013; Yargıtay 22 HD, 28981/2087, 10.02.2020; Yargıtay 4 HD, 79/6696, 12.10.2021; Murat Özveri, 'İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları' (2023) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi 3255, 3257; Cengiz (n 24) 32; Tınaz (n 34) 19; Özden (n 2) 29; Taşkın (n 48) 229; Davenport, Schwartz ve Elliott (n 7) 187.

⁵⁶ Ahmet Taşkın, *İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing* (Yetkin Yayınları 2016) 31; Savaş Bozbel ve Serap Palaz, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları' (2007) 2(3) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Akademi 66, 69; Cengiz (n 24) 33; Tınaz (n 34) 19; Büyükkılıç (n 24) 83; Davenport, Schwartz ve Elliott (n 7) 34; Tınaz (n 25) 16; Bilge (n 8) 1257.

⁵⁷ Bkz. "...tecrübesine ve işyerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev vermeyerek sırf sıkıntı vermek, onu rencide ve pasifize etmek kastıyla binanın bodrum katında kurum şoförlerinin

Psikolojik taciz, düşmanca ve ahlak dışı davranışlar icra edildiği için, gerek etik ve dürüstlük ilkelerine aykırılık gerekse de hukuka aykırı davranış biçimi olarak haksız fiil niteliği taşımaktadır. Fakat psikolojik taciz eylemlerinde haksızlık unsuru zorunlu bir şekilde varlık göstermekle beraber, iş yaşamında karşılaşılan her olumsuz davranış psikolojik taciz sonucunu doğurmaz. Zira psikolojik taciz nedeniyle mağdurun iş ortamının kötüleşme riskini ortaya çıkaran bir zarar da olmalıdır⁵⁸. Bu zararın doğduğundan söz etmek için mağdurun kendine yönelik söz ve davranışlardan incinmesi, hoşnut olmaması yeterlidir.

3. Süreklilik Unsuru

Bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için gerekli olan bir diğer unsur psikolojik taciz davranışının, sürekli ve ısrarlı şekilde tekrarlanması gerekliliğidir⁵⁹. Psikolojik tacizi; “psikolojik baskı”, “hakaret”, “tehdit”, “cinsel taciz”, “işyerinde kabalık”, “işçiyi istifaya veya emekliliğe zorlamak” vs. davranışlardan ayıran temel kriter, bu davranışların süreklilik unsurudur⁶⁰.

Süreklilik arz etmeyen, anlık mahiyetteki haksızlıklar, kaba davranışlar yahut hukuk dışı eylemler, her ne kadar ahlaka ve hukuka aykırı olup mağdur işçiye ciddi zararlar verebilse de, psikolojik taciz kapsamında değerlendirilemez⁶¹. Bu nedenle bir veya birkaç kez gerçekleşen eylemler cezai sorumluluk doğurabilecek mahiyette olsa bile bu kapsamın dışında kalmaktadır⁶². Benzer şekilde, işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabileceği bir durumda, işçiye “istifa etmesi” yahut “ikale akdi” yapması yönünde öneride bulunarak, bu alternatiflerden birini tercih etmeye zorlaması, psikolojik baskı mahiyetinde olsa da psikolojik taciz olarak adlandırılmayacaktır. Yine uygulamada bazı durum-

kullandığı telefon ve bilgisayar gibi gereçlerin bulunmadığı odada mesai yaptırmaya zorlamak suretiyle belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, değersizleştirme, yıldırma ve işten uzaklaştırmayı amaçlayan psikolojik saldırıya konu eylemler...” düşmanca ve ahlak dışı davranışlara örnek verilebilir. Yargıtay 8 CD, 6124/10419, 04.10.2018.

⁵⁸ Aynı yönde: Boydak (n 23) 361; Taşkın (n 48), 232; Bilge (n 8) 1249.

⁵⁹ Huriye Reyhan Demircioğlu, ‘Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’ (2007) 11(1) GÜHFD 113, 117; Kantarcı (n 25) 31; İzmirlioğlu (n 2) 1804; Tınaz (n 34) 19; Büyükkılıç (n 24) 81; Özveri (n 55) 3257.

⁶⁰ Sümeyye Kara, ‘İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’ (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi 2022) 11; Sultan Metin Üzümlü, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz’ (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi 2019) 14; Ertürk (n 25) 61, 63; Savaş Kutsal (n 9) 623.

⁶¹ Ayşegül Dalgaldere, ‘Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)’ (Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi 2019) 148; Tınaz (n 25) 18; Taşkın (n 48) 228,229.

⁶² Yargıtay 22 HD, 16925/10963, 07.10.2020.

larda, süreklilik unsuru göz ardı edilerek aslında psikolojik taciz kapsamına girmemesi gereken etik dışı davranışlar, ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilebilecek ifadeler veya kaba davranışlar, yanlış bir şekilde psikolojik taciz olarak adlandırılabilir. Ancak bu tür adlandırmalar, psikolojik tacizin İş Hukuku kapsamındaki tanımına uygun düşmemektedir.

Öğretide, psikolojik taciz eylemlerinin sürmesi gereken zaman dilimi miktarı ve bu davranışların işçi üzerindeki etkisinin hangi ölçüde olacağı konusunda kabul gören bir kriter bulunmamaktadır. Bu nedenle bu konuda öğretide çeşitli görüşler öne sürülmüştür. Bir görüşe göre, psikolojik tacizden söz edilebilmesi için eylemlerin *“en az 6 ay boyunca devam etmiş olması”* gerekir⁶³. Başka bir görüş ise *“3 ay ile 3 yıl arasında değişen bir süre boyunca devam eden eylemler”* olarak ele alınması gerektiğini savunmaktadır⁶⁴. Diğer bir görüş ise, *“saldırgan davranışların şiddeti, ağırlığı, sayısı ve mağdurda yarattığı etkiler gibi faktörlere dayanarak sürenin daha kısa tutulabileceğini”* ileri sürerek⁶⁵ sadece 3 ay boyunca devam eden eylemlerin de belirli bir yoğunluğa ulaşması halinde psikolojik taciz olarak değerlendirileceğini belirtmektedir. Buna karşılık, alternatif başka bir görüş ise, *“işçinin uğradığı psikolojik taciz davranışları nedeniyle ruhi yahut fiziki sağlığı, özgüveni, saygınlığı üzerinde, menfi etkiler oluştuğunun tespit edilmesi durumunda, geçen süreye bakılmaksızın, psikolojik tacizden söz edilebileceğini”* savunmaktadır⁶⁶. Bu görüş, süreden ziyade mağdurda oluşan etkilerin belirleyici olduğuna işaret etmektedir. Yargıtay’ göre psikolojik tacizin kabulü için 2-3 aylık süreleri yeterli değildir⁶⁷. Kanaatimizce, Yargıtay her ne kadar kararlarında psikolojik tacizin kabulü için 2-3 aylık süreleri yeterli görmemişse de somut vakianın özelliklerine bağlı olarak bu sürelerin başka vakalar açısından yeterli kabul edilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Nitekim çalışma serbestisi, şahıs hakları ve bireyin saygınlığı, bazı durumlarda daha kısa bir sürede bazı durumlarda ise daha uzun bir zaman diliminde ihlal edilebilir. Mağdurda oluşan zarar, psikolojik taciz eylemlerinin uygulanma süresi, şiddet seviyesi ve sıklığı gibi faktörlere bağlı olarak, şahıstan şahısa farklılık göster-

⁶³ Ertürk (n 25) 62; Kantarcı (n 25) 31; Metin Üzümlü (n 60) 15; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 611; Demircioğlu (n 59) 119; Büyükkılıç (n 24) 81; Taşkın (n 48) 227; Bilge (n 8) 1248.

⁶⁴ Cengiz (n 24) 34; Özden (n 2) 30; Demircioğlu (n 59) 119.

⁶⁵ Tınaz, Bayram ve Ergin (n 7) 65; Kara (n 60) 11.

⁶⁶ Taşkın (n 56) 503; Ertürk (n 25) 63; Kantarcı (n 25) 32.

⁶⁷ Yargıtay 9 HD, 2103/10581, 12.04.2016; Yargıtay 22 HD, 3426/4165, 27.02.2014; Kantarcı (n 25) 32.

mektedir⁶⁸. Bu nedenle, psikolojik taciz eylemlerinin süresi hakkında kesin bir zaman dilimi belirlemek doğru olmayacaktır. Bu bağlamda, bir davranışın psikolojik taciz sayılmasında süre tek başına belirleyici bir kriter olmamalıdır. Bunun yerine eylemlerin neticeleri yani mağdurda doğurduğu fiziksel ve psiko-sosyal etkiler esas alınmalıdır⁶⁹.

4. Kast Unsuru⁷⁰

Bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için bulunması gereken diğer bir unsur, eylemlerin psikolojik taciz uygulayıcısı tarafından mağdura kasıtlı⁷¹ olarak yapılmasıdır. Bir hareketin kasıtlı yapılması ise, o hareketin bilerek ve istenerek yapılması demektir⁷².

Psikolojik tacizde kast unsuru⁷³, çoğunlukla iş yaşamının mağdur işçi açısından katlanılmaz duruma getirilmesini amaçlamaktadır. Böylece mağdur işçinin yılması, korkması, endişe duyması, bunalıma girmesi, bıkmaması ve nihayetinde işten ayrılmasının sağlanacaktır⁷⁴. Bu bağlamda kasıt unsuru psikolojik tacizin belirleyici bir özelliği olarak öne çıkmaktadır. Kast unsuru olması psikolojik tacizi; çatışma, şiddet, kabalık veya işyeri stresi gibi terimlerden ayırmaktadır. Dolayısıyla kast unsuru olmadan meydana gelen bir olumsuz davranış taksirle işlenirse psikolojik taciz sayılmayacaktır⁷⁵. Yargıtay da önüne gelen dosyalarda psikolojik taciz olgusunun kabul edilebilmesi için psikolojik taciz uygulayıcısı tarafından mağdura yönelik eylemlerde kasıtlı hareketin bulunması gerektiğini ifade etmektedir⁷⁶. Ancak TBK'da psikolojik taciz teriminin yer aldığı m.417'de kast ifadesine yer verilmediği görülmektedir. TBK'da kast unsuruna bilinçli mi yer verilmediği yoksa kanun boşluğu mu olduğu hususu ele alınması önem arz eden bir konudur.

⁶⁸ Taşkın (n 56) 532; Kantarcı (n 25) 33; Özden (n 2) 31; Demircioğlu (n 59) 119; Büyükkılıç (n 24) 82.

⁶⁹ Aynı yönde: Kantarcı (n 25) 32; Ertürk (n 25) 63; Metin Üzümlü (n 60) 15; Özden (n 2) 31; Günay (n 25) 218.

⁷⁰ 'Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi' <<https://www.csgeb.gov.tr/Media/iywlqimb/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2017.pdf>> Erişim Tarihi 3 Ocak 2025.

⁷¹ Yargıtay 9 HD, 3401/7437, 29.04.2024.

⁷² Taşkın (n 48) 230; Ertürk (n 25) 61; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 612.

⁷³ Yargıtay 9 HD, 33818/22160, 27.12.2017; YHGK, 1433/49, 17.01.2018.

⁷⁴ Cengiz (n 24) 34.

⁷⁵ Taşkın (n 56) 524 vd.; Kara (n 60) 13.

⁷⁶ Yargıtay 22 HD, 6932/31060, 28.12.2017.

Öğretide bir görüş, kanun koyucu psikolojik taciz teriminin kapsamını dar tutmayarak mağdurun haklarına ulaşmasını zorlaştırmamak için kast unsurunu alenen ifade etmediğini ileri sürmektedir⁷⁷. Zira psikolojik taciz eylemlerinde kastın varlığı aranacaksa kast derecesinin ne ölçüde olacağının da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda işverenin, işçiyi objektif iyi niyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde koruma yükümlülüğü bulunduğu dikkate alındığında işverenin kasıtlı bir eylemi olmasa dahi ihmalkâr⁷⁸ davranışları nedeniyle psikolojik tacize zemin hazırlayabileceği veya gerekli önlemleri almamasından dolayı işçinin zarar görmesine neden olabileceği söylenebilir. Öğretide bir başka görüş, benzer düşünceleri TİHEKK bağlamında ortaya koyarak, TİHEKK m.2/g'nin her ne kadar psikolojik tacizle ilgili müdahalelerin kasti gerçekleştirilen fiillerle yapılacağını düzenlemiş olsa da bu tür saldırıların ihmal nedeniyle de meydana gelebileceğini savunmaktadır⁷⁹. Bu görüşe göre, psikolojik taciz yalnızca kasıtlı hareketlerle değil aynı zamanda işverenin gözetim yükümlülüğüne aykırı davranarak gerekli önlemleri almaması veya bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi gibi ihmalkârlık gösterilmesi hallerinde de ortaya çıkabilir. Mesela; işverenin, işyerinde ahlaka uygun ve huzurlu bir çalışma düzeni sağlamak amacıyla gerekli tedbirleri almaması, dolaylı olarak bir işçinin huzursuz olmasına veya psikolojik baskıya maruz kalmasına neden olabilir. Kanaatimizce, psikolojik tacizin meydana gelebilmesi için olumsuz davranışlarda kast unsuru aranmalıdır. Kastın varlığı aranmaksızın işverenin sorumlu tutulması, işverenin sorumluluk sınırlarının belirsiz hale gelmesine yol açacak ve işyerinde yaşanan her olumsuzluk nedeniyle işverenin sorumlu tutulması gibi hukuka aykırı bir sonuç doğurabilecektir. Bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için kastın varlığı temel bir gereklilik olsa da “işverenin kastının derecesi”, “tecürbesi”, “hayatın olağan akışı”, “objektif iyi niyet” ve “dürüstlük kuralları” çerçevesinde değerlendirilmelidir⁸⁰.

5. Sistematiiklik Unsuru

Bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için aranan temel unsurlardan biri de eylemlerin sistematiik bir şekilde gerçekleştirilmesidir. Davranışların sistematiik olmasından kastedilen, psikolojik tacize konu eylemlerin birbiriyle ilişkili

⁷⁷ Metin Üzüm (n 60) 17.

⁷⁸ Özden (n 2) 41; Taşkın (n 48) 230.

⁷⁹ Atıla Erkal, *İdare Hukukunda Mobbing* (Adalet Yayınevi 2015) 128-129.

⁸⁰ Aynı yönde: Metin Üzüm (n 60) 17.

olacak biçimde ve aynı gayeye varmak için birbirini takip edecek biçimde devamlılık gösterecek biçimde meydana gelmesidir⁸¹. Ancak psikolojik taciz eylemlerinin belirli bir süre ve sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesi, bu davranışların hiçbir kesintiye uğramayacağı manasına gelmez. Kesinti olsa bile birden fazla gerçekleştirilen davranışlar arasında bir bağlantı varsa psikolojik tacizin gerçekleştiğinden söz edilebilir. Bu bağlamda aralıklı yahut çok uzun zaman zarflarında oluşan çatışma ve sürtüşmeler, sistematiklik unsurunu taşımadığı sürece psikolojik taciz olarak nitelendirilemez⁸².

Psikolojik tacizin ne zaman sistematik olarak uygulandığı hususunda herhangi kesin ölçüt bulunmamaktadır. Yargıtay'ın yaklaşımına göre de psikolojik tacizden bahsedilebilmesi için fiillerin yalnızca 1 kez gerçekleşmiş olması yeterli olmayıp, belirli bir düzen ve süreklilik arz edecek şekilde yapılması gerekmektedir⁸³. Nitekim Yargıtay önüne gelen vakılarda, failin mağdurdan 1 yıl içinde 5 kez savunma istemesi⁸⁴ veya aynı süre içinde 3 kez kınama cezası vermesi⁸⁵ gibi davranışları, belirli bir sıklıkla ve sistematik uygulama olarak kabul etmektedir. Bununla birlikte Yargıtay, her somut vakıanın kendi özellikleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir⁸⁶. Kanaatimizce öğreti yazarların ve Yargıtay'ın haklı olarak ifade ettiği üzere, psikolojik taciz oluşturan eylemlerin sistematiklik unsuru her somut vakaya özgü olarak ayrı ayrı değerlendirilmelidir⁸⁷.

6. Belli Bir Kişinin Hedef Alınması Unsuru

Bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için psikolojik taciz davranışlarının belli bir kişi hedefe konularak sosyal bir saldırı biçiminde gerçekleştirilmesi gerekli olan bir diğer unsurdur⁸⁸. Bu bağlamda gerçekleşen olumsuz eylemlerin, psikolojik taciz sayılabilmesi için, bir kişinin hedef alınması zorunludur. Bu nedenle genel uygulama şeklindeki herkese karşı gerçekleştirilen olumsuz davran-

⁸¹ Demircioğlu (n 59) 117; Ertürk (n 25) 63; Erkal (n 79) 45; Tınaz (n 34) 20; Özveri (n 55) 3263.

⁸² Gün (n 7) 17; Kara (n 60) 12; Özden (n 2) 29; Bilge (n 8) 1248.

⁸³ Yargıtay 9 HD, 17931/14104, 02.11.2020.

⁸⁴ Yargıtay 9 HD, 9154/13307, 30.05.2008.

⁸⁵ Yargıtay 9 HD, 42976/17137, 23.06.2008.

⁸⁶ Yargıtay 7 HD, 36983/6330, 15.03.2016.

⁸⁷ Yargıtay 22 HD, 293/30811, 27.12.2013. Aynı yönde. Kantarcı (n 25) 34; Cengiz (n 24) 34.

⁸⁸ Ertürk (n 25) 64; Kara (n 60) 14; Uyaroğlu (n 21) 325; Tınaz (n 34) 20; Taşkın (n 48) 229; Özveri (n 55) 3273.

nışlar psikolojik taciz kabul edilmeyecektir. Yargıtay kararlarında da fail tarafından bir kişi hedef alınarak psikolojik taciz eyleminin gerçekleştirileceği kabul edilmektedir⁸⁹.

7. Taraflar Arasındaki Güç Eşitsizliğinin Bulunması Unsuru

Bir davranışın psikolojik taciz kabulünde gerekli unsurlardan bir diğeri, psikolojik taciz faili ile psikolojik taciz mağduru arasında güç eşitsizliğinin bulunmasıdır.

Psikolojik taciz uygulayıcısı daha çok işveren-yönetici-üst pozisyonunda bulunanlardır⁹⁰. Ancak istisnai olarak eşit koşullar içinde bulunan işçiler arasında ya da astlarca üstlere karşı da yöneltilebilmektedir⁹¹. Genellikle psikolojik taciz mağduru işçi olmakla beraber her zaman işçi olmak zorunda değildir. Kimiz zaman işveren, işveren vekili ve hatta alt işveren de psikolojik taciz mağduru olabilir. Buna karşın 3. şahıslar psikolojik taciz mağduru olmaz. Psikolojik tacizi gerçekleştiren ise bir tek şahıs yahut bir grup olabilir⁹².

Psikolojik tacizin unsuru olarak güç eşitsizliği, sadece hiyerarşik anlamda veya statü anlamında bir eşitsizlik değildir. Zira güç eşitsizliği, psikolojik taciz mağduruyla aynı konumda hatta daha alt konumda bulunan kişi tarafından da gerçekleştirilebilir⁹³. Eğer her iki taraf da kendine özgü silahlara sahip olup bu argümanları korunmak şartıyla kullanırsa psikolojik tacizden söz edilemez. Bu tür vakıalar taraflar arasındaki bir rekabet olarak değerlendirilebilir⁹⁴. Benzer şekilde, eğer tarafların eşit bir güç dengesine sahip oldukları tespit edilirse, aralarında yaşanan durum, bir çatışma ya da fikir ayrılığı olarak nitelendirilebilir ve psikolojik taciz kapsamına girmez⁹⁵. Yargıtay'ın yaklaşımına göre de tarafla-

⁸⁹ Bkz. "...Dosya kapsamındaki tanık anlatımları, sağlık raporları ve e-posta içerikleri birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmaktadır. Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına ilişkin güçlü olgular karşısında, davalı işveren davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edememiştir..."Yargıtay 9 HD, 12218/16601, 15.12.2021; Yargıtay 9 HD, 3401/7437, 29.04.2024; Yargıtay 4 HD, 24236/13482, 31.10.2022.

⁹⁰ Yargıtay 9 HD, 33818/22160, 27.12.2017.

⁹¹ Yargıtay 4 HD, 1136/4695, 17.10.2019; Bilge (n 8) 1262.

⁹² Yargıtay 22 HD, 28981/2087, 10.02.2020; Özveri (n 55) 3263.

⁹³ Ertürk (n 25) 64; Tınaz (n 34) 20; Demircioğlu (n 59) 118; Taşkın (n 48) 235; Davenport, Schwartz ve Elliott (n 7) 128.

⁹⁴ Tınaz (n 34) 20; Bozbel ve Palaz (n 56) 69.

⁹⁵ Yargıtay 9 HD, 12642/25859, 16.09.2015.

rın her ikisinin, kendine özgü güç ve araçlara (silahlara) sahip olduğu ve bu araçları kendilerini koruma amacıyla kullanabilecek durumda olduğu bir durumda, bu tür bir ilişki psikolojik taciz olarak nitelendirilemez⁹⁶.

8. Amaç Unsuru

Bir eylemin psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmesi için aranan son unsur, failin iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdur karşısında belirli bir amaca yönelik hareket etmesidir. Bu amaç, mağduru yıldırma⁹⁷, ona zarar vermek veya mağdurdan kurtulmak⁹⁸ şeklinde tezahür edebilir⁹⁹. Bu bağlamda işçiye iş yaşamından dışlamayı amaçlamayan, kasıt unsuru taşımayan ve süreklilik göstermeyen davranışlar, mesela şahsi darılmalar, küslükler, tenkitler veya öç alma vs. eylemler, psikolojik taciz olarak nitelendirilemez.

Hemen ifade etmek gerekir ki psikolojik tacizin temel amacı, genellikle mağdurun kendi iradesiyle işini terk etmesini sağlamak ve çalışma ortamını onun için katlanılamaz bir hale getirmek olsa da bu amacın her durumda geçerli olduğunu söylemek mümkün değildir¹⁰⁰. Mesela, üst kadroya geçiş için gerekli niteliklere ve şartlara sahip bir işçinin, kasıtlı olarak alt kademedeki çalıştırılmaya devam edilmesi durumunda, bu davranışın işverenin veya amirinin kişisel duygularından kaynaklanması mümkündür. Söz konusu davranışlar, işyerinde otoritesini göstermek, egosunu tatmin etmek ya da kıskançlık gibi kişisel motivasyonlarla gerçekleştirilebilir. Bu tür durumlarda, eğer psikolojik tacizin diğer unsurları da mevcut ise, kanaatimizce işverenin veya amirin bu tür davranışları psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecektir¹⁰¹.

⁹⁶ Bkz. “*Mobbingde, işçiye karşı taciz psikolojik olmalı, işçinin özgüvenini ve özsaygısını kaybettirmeli, sistematik olarak tekrarlanmalı, uzun bir zamandan beri devam ediyor olmalı ve en önemlisi işçinin buna karşı silahı olmamalı, olsa bile kullanamamalıdır.*” Yargıtay 9 HD, 485/16921, 29.09.2016. Benzer yönde: Yargıtay 9 HD, 17859/17644, 11.10.2016.

⁹⁷ Bkz: “*Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.*” Yargıtay 22 HD, 6719/9153, 08.07.2020.

⁹⁸ YHGK, 571/23, 16.01.2020.

⁹⁹ Yargıtay 9 HD, 14587/16048, 06.12.2022; Taşkın (n 48) 229; Davenport, Schwartz ve Elliott (n 7) 186.

¹⁰⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 376; İzmirlioğlu (n 2) 1804; Büyükkılıç (n 24) 82.

¹⁰¹ Aynı yönde: Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 376; Büyükkılıç (n 24) 82; Günay (n 25) 219.

II. İşyerinde Gerçekleşen Psikolojik Taciz Nedeniyle İşçilerin Başvuracakları Hukuki Çareler

A. Ayrımcılık Davası Açma Hakkı ve Ayrımcılık Nedeniyle İdari Yaptırım Uygulanmasını İsteme Hakkı

1. Ayrımcılık Tazminatı Davası Açma Hakkı¹⁰²

İş Kanunu m.5 “eşit davranma ilkesi” başlığını taşıyor olmasına rağmen içerdiği düzenlemelerle yalnızca eşit davranma yükümlülüğünü değil, aynı zamanda ayrımcılık yasağını da kapsamlı bir biçimde ele almaktadır. Bu nedenle ayrımcılık kavramı, eşit davranma prensibi ile yakından ilişkili bir kavramdır. Zira, eşit davranma prensibi, işverenin haklı bir nedeni olmadan işçiler arasında farklı muamele yapması, hukuk dışı ayrımcılık yapmaması ve keyfi eylemlerden kaçınmasını ifade etmektedir¹⁰³. Bu prensip, Anayasa (AY.) m.10, İK m.5 ve TİHEKK m.3 hükümlerinde aleni bir şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca, TBK m.417 uyarınca, işverenin yalnızca işçisine karşı psikolojik taciz niteliğindeki davranışlarda bulunmaktan kaçınmakla değil, aynı zamanda işçisini diğer işçilerden gelebilecek her türlü psikolojik tacize karşı korumakla da yükümlü olduğu düzenlenmiştir¹⁰⁴. Bunun yanı sıra işverenin işyerinde TMK m.2 uyarınca, “dürüstlük prensibine ve ahlaka” uygun bir düzen sağlaması gerekmektedir¹⁰⁵.

Ayrımcılık nedenleri İK m.5’te düzenlenmiştir. Ancak ayrımcılık nedenleri sözü geçen maddede “ve benzeri” şeklinde ifade kullanılarak sınırlı sayıda düzenlenmemiştir¹⁰⁶. Bu nedenle, işverenin bir işçiye ya da işçi grubuna yönelik psikolojik taciz niteliğindeki eylemleri, eşit davranma yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilmelidir. Zira böyle bir taciz; işçinin ücret, sosyal haklar veya benzeri hususlarda farklı bir muameleye maruz kalmamasına rağmen, doğrudan kişilik haklarına, özellikle de onur ve saygınlığına yönelik ciddi bir saldırıyı

¹⁰² Ayrıntılı bilgi için bkz. Ertuğrul Yuvalı ve Hakan Albayrak, ‘İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi’ (2012) 9(34) İHSGHD 73, 87 vd.

¹⁰³ Yargıtay 9 HD, 2879/14777, 04.07.2018; Yargıtay 22 HD, 9247/23571, 31.10.2017.

¹⁰⁴ Selçuk Cengiz, *İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar* (Aristo Yayınevi, 2023), 79; Yuvalı (n 36) 116.

¹⁰⁵ Ertuğrul Yuvalı, ‘Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler’ (2015) 6(4) İÜHFD 723, 733.

¹⁰⁶ Yuvalı (n 105) 733; İzmirlioğlu (n 2) 1809; Süzek (n 36) 470; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 424.

teşkil etmektedir. İşverenin, diğer işçilerden ayırtırarak belirli bir işçiyi hedef alması ve bu işçiyi sistematik şekilde saldırıların odağı haline getirmesi açıkça eşit davranma borcunun ihlali anlamına gelir. Bu bağlamda, psikolojik tacize maruz kalan işçinin, İK m.5'te düzenlenen "*ayrımcılık tazminatı*"nı talep etme hakkının bulunduğu kabul edilmelidir¹⁰⁷. Bu bağlamda işverenin bir işçiye veya işçi grubuna yönelik psikolojik taciz mahiyetindeki davranışları, doğrudan eşit davranma prensibinin ihlali anlamına gelir¹⁰⁸. Kanaatimizce ilgili hükme daha etkin korumanın sağlanması için "*ve benzeri*" şeklindeki ifadeden önce "*psikolojik taciz sebebiyle ayrımcılık*" ifadesi de eklenmelidir¹⁰⁹.

Ayrımcılık tazminatı çıplak ücret üzerinden hesaplanacaktır.

Ayrımcılık nedenlerine bağlı olarak işyerinde psikolojik tacizle karşılaşan mağdur için, İK m.5'te belirtilen bir diğer yaptırım, yoksun kalınan hakların talep edilebilmesi olanağıdır. İşçi, bu haklarını hem ayrımcılığa uğraması hem de genel anlamda eşitlik ilkesine uyulmaması gerekçesiyle talep etme olanağına sahiptir.

Psikolojik tacizin ispatı oldukça zordur. Zira her psikolojik taciz vakasında ayrımcılık oluştuğunu söylemek mümkün değildir¹¹⁰. Ancak psikolojik taciz davranışlarının, aynı zamanda eşitlik prensibini ihlal eden eylemlerle birlikte gerçekleşmesi durumunda, mağdur işçi, İK m.5/7'de¹¹¹ yer alan özel ispat düzenlemesinden faydalanabilecektir. Öğretide, İK m.5/7'de yer alan "*ihmalin ihtimalini güçlü bir biçimde ortaya koymak*" ifadesinin, ispat yükünü hafiflettiği ve ilk görünüş ispatı kapsamında bir delilin kafi olduğu ileri sürülmektedir¹¹². Bu yaklaşım, ayrımcılık iddiasında bulunan işçiye, ispat yükünün daha düşük bir standartta değerlendirilmesi imkânını tanımakta ve mağdurun hak arama sürecini kolaylaştırmaktadır.

¹⁰⁷ Bkz. (n 3), İK m.5/6: "*İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.*"; Gülnur Erdoğan, 'Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)' (2009) 83 TBBD 318, 331; İzmirlioğlu (n 2) 1813; Özden (n 2) 45; Günay (n 25) 230; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 622; Büyükkılıç (n 24) 109; Ünal (n 9) 62.

¹⁰⁸ Yuvalı (n 36) 117; Uyaroğlu (n 21) 331; İzmirlioğlu (n 2) 1814.

¹⁰⁹ Aynı yönde bkz. Güzel ve Ertan (n 10) 167; Özveri (n 55) 3291.

¹¹⁰ İzmirlioğlu (n 2) 1812.

¹¹¹ Bkz. (n 3), İK m.5/7: "*...işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.*"

¹¹² Burak Buğra Palabıyık, 'Türk İş Hukukunda Mobbing' (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi 2018) 193; Yuvalı ve Albayrak (n 102) 90.

2. Ayrımcılık Nedeniyle İdari Yaptırım Uygulanmasını İsteme Hakkı

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m.1/1 uyarınca, *“Bu Kanun’un amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi...”*dir. TİHEKK uyarınca, işyerinde gerçekleşen psikolojik tacizden yahut işyerinde yıldırımdan bahsetmek için, m.3/2’de belirtilen ayrımcılık hallerinin bulunması gerekmektedir. Bu ayrımcılık halleri sınırlı sayıda¹¹³ olup, m.3/2’de sayılmayan haller, bu kanun kapsamında psikolojik taciz olarak kabul görmeyecektir¹¹⁴. Bahsi geçen haller *“cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş”*tır¹¹⁵.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m.6 uyarınca, *“İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilendirme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.”*

Konuyu psikolojik taciz açısından değerlendirdiğimizde, işyerindeki psikolojik taciz bu kanun kapsamındaki ayrımcılık esaslarına göre gerçekleştirilirse, işçi *“Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu”na (TİHEK) başvurarak TİHEKK m.25’te “idari yaptırımlar” başlığı¹¹⁶ altında kabul edilen çeşitli müeyyidelerin uygulanmasını talep edebilir¹¹⁷. TİHEK tarafından yapılan incelemenin niteliğine bağlı*

¹¹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 374; Tunç ve Aslantürk (n 25) 45; Süzek (n 36) 495.

¹¹⁴ Dalgalıdere (n 61) 118; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 374.

¹¹⁵ Bkz. (n 6), TİHEKK m.3/2: *“Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.”*

¹¹⁶ Bkz. (n 6), TİHEKK m.25: *“Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında ... idari para cezası uygulanır.”*

¹¹⁷ Bkz. (n 6), TİHEKK m.17/1: *“Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kayma-*

olarak, TİHEK Başkanı tarafların görüşlerini aldıktan sonra re'sen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya çağırma yetkisine sahiptir. TİHEKK m.18/5 uyarınca, *“Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur.”* Ayrıca TİHEK, yalnızca *“idari para cezası”* değil aynı zamanda *“uyarı cezası”* verme yetkisine haizdir. Zira TİHEKK m.25/4 uyarınca, *“Kurul, verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir”*. Bunun yanında TİHEKK m.25/4'te tekerrüre dair özel bir hüküm düzenlenmiştir. Sözü geçen şu şekildedir: *“Hakkında uyarı cezası verilen kişi veya kurumun ayrımcı fiilinin tekrarı hâlinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılır”*.

Belirtilmesi gereken bir husus da ayrımcılık hallerine dayanarak işyerindeki psikolojik taciz nedeniyle işçinin gerek ayrımcılık tazminatı gerekse de TİHEK yoluna giderek *“idari yaptırım”* isteme olanağının bulunmadığı hususudur. Zira ayrımcılığa uğrayan işçiler, İK'daki şikâyet yollarını bitirmiş ve burada ayrımcılık nedeniyle müeyyide kararı neticesi elde edememiş olmak şartıyla TİHEK yoluna gidebilir¹¹⁸. Bu nedenle ayrımcılık tazminatı istemi ve TİHEK yoluna gidilme eş zamanlı yapılamamaktadır. Fakat kanaatimizce bu konuda TİHEKK'da değişikliğe gidilmesi gerekmekte olup değişiklikle beraber her iki yola başvurma imkânı getirilerek ayrımcılığa uğrayan işçilerin hak arayışı daha etkin kılınmalıdır¹¹⁹. Benzer şekilde İK'ya tabi işçilerin İK m.5 uyarınca, işyerindeki psikolojik taciz nedeniyle bir şikâyetleri varsa İş Hukuku kapsamında teftiş yapılır. Yapılan teftiş sonucunda İK m.99 uyarınca işverene müfettişlerce idari para cezası uygulanır. İşverene İK kapsamında müeyyide uygulanması kararı alındığı için işçi aynı sebeple TİHEK'a başvuruda bulunamayacaktır¹²⁰.

B. Şikâyet Hakkı ve Ayrımcılık Nedeniyle İdari Para Cezası Kesilmesi İsteme Hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4 uyarınca *“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup”* m.4/1-b gereğince de *“İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler*

kamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvuru hakkının etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir surette engel olunamaz. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz.”

¹¹⁸ Bkz. (n 6), TİHEKK m.17/5: *“4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir.”*

¹¹⁹ Aslan (n 20) 99; İzmirlioğlu (n 2) 1801.

¹²⁰ Aslan (n 20) 101.

ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.” Bu bağlamda İSGK m.4 uyarınca işverenin psikolojik taciz mağdurunu olumsuz etkileyen davranışlardan korumak için her türlü önlemi alması gerekir¹²¹. Psikolojik tacize uğrayan işçi, bu yükümlülük çiğnenirse şikâyet hakkına haiz olup¹²² şikâyetini doğrudan doğruya işverene veya işveren vekiline iletebilir¹²³.

Mağdur işçi İK m.108 uyarınca, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü”nce İK m.99’da düzenlenen idari para cezalarının uygulanmasını sağlayabilir¹²⁴. Ayrıca 2025/3 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi¹²⁵ ile “...iş yerlerinde psikolojik tacize maruz kalan tüm çalışanlar ilgili mevzuatında yer alan usullere göre çalıştıkları kurum ya da kuruluşa, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine, Türkiye Büyük Millet Meclisi Dilekçe Komisyonuna, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (ALO 170) aracılığıyla veya doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna ve Kamu Denetçiliği Kurumuna ...” şikâyet yoluyla müracaat edebilir.

C. Kötüniyet Tazminatı Davası Açma Hakkı

Kötüniyet tazminatı, işverenin fesih hakkının kötüye kullanılması durumunda iş güvencesi bulunmayan işçilere¹²⁶ İK m.17 uyarınca ödemesi gereken tazminattır. Bu tanımdan hareketle işyerinde işveren tarafından işçiye karşı psikolojik taciz eylemleri gerçekleştirildiğinde ve iş akdi bu nedenle feshedildiğinde işveren fesih hakkını kötüye kullanmış sayılacaktır. Böylece psikolojik taciz gerçekleştiren işveren işçisine kötüniyet tazminatı ödemekle sorumlu tutulacaktır. Buna karşın iş akdi, işçi tarafından feshedilmişse işçi kötüniyet tazminatı isteyemeyecektir¹²⁷.

¹²¹ Savaş (n 23) 94; Tunç ve Aslantürk (n 25) 49.

¹²² Gaye Baycık, ‘Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler’ (2013) 3 ABD 103,124 vd.; Bozbel ve Palaz (n 56) 76; Ünal (n 9) 62; Dalgaldere (n 61) 114; Tunç ve Aslantürk (n 25) 46; Güzel ve Ertan (n 10) 165.

¹²³ Bkz. (n 5), İSGK m.13/1:“Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.”; Bozbel ve Palaz (n 56) 78.

¹²⁴ Bkz. (n 3), İK m.99/a: “Bu Kanunun a) 5 inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası uygulanır.”.

¹²⁵ Bkz. n (45).

¹²⁶ Yargıtay 9 HD, 5589/20524, 21.11.2016; Yargıtay 22 HD, 19835/3175, 13.02.2019; Günay (n 25) 232; Davenport, Schwartz ve Elliott (n 7) 129.

¹²⁷ Yargıtay 22 HD, 27636/4689, 10.03.2020.

Güzel ve Ertan'a göre¹²⁸ *“Hukuka aykırı bir eylem olmanın ötesinde işçinin her şeyden önce bir insan olması sıfatıyla sahip olduğu onuruna ve haysiyetine ağır bir tecavüz teşkil eden psikolojik tacizden istediği sonucu elde edemeyen işverence yapılan fesih işleminin kötüniyetli bir fesih olduğundan asla kuşku duymamak gerekmektedir”*. Bu durumda işçi, psikolojik tacize maruz kalması nedeniyle, diğer şartları da taşımak kaydıyla kötüniyet tazminatı isteyebilir¹²⁹.

Psikolojik tacize maruz kalan işçi, kötüniyet tazminatı davası açtığı anda işverenin fesih hakkını kötüniyetle kullandığını ispat etmesi gerekir¹³⁰. İşçi işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı ispatlarsa¹³¹ İK m.17/6 uyarınca, *“...fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir”*.

Öğretide, ayrımcılık tazminatı ile kötüniyet tazminatının aynı anda talep edilip edilemeyeceği hususu tartışmalıdır. Bir görüş, işçinin aynı anda gerek ayrımcılık gerekse de kötüniyet tazminatına hak kazanamayacağını savunmaktadır¹³². Bu görüşe göre, kötüniyetli davranışlar aynı zamanda ayrımcılık teşkil eden davranışlar olarak değerlendirildiğinden, aynı mahiyetteki eylem için yalnızca tek bir tazminata hükmedilebilir. Başka bir görüş ise, işverenin fesih hakkını kötüye kullanması durumunda yalnızca İK m.17'de düzenlenen kötüniyet tazminatının talep edilebileceğini savunmaktadır¹³³. Ancak bu görüşe göre, ayrımcılığın kötüniyetin özel bir hali gibi görünmesine rağmen İK m.5'te düzenle-

¹²⁸ Güzel ve Ertan (n 10) 166.

¹²⁹ Yargıtay 9 HD, 32353/18337, 11.06.2007.

¹³⁰ Bkz. *“4857 sayılı Kanun’un 17 nci maddesinde düzenlenen kötüniyet tazminatına hak kazanabilmesi için iş güvencesi hükümlerinin uygulama dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirilmesi gerekmekte olup bu durumda yasal düzenleme gereği işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmesi öngörülmüştür. Bu husustaki tazminat talebi hâlinde kötüniyet iddiasını ileri süren davacı işçi ispat ile yükümlü olup sözleşmenin işverence feshedilmiş olması her zaman kötüniyet tazminatını ödenmesini gerektirmez Başlıca kötüniyet tazminatını gerektiren durumlar; işvereni şikayet etmek, işveren aleyhine dava açmak, işveren aleyhine tanıklık yapmak ve hamilelik halleridir.”*, Yargıtay 9 HD, 5787/6505, 25.05.2022.

¹³¹ *“Kötüniyet tazminatına hükmedilmesi için, hakkın kötüye kullanılması yeterli olup, işçinin zararı olduğunu ya da zarar miktarını ispat etmesine gerek olmadığı”* yönündeki görüş için bkz. Süzek (n 36) 565; Palabıyık (n 112) 193.

¹³² Melda Sur, ‘İş İlişkinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı’ (2017) 37 Sicil İş Hukuku Dergisi 33, 50.

¹³³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 505.

nen tazminat yalnızca iş akdinin sona ermesiyle ilgili olmayıp, ayrımcılık yasağının ihlal edildiği her durumda uygulanabilir nitelikte daha genel bir düzenlemedir. Katıldığımız diğer bir görüş ise, ayrımcılık tazminatı ile kötüniyet tazminatının hukuki dayanaklarının farklı olması nedeniyle birlikte talep edilebileceğini savunmaktadır¹³⁴. Aynı yönde düşünen Süzek de ayrımcı bir işlemler karşısında kalan işçinin korunması amacıyla tereddüt halinde işçi lehine yorum prensibinin uygulanmasının yerinde olacağını ifade etmektedir¹³⁵. Bu doğrultuda işçinin her iki tazminatı talep edebileceğinin kabul edilmesi hem ayrımcılığın önlenmesi hem de dürüstlük kuralına uygun bir çözüm olacaktır. Ayrıca İK m.5/6'da işçinin 4 aya kadarlık ücret miktarında ayrımcılık tazminatının yanında mahrum konulduğu hakları da talep edebileceği belirtilmiş, yalnızca sendikal tazminatın talep edilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemeden hareketle anılan tazminatın kötüniyet tazminatıyla beraber talep edilebileceği neticesine ulaşılmaktadır¹³⁶.

Ç. İş Akdini Fesih Hakkı

Psikolojik taciz sebebiyle işçi tarafından iş akdinin haklı nedenle feshedilebilmesi için psikolojik tacizin *"bizzat işveren"*¹³⁷, *"işverenin bir başka işçisi yahut 3. bir kişi"*¹³⁸ tarafından gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir¹³⁹. İK m.24'te işçilerin iş akdini haklı nedenlerle derhal fesih hakkını kullanabilecekleri durum-

¹³⁴ Aynı yönde: Artür Karademir, 'İşyerinde Psikolojik Taciz ve İşverenin Fesih Yetkisi Üzerine Bir Değerlendirme' (2016) 11(122) Terazi Hukuk Dergisi 77, 82; Kantarcı (n 25) 200; Yuvalı (n 36) 229.

¹³⁵ Süzek (n 36) 491.

¹³⁶ Aynı yönde: Süzek (n 36) 491; Limoncuoğlu (n 18) 69,70; Taşkın (n 56) 172,173.

¹³⁷ Bkz. (n 3), İK m.24/2-d: *"a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalardan biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.*

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkındaki şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse."

¹³⁸ Bkz. (n 3), İK m.24/2-d: *"İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa."*

¹³⁹ Abbas Bilgili, *İş Hukuku'nda Mobbing* (3. Baskı, Karahan Yayınevi 2015) 61.

lar düzenlenmiştir. Bu hükme göre, “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ile “zorlayıcı sebepler” olmak üzere üç temel halde, işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebileceği belirtilmiştir¹⁴⁰.

Sınırlı olarak sayılan sağlık sebeplerinin varlığı halinde, İK m.24/1 uyarınca işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmaktadır. Ancak işyerinde gerçekleşen psikolojik taciz eylemleri sonucunda işçinin psikolojik sağlığı bozulsada, bu durum sözü geçen maddede belirtildiği gibi işin niteliğinden kaynaklanan bir sorun değil, genellikle işverenin ya da iş arkadaşlarının kişisel düşmanlığından doğmaktadır. Dolayısıyla işyerinde psikolojik tacizin varlığı halinde işçi İK m.24/1’e dayanarak iş akdini haklı nedenle feshedemez¹⁴¹. Buna karşılık, İK m.24/2’de, haklı nedenle feshe ilişkin daha genel sebepler düzenlenmiştir. Bu hükümde yer alan fesih nedenleri genellikle işverenin işçiye yönelik gerçekleştirdiği eylemleri kapsamaktadır. Özellikle İK m.24/2-b ve c’ye göre, işçinin şeref ve haysiyetini zedeleyebilecek her türlü söz ve davranışın varlığı halinde, işçinin iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmaktadır¹⁴².

Psikolojik taciz mağduru işçinin, İK m.24/2-d uyarınca iş akdini haklı nedenle feshedebilmesi için cinsel taciz eylemlerinin işverenden değil, başka bir işçi tarafından gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir. Buna ek olarak mağdur işçinin bu durumu işverene bildirmesi ve işverenin söz konusu bildirimle rağmen gerekli tedbirleri almamış olması şartı aranmaktadır¹⁴³. Her ne kadar İK m.24’te psikolojik tacize ilişkin açık bir düzenleme bulunmasada mağdur işçinin “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığında yer alan “ve benzerleri” ibaresine dayanarak haklı nedenle fesih hakkını kullanabileceği kabul edilmektedir¹⁴⁴. Öğretide, İK m.24/2-d’de yer alan “cinsel taciz” ifadesinden sonra “psikolojik taciz” ibaresinin eklenmesi halinde, İK m.24 ile TBK m.417 arasında bir uyum sağlanacağı ileri sürülmektedir¹⁴⁵. Bununla birlikte uygulama-

¹⁴⁰ Arif Kalkan, ‘İş Sözleşmesinde Fesih Halleri’ (2018) 13(1) EÜHFD 281, 307.

¹⁴¹ Özden (n 2) 40; Limoncuoğlu (n 18) 72.

¹⁴² Ermumcu (n 28) 200; Kantarcı (n 25) 203; Özden (n 2) 40; Limoncuoğlu (n 18) 73.

¹⁴³ Yargıtay 9 HD, 4745/4868, 04.02.2011; Öğretide, “gözetme borcunun gereği olarak işverene, işçiyi diğer işçi veya üçüncü kişilerden koruma borcu getirilmiş olması sebebiyle, işyerinde işçiye psikolojik taciz uygulanması durumunda, 24/2-d bendinin kıyasen uygulanarak, mağdur işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebileceği” de ifade edilmektedir. Bkz. Savaş (n 23) 113; Ertürk (n 25) 113; Yuvalı (n 105) 735.

¹⁴⁴ Kalkan (140) 304; Metin Üzümlü (n 60) 87; Ermumcu (n 28) 200; Limoncuoğlu (n 18) 79; Özden (n 2) 41; Karademir (n 134) 82; Bilge (n 8) 1270; Dalgaldere (n 61) 123, 124.

¹⁴⁵ Demircioğlu (n 59) 136; Savaş (n 23) 123; Ünal (n 9) 59.

mada Yargıtay, psikolojik tacize maruz kalan işçinin iş akdini haklı nedenle feshetmesini genellikle İK m.24/2 çerçevesinde ele almaktadır¹⁴⁶.

Zorlayıcı sebepler nedeniyle işçinin derhal fesih hakkı ise İK m.24/3'te düzenlenmiştir. Söz geçen hükümde *"İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa"* ifadesiyle genel bir tehlike hali kaleme alınmıştır. İşyerinde psikolojik taciz genellikle tek bir bireye yönelik gerçekleştirilmesi nedeniyle bu fıkra uyarınca işçi iş akdini psikolojik taciz nedeniyle haklı nedenle feshedemeyecektir.

Derhal fesih hakkının kullanımı İK m.26 uyarınca hak düşürücü süre niteliğinde düzenlenmiştir¹⁴⁷. Söz konusu maddeye göre işçi haklı nedenle derhal fesih hakkını, feshe sebep olan vakanın öğrenilmesinin ardından 6 iş günü içerisinde kullanmalıdır. Ancak kanaatimizce, psikolojik taciz eylemleri, etki ve sonuçları itibarıyla devamlılık gösteren bir niteliğe sahip olduğundan psikolojik tacize evrilen davranışlar sebebiyle başvurulacak davalarda bu 6 iş günü süresi uygulanmamalıdır. Zira psikolojik taciz, sistematik ve uzun bir zaman dilimine yayılan davranışlar bütününden oluşmakta olup, belirli bir vakıadan ziyade süregiden bir süreç olarak değerlendirilmektedir¹⁴⁸.

Belirtmek gerekir ki TBK m.435¹⁴⁹ ve 417¹⁵⁰ uyarınca mağdur işçinin, işverenin davranışları nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmakta-

¹⁴⁶ Yargıtay 22 HD, 11958/15623, 31.05.2016; Cengiz (n 104) 81; Limoncuoğlu (n 18) 74.

¹⁴⁷ Bkz. (n 3), İK m.26: *"24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkarda öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır."*

¹⁴⁸ Aynı yönde: Yargıtay 9 HD, 37500/31544, 04.11.2010; Özden (n 2) 41; Günay (n 25) 232; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 630; Savaş Kutsal (n 9) 637; Bayat (Kıroğlu) ve Baykal (n 8) 213; Savaş (n 23) 115. Aksi yönde: Büyükkılıç (n 24) 140.

¹⁴⁹ Bkz. (n 1), TBK m.435: *"Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır."*; Kalkan (140) 292,293.

¹⁵⁰ Bkz. (n 1), TBK m.417/1: *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."*

dır¹⁵¹. TBK m.417, işverenin işçinin şahsiyetini muhafaza etme yükümlülüğünü düzenlemekte ve bu bağlamda işverenin işyerinde sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak zorunda olduğunu açıkça ifade etmektedir. Bunun yanı sıra işveren, yönetim hakkını kullanırken TMK m.2¹⁵²'de düzenlenen dürüstlük kurallarına uygun davranmakla yükümlüdür. İşverenin bu kurallara aykırı hareket etmesi halinde işçi, TMK m.2 uyarınca iş akdini haklı nedenle feshedebilir. Benzer şekilde, iş sağlığı ve güvenliği hakkı işçinin sağlık ve yaşam hakkının iş yaşamındaki yansıması olarak kabul edilmektedir¹⁵³. İşçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması söz konusu olduğunda işverenin öncelikli yükümlülüğü, işçinin beden ve ruh bütünlüğünü koruma yükümlülüğüdür¹⁵⁴. Bu bağlamda, işverenin yalnızca fiziksel güvenliği sağlamakla yetinmeyip aynı zamanda işçinin ruhsal sağlığını da koruyacak önlemleri alması gerekmektedir. Bu bağlamda İSGK m.13/4 uyarınca, *“İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir”*. İşçilerin bu yola başvurabilmesi için taleplerine rağmen Kurul/işveren/işveren vekilinden olumsuz yanıt almaları gerekir. Aksi halde işçi tarafından yapılan fesih, haksız fesih olarak değerlendirilecektir. Yine ifade etmek gerekir ki yönetim hakkının kötüye kullanımı işçiye haklı nedenle fesih imkânı verir¹⁵⁵. Bunun yanında işçi, aşağıda açıklayacağımız üzere kötüniyet tazminatı, maddi ve manevi tazminatı isteminde bulunabilir ve iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilir¹⁵⁶. Ayrıca işçi, iş güvencesinden yararlanmıyor ve iş akdi işverence çalışma şartlarında yapılan değişikliği kabul etmemesi sebebiyle feshedilmişse bu durumda diğer şartları da taşıyorsa ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve eğer sendikal bir ayrımcılığa uğramışsa sendikal tazminat talebinde de bulunabilecektir¹⁵⁷.

Son olarak ifade edelim ki günümüzde psikolojisi bozuk bir işçinin fiziki açıdan da sağlıklı olduğu söylenemez. TBK m.417/2 ile İSGK m.5/f, m.10/1-c ve

¹⁵¹ Yargıtay 9 HD, 4922/6503, 25.05.2022.

¹⁵² Bkz. (n 4), TMK m.2: *“Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.”*.

¹⁵³ Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku* (6. Baskı, Beta Yayınları 2021) 394.

¹⁵⁴ Başbuğ ve Yücel Bodur (n 153) 396; Uyaroğlu (n 21) 330.

¹⁵⁵ Süzek (n 36) 89; Sevinç (n 242) 130.

¹⁵⁶ Süzek (n 36) 90,91.

¹⁵⁷ Savaş (n 23) 121; Sevinç (n 242); Bayat (Kiroğlu) ve Baykal (n 8) 215.

m.10/4 göz önünde bulundurulduğunda işverenin öncelikli yükümlülüğünün işyerinde psikolojik tacizin oluşmaması için sağlıklı bir iş görme alanını sağlamak ve bunun için gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, işveren yalnızca kendisi doğrudan psikolojik taciz uygulamamakla yükümlü olmayıp aynı zamanda diğer işçilerin de iş arkadaşları tarafından psikolojik tacize uğramalarını önleyecek tedbirleri almak zorundadır. İşverenin bu yükümlülükler aykırı davranması, gözetim borcunun ihlali anlamına gelir ve aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yerine getirmemesi nedeniyle hukuki sorumluluğunu doğurur. Bu durum, işçinin iş akdini haklı nedenle feshetme hakkını gündeme getirebilir¹⁵⁸.

D. Kıdem Tazminatı Hakkı

Kıdem tazminatı, kanunda öngörülen asgari çalışma süresini doldurmuş olan işçinin, iş akdinin yine kanunda belirtilen nedenlerden biriyle sona ermesi durumunda işveren tarafından işçiye veya mirasçılara ödenmesi gereken bir tutardır¹⁵⁹.

Bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için 1475 sayılı İK m.14/1 uyarınca, iş akdini İK m.24 gereğince haklı bir nedenle feshetmesi ve asgari 1 yıl süreyle o işyerinde iş görmüş olması gerekmektedir¹⁶⁰. Yukarıda açıkladığımız üzere psikolojik tacize maruz kalan işçi de haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmiş kabul edileceğinden işyerinde asgari 1 yıl süreyle iş görmüş olmak kaydıyla kıdem tazminatına hak edecektir. Yine İK m.26/2 uyarınca, *“Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.”* hükmünden yola çıkılarak da psikolojik tacize maruz kalan işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabileceği sonucuna varabiliriz. Psikolojik taciz sebebiyle iş akdini haklı nedenle fesheden işçinin kıdem tazminatı isteminde bulunabileceği yönünde Yargıtay’ın da emsal nitelikte kararları¹⁶¹ bulunmaktadır¹⁶². Kanaatimizce psikolojik taciz

¹⁵⁸ Ertürk (n 25) 101, 119; Demircioğlu, Centel ve Kaplan (n 2) 125; Tunç ve Aslantürk (n 25) 50.

¹⁵⁹ Süzek (n 36) 754; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 705.

¹⁶⁰ Süzek (n 36) 754; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 705; Ertürk (n 25) 114; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 627; Bayat (Kiroğlu) ve Baykal (n 8) 215.

¹⁶¹ *“...davacı işçinin psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı, davalı işveren davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edemediği, davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatına hak kazandığı...”* Yargıtay 9 HD, 5454/6450, 25.05.2022.

¹⁶² Yargıtay 9 HD, 3342/7399, 29.04.2024.

bilhassa işçiyi akdi feshe (istifa)¹⁶³ veya ikaleye zorlamak gayesiyle gerçekleştirildiği hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilerek işçinin kıdem tazminatı hak kazanacaktır¹⁶⁴.

Son olarak belirtelim ki işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi, TBK doğrultusunda da iş akdini haklı nedenle feshedebilecek ve işyerinde çalışma süresi 1 yıldan çok ise kıdem tazminatına hak kazanabilecektir¹⁶⁵.

E. İhbar Tazminatı Hakkı

İş Kanunu m.17/4 uyarınca, “Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır”. Bu tazminat, literatürde “ihbar tazminatı” olarak adlandırılmaktadır ve yalnızca belirsiz süreli iş akitlerinin usulsüz (veya haksız) feshi durumunda uygulanmaktadır¹⁶⁶. İK m.17/4’te, usulsüz feshi gerçekleştiren hem işverenin hem de işçinin ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Yargıtay da kararlarında¹⁶⁷ psikolojik tacize maruz kalan işçinin ihbar tazminatına hak kazanacağına hükmetmektedir.

İhbar tazminatı, yalnızca bildirim sürelerine uyulmadan iş akdi feshedilen taraf için istem konusu olur¹⁶⁸. Zira İK m.24/2’e göre, iş akdini haklı sebeple kendisi sonlandıran çalışan, bu fesih sonucunda ihbar tazminatı talep edemez¹⁶⁹. Zira haklı nedenle fesih durumunda iş akdi, işçi tarafından derhal sona erdirildiğinden karşı tarafa herhangi bir bildirim süresi tanınmamaktadır.

¹⁶³ Bkz. “... işten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının çıkış belgesinde bu yönde beyan alındığı anlaşılmaktadır, Davacının istifa dilekçesini istifa iradesi ile imzalamadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine reddi hatalı olmuştur.” Yargıtay 9 HD, 8046/9717, 01.04.2011. Benzer yönde bkz. Yargıtay 22 HD, 29804/28138, 05.12.2013.

¹⁶⁴ Yargıtay 7 HD, 19809/6499, 07.04.2015.

¹⁶⁵ Yargıtay 22 HD, 11958/15623, 31.05.2016.

¹⁶⁶ Süzek (n 36) 555.

¹⁶⁷ Bkz. “davacının işe dönmesinden sonra boş bir odada oturtulduğu, ... verilmeyerek pasifize edildiği, işyerinde davacının işe yaramayan personel algısının oluşturulduğu, davacının psikolojik baskıya maruz kaldığı ve bu tür davranışlardan sonra emekli olmak zorunda kaldığı, bu hâlde işverenin uyguladığı psikolojik baskı sonucu işçinin iradesinin feshe yönlendirildiği anlaşıldığından davacının ihbar tazminatına hak kazanması gerektiği”, Yargıtay 9 HD, 17442/2306, 15.02.2024.

¹⁶⁸ Süzek (n 36) 555.

¹⁶⁹ Yargıtay 22 HD, 15315/1857, 24.01.2019; Yargıtay 9 HD, 17329/1484, 19.01.2021.

Mevzuatımızda kabul edilen akit özgürlüğü sebebiyle işçi ve işveren birlikte karar alarak iş akdini sona erdirmekte ve bu anlaşmaya “*ikale*” denmektedir. Psikolojik tacizin, özellikle işçiye feshe¹⁷⁰ veya ikaleye zorlamak¹⁷¹ amacıyla yapıldığı durumlarda feshin işveren tarafından yapıldığı kabul edilerek işçinin ihbar tazminatına da hak kazanacağı kabul edilmelidir. Buna karşılık Yargıtay verdiği kararlarda iş akdini fesheden işçinin, “*ihbar süresi içerisinde odasının değiştirilmesinin*”, “*yetkilerinin kısıtlanmasının*”, “*zimmetine verilen cep telefonu, bilgisayar, kredi kartı gibi malzemelerin geri alınmasının*” doğal olduğu ve salt bu davranış şekillerinin psikolojik taciz olgusunu kanıtlamaya yetmeyeceği gerekçesiyle ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar vermektedir¹⁷².

F. Arabulucuya Başvurma Hakkı

İş Mahkemeleri Kanunu’nun (İMK)¹⁷³ kabulü ile gelen en önemli yenilik İMK m.3/1’de yer alan iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklarda arabuluculuğa başvurunun dava şartı sayılmasıdır¹⁷⁴. Bu hüküm uyarınca işyerinde tazminat taleplerinde dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadırlar¹⁷⁵. Bu kurala uyulmadığı takdirde açılan dava usulden reddedilecektir.

Arabuluculuk, herhangi bir bağlayıcı karar verme yetkisi veya gücü bulunmayan yalnızca taraflar arasında anlaşmanın sağlanmasını kolaylaştırmayı hedefleyen bir 3. kişinin yer aldığı müzakereye dayalı tüm uyuşmazlık çözüm yöntemlerini tanımlamak için kullanılmaktadır¹⁷⁶.

Mevzuatımızda psikolojik taciz uyuşmazlıklarında arabuluculuğa gidilebileceği yönünde açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu eksiklik uygulamada hukuki açıdan belirsizlik yaratmakta ve tarafların psikolojik taciz gerçekleştikten sonra arabuluculuğa başvurma konusunda tereddüt yaşamasına neden olmaktadır.

¹⁷⁰ Yargıtay 22 HD, 15441399, 07.02.2017.

¹⁷¹ Yargıtay 9 HD, 13178/7772, 11.03.2014.

¹⁷² Yargıtay 9 HD, 27637/159, 11.01.2016; Yargıtay 22 HD, 1858115562, 10.11.2020.

¹⁷³ İş Mahkemeleri Kanunu, Kanun Numarası: 7036, Kabul Tarihi: 12.10.2017, RG 25.10.2017/30221.

¹⁷⁴ Ertuğrul Yuvalı, ‘Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk’ (2021) 11(2) AÜHFD 355, 357.

¹⁷⁵ Bkz. (n 173), İMK m.3/1: “*Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.*”; Yuvalı (n 174) 357.

¹⁷⁶ Yuvalı (n 174) 359.

Buna karşın kanaatimizce İMK m.3/1 uyarınca, artık psikolojik tacize bağlı tazminatlarda arabuluculuğa başvurulması da kanuni zemine kavuşmuştur. Ayrıca arabuluculuk, İMK m.3/3'e uyarınca *"İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında ... uygulanmaz"*. Sözü geçen hükümde, İMK m.3/1'in uygulanmayacağı konular arasında psikolojik taciz sayılmamıştır. Psikolojik taciz mağduru olduğunu iddia eden herkesin ve psikolojik taciz uyguladığı iddia edilen kimse-lerin, dava açmadan önce arabulucuya başvurabilme hakkına sahip olması gerektiği kanaatindeyiz¹⁷⁷. Zira bu alternatif hukuki çözüm yolu, tarafların daha az masrafla ve daha kısa bir sürede sorunlarını çözmelerine olanak tanımaktadır¹⁷⁸. Böylelikle hem mağdurun hak kaybı yaşamasının önüne geçilecek hem de taraflar arasında iş ilişkilerinin daha az zarar görmesi sağlanacaktır.

G. İşe İade Davası Açma Hakkı

İşe iade davası İK m.20 uyarınca, *"İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle"* açacağı davaya verilen addır. Psikolojik taciz açısından sözü geçen hükmü değerlendirdiğimizde işveren yahut diğer işçiler tarafından psikolojik tacize maruz kalan işçi, iş güvencesi¹⁷⁹ kapsamına giriyorsa psikolojik tacize maruz kalması nedeniyle iş akdini bitirirse işe iade davası açabilecektir. Bu bağlamda işçinin iş akdinin feshinin psikolojik taciz sürecinden doğduğu mahkemece sabit olursa hâkim feshin geçersizliğine karar vererek işçinin işe iadesine karar verecektir.

Bir işyerinde diğer bir işçinin yahut işverenin psikolojik tacizine maruz kalan iş güvencesi kapsamındaki işçi, maruz kaldığı bu psikolojik taciz eylemleri karşısında ağır baskı ve psiko-sosyal zedelenme nedeniyle ara sıra tepki niteliğinde hatalı davranışlar gösterebilmektedir. Bu durumda işçinin iş akdi salt bu gerekçe ile feshedilirse geçerli bir sebepten söz edilemeyecektir. Zira psikolojik

¹⁷⁷ Aynı yönde: Resul Kurt, 'İş Yargısında "Arabuluculuk"' (2018) 135 TBBD 405, 427; Cengiz (n 104) 85.

¹⁷⁸ Aksi kanaatte: Selinda Sargın, 'İşyerinde Psikolojik Taciz' (Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi 2020) 112.

¹⁷⁹ Bkz. (n 3), İK m.18/1: *"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."*

tacize maruz kalan işçi hem işini yitirme korkusu taşımakta, işsiz kalırsa doğacak negatif neticeler için endişelenmekte hem de sistemli biçimde süren psikolojik taciz eylemleriyle mücadele etmek zorundadır. Bütün bu haller işçiye aşırı baskı oluşturduğu durumlarda elbette işçinin kendini savunma halindeyken gerçekleştirdiği kimi yanlışların geçerli sebep meydana getirmeyeceğinden bahsedilebilecektir. Ancak işçinin somut vakıadaki kusuru orantılı mı değil mi göz önünde bulundurulmalı ve neticeye bu şekilde varılmalıdır. Yine ifade edelim ki psikolojik taciz eylemlerinin gerçekleştirilmesindeki genel amaç, işçinin yıldırılarak işten uzaklaştırılması veya işten çıkarılmasıdır. Dolayısıyla psikolojik taciz eylemleri neticesinde geçerli ve haklı bir sebep olmadan iş akdi fesih edilen, emekliliğe veya istifaya zorlanan işçi işe iade davası açabilir¹⁸⁰. Bazen de işveren psikolojik taciz eylemleri gerçekleştirerek, işe iade davasını kazanarak, işe yeniden başlamak için başvuruda bulunan işçiyi eski konumundan daha kötü şartlarda işe başlatarak işçiyi yıldırma niyetiyle hareket edebilir¹⁸¹. Bu halde de şeklen işe başlatılan işçi, işe iade davası açabilir.

İş Kanunu m.20/2'e göre: *"Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür"*. Nitekim Yargıtay bir kararında, *"...ispat yükü üzerinde olan işverence fesih nedenlerinin somut delillerle ispatlanamadığı, haklı veya geçerli fesih şartlarının oluşmadığı..."* sebebiyle işe iade sine karar vermiştir¹⁸².

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları İK m.21'de düzenlenmiştir¹⁸³. Bu hüküm uyarınca işverenin işçiyi yeniden işe başlatmak veya işçiyi işe başlatmadan tazminat ödeyerek iş ilişkisini sona erdirmek üzere iki alternatifli hakkı

¹⁸⁰ Yargıtay 7 HD, 2273/14184, 05.05.2014; Yargıtay 7 HD, 469/1578, 05.02.2018; Aksi yönde: Karademir (n 134) 81,82; Taşkın (n 56) 181.

¹⁸¹ Yargıtay 22 HD, 33248/14146, 04.06.2018.

¹⁸² Yargıtay 7 HD, 31457/21707, 20.12.2016.

¹⁸³ Bkz. (n 3), İK m.21: *"1-İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.*

2-Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

3-Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. (Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.)"

bulunmaktadır. Psikolojik taciz uygulayan işverenin işçiye işe iade etmemesi halinde ödemesi gereken iş güvencesi tazminatının eylemin ağırlığı dikkate alınarak üst sınır olan işçinin sekiz aylık ücreti olarak belirlenmesi uygun olacaktır¹⁸⁴. Ancak asıl sorun işverenin işe iade seçeneğini tercih etmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Psikolojik tacizin mağduruyla faili arasındaki hukuki ilişkinin büyük ölçüde zedelendiği ve aradaki güven ilişkisinin çöktüğü bilinen bir gerçektir. Psikolojik tacizden etkilenmiş olan işçilerin büyük çoğunluğu, psikolojik taciz vakıalarının yaşandığı ortama dönmek istemeyecektir. Kendisine psikolojik tacizin en ağır türlerini uygulamış olan işverenle veya diğer işçilerle aynı işyerinde tekrar işe başlaması, işçinin ruhsal sağlığı açısından da ciddi sonuçlara yol açabilir. İşçiye yeniden psikolojik taciz uygulanmasa bile söz konusu işyeri kendisine geçmişte yaşananları hatırlatacak ve ruhsal sağlığı bu durumdan zarar görecektir. İşverenin veya işveren vekillerinin işe iade edilen işçiye yeniden psikolojik taciz uygulamaya başlamaları ise olasılık dışı değildir. Benzer biçimde işverenin veya işverenin vekillerinin, işe iade edilen işçiye tekrar psikolojik taciz uygulamaya başlamaları da mümkündür. Ayrıca ayrımcılık yapılarak psikolojik taciz maruz kalan işçi işe iade edilmesine rağmen işe başlatılmazsa hem işe başlatmama tazminatını hem de ayrımcılık tazminatını isteyebilir¹⁸⁵.

Ğ. İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma Hakkı

Modern iş yaşamında fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik riskler birlikte ele alınmakta böylece işçinin bütün olarak korunması arzulanmaktadır. Çok yakın zamanda yayımlanan 2025/3 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi¹⁸⁶ ile işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele konusunda öncelikli sorumluluğun işverenler ve yöneticilerde olduğu belirtilmiştir. Sözü geçen Genelge’de işverenlerin ve yöneticilerin işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek durumları veya bu tacize bağlı oluşabilecek riskleri dikkate alarak önleyici ve koruyucu politikalar geliştirmesi gerektiği açıkça vurgulanmıştır. Bu kapsamda işçinin daha etkili korunması arzusuyla işçiye mevzuatımızda yer alan bazı durumlarda iş görme borcunu ifa etmeden kaçınma hakkı tanınmıştır¹⁸⁷.

¹⁸⁴ Aynı yönde: Güzel ve Ertan (n 10) 166.

¹⁸⁵ Sur (n 132) 50,51.

¹⁸⁶ Bkz. (n 45).

¹⁸⁷ Gürcan Önel, ‘Çalışmaktan Kaçınma Hakkı’ (2022) 52 TAAD 195, 200.

İş görme borcunu ifadan kaçınma (çalışmaktan kaçınma) hakkı, İSGK'da bir tanımlanmamakla birlikte mevzuatımızda İSGK, TBK ile İK¹⁸⁸'da farklı içerik ve kapsamda düzenlenmiştir. Bu bağlamda psikolojik tacize ilişkin düzenlemeler özellikle İSGK ve TBK'da yer almakta olup, bu durumlarda da işçilerin sağlığını ve güvenliğini koruma amacıyla çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği değerlendirilmektedir.

Psikolojik tacize uğrayan işçi işverence İSGK'da yer alan önlemler alınana kadar iş yapmaktan süresiz kaçınabilir¹⁸⁹. Ancak işçi, işverence gerekli tedbirlerin alındığı anda çalışmakla yükümlüdür¹⁹⁰. Ayrıca işveren, psikolojik tacize maruz kalan işçinin ücret ve çalışma şartlarında aleyhe bir değişiklik yapılmaması şartıyla, işçiye benzer nitelikte bir işte çalışmayı teklif edebilir¹⁹¹. İşverenin bu teklifi, hem işyerindeki iş barışını sağlama hem de mağdur işçiye koruma yükümlülüğünün bir gereği olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda, işçinin söz konusu teklifi kabul etmemesi, dürüstlük kuralına aykırı bir davranış olarak nitelendirilebilir. TMK m.2'de düzenlenen dürüstlük ilkesi çerçevesinde, işverenin makul ve hakkaniyete uygun bir çözüm sunması karşısında işçinin bu teklifi reddetmesi, işverenin iş akdini haklı nedenle feshetme hakkını doğurabilecektir¹⁹².

İşçinin, iş görme borcunu ifadan kaçınma imkânını kullanabilmesi için İSGK m.13 uyarınca¹⁹³, öncelikle işyerinde tehlikenin ortaya çıkması gerekmektedir.

¹⁸⁸ Bkz. (n 3), İK m.24/2-f: "...yahut çalışma şartları uygulanmazsa."

¹⁸⁹ Başbuğ ve Yücel Bodur (n 153) 405; Önel (n 187) 216; Baycık (n 122) 117.

¹⁹⁰ Savaş (n 23) 99; Önel (n 187) 216.

¹⁹¹ Aynı yönde: Önel (n 187) 218.

¹⁹² Önel (n 187) 217; Süzek (n 36) 946; Arslan Ertürk (n 23) 310; Metin Üzümlü (n 60) 78. Aksi yönde: Başbuğ ve Yücel Bodur (n 153) 406.

¹⁹³ Bkz. (n 5), İSGK m.13: "(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınincaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

İK m.2 ve İSGK m.3-h uyarınca, işyeri kavramı geniş çerçevede ele alınarak tehlikenin sadece işyerinde değil eklenti, araç vb. yerlerde de doğabileceği kabul edilmiştir. İK'da ve İSGK'da tehlikenin mutlaka işyerinde meydana geleceği kuralının terk edilmesi, kanaatimizce işyeri dışında gerçekleşebilecek cinsel ve psikolojik taciz vakaları bakımından yerinde bir düzenleme olmuştur¹⁹⁴. Artık böylelikle diğer bir işçi tarafından psikolojik tacize maruz kalınma halinde dahi o işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir.

İşçinin, iş görme borcunu ifadan kaçınma imkânını kullanabilmesi için aranacak ikinci şart, İSGK m.13 uyarınca tehlikenin ciddi ve yakın olmasıdır¹⁹⁵. Fakat bir tehlikenin ciddi kabul edilebilmesi için mutlaka hayati olması gerekmez. Zira işçilerin sağlıklarını ve güvenliklerini riske atan tehlikeler de ciddi sayılacaktır. Bu bağlamda bir riskin ciddi olması, işyerinde tehlikenin işçinin sağlığı ve güvenliği bakımından önem arz etmesi; riskin yakın olması ise, bu tehlikenin şu an meydana gelmemiş fakat gerçekleşme ihtimalinin çok yakın olduğu anlamına gelir¹⁹⁶. İfade edelim ki İSGK m.13'te yer alan "*ciddi ve yakın*" ifadesinin anlamlandırılmasında çeşitli görüşler bulunmaktadır¹⁹⁷. Kanaatimce "*ciddi ve yakın*" ifadesinin, psikolojik tacizin, meslek hastalıklarının uzun süreçte meydana gelmesi ve "*pnömokonyoz*", "*silikozis*" vs. tozlarla meydana gelen tehlikelerin yakın zaman diliminde hayati risk oluşturduğunun anlaşılabilmesi hususları göz ardı edilmeksizin, işçiyi koruma düşüncesinden hareketle "*ciddi veya yakın yahut hayati*" tehlike biçiminde anlamak daha isabetli olacaktır. Ayrıca İSGK'da yer alan, "*Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar*"dan ifadesi, lafzi olarak yorumlandığında sanki herkes için geçerli ve objektif "*ciddi ve yakın*"

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.”.

¹⁹⁴ Aynı yönde: Önel (n 187) 209.

¹⁹⁵ Baycık (n 122) 117; Süzek (n 36) 944; Başbuğ ve Yücel Bodur (n 153) 406; Savaş Kutsal (n 9) 635; Yuvalı (n 105) 733; Büyükkılıç (n 24) 102; Dalgaldere (n 61) 109; Önel (n 187) 207; Cengiz (n 104) 92; Demircioğlu, Centel ve Kaplan (n 2) 163.

¹⁹⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 36) 377; Limoncuoğlu (n 18) 82; Önel (n 187) 207.

¹⁹⁷ "Tehlikenin ciddi veya yakın olması tek başına yeterli" olmadığı yönünde görüş için bkz. Önel (n 187) 207; "Ciddi ve yakın" ifadesi yerine, "yaşamsal veya acil" ifadesinin daha isabetli olacağı yönünde Baycık (n 122) 117; Tunç ve Aslantürk (n 25) 64. "Ciddi ve yakın" ifadesi yerine, "ciddi ve yakın veya hayati" ifadesinin daha isabetli olacağı yönünde: Süzek (n 36) 945.

tehlikenin meydana gelmesi gerektiği sonucu çıkmaktadır. Ancak kanaatimizce herkes için geçerli objektif bir tehlikeyi değil, makul gerekçelerle hareket eden bir işçinin sübjektif düşünceleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu doğrultuda ciddi ve yakın tehlike değerlendirmesi yapılırken çalışan işçinin sübjektif durumu da dikkate alınmalıdır. Zira işçinin mesleği, yaşı, kıdemi ve sağlık durumu gibi kişisel özellikleri, tehlikenin algılanma ve etkilenme derecesi üzerinde belirleyici faktörlerdir¹⁹⁸.

İşçinin iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkından yararlanabilmesi için İSGK bakımından aranan diğer bir şart ise, kural olarak İSGK m.22 uyarınca işyerinde kurulan Kurulun kararının alınmış olmasıdır. İSGK m.13/1'e göre "*ciddi ve yakın tehlike*" mevcudiyeti yönünde talep geldiğinde "*Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder*". Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği ile görevli Kurul'un ciddi ve yakın bir tehlikeyi tespit etmiş olması yeterlidir. İşverenin gerekli ve yeterli tedbirleri alıp almadığının ayrıca değerlendirilmesine gerek yoktur¹⁹⁹. Kurul kararı bulunmayan durumlarda işçinin bu hakkını kullanabilmesi için işverenin veya işveren vekilinin kararı gereklidir²⁰⁰.

İstisnai olarak İSGK m.13/3 uyarınca "*işyerinde ciddi ve yakın önlenemez tehlike*" mevcut ise, işçi bu prosedüre uymak mecburiyetinde değildir. Bu bağlamda işçi, tehlikenin niteliği ve aciliyeti dikkate alınarak doğrudan iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Bu düzenleme doğrultusunda öğretide, Kurul kararı bulunmayan durumlarda işverenin temerrüdüne dair TBK m.408 ile aynı hususta hüküm koyan İSGK m.13 arasında bir çatışma olduğu ve İSGK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte, TBK m.408'in geçerliliğini yitirdiği ileri sürülmektedir²⁰¹. Bu görüşe göre, işyerinde ciddi ve yakın tehlike unsurları mevcut olduğunda işçinin Kurul kararı olmaksızın da çalışmaktan kaçınabileceği kabul edilmektedir.

Öğretide bir görüş, psikolojik taciz durumlarında genel itibarıyla çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi güç olduğunu savunmaktadır²⁰². Bu görüş, psikolojik taciz davranışlarının genellikle süreklilik arz ettiğini ve sistematik bir

¹⁹⁸ Süzek (n 36) 947; Önel (n 187) 214.

¹⁹⁹ Süzek (n 36) 946.

²⁰⁰ "*İşveren vekilinin kendi aleyhine karar vermesinin uygulamada beklenemeyeceği gerekçesiyle işçi lehine kanunda düzenleme yapılması gerektiği*" yönünde bkz Limoncuoğlu (n 18) 83.

²⁰¹ Süzek (n 36) 947; Cengiz (n 104) 93; Ünal (n 9) 57; Arslan Ertürk (n 23) 310.

²⁰² Metin Üzümlü (n 60) 78; Palabıyık (n 112) 176; Tunç ve Aslantürk (n 25) 64.

şekilde gerçekleştirildiğini, bu nedenle de psikolojik taciz hallerinde yakın ve acil bir tehlikeden söz edilemeyeceğini savunur. Diğer bir görüş uyarınca, psikolojik tacizin varlığının kabul edilebilmesi için süreklilik gösteren, kasıtlı ve sistematik davranışların bulunması gerektiği, her somut vakanın mahiyetine göre ayrı bir değerlendirme yapılması gerektiği ileri sürülmektedir²⁰³. Bir diğer görüş ise, her psikolojik taciz vakıalarının ciddi ve yakın bir tehlike oluşturmayacağını ifade etmekle birlikte psikolojik taciz davranışlarına katlanılmasının mümkün olmadığı ve bu davranışların işçinin sağlığını olumsuz yönde etkilediği durumlarda işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabileceğini savunmaktadır²⁰⁴. Bu görüşe göre, işçinin ruhsal ve fiziksel bütünlüğünü tehdit eden psikolojik taciz, uygun koşullarda çalışmaktan kaçınma hakkını doğurabilir. Katıldığımız bir diğer görüş ise, işyerinde işçinin çalışmasının İSGK m.13 manasında ciddi ve yakın bir tehlike oluşturduğu durumlarda çalışanın iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkını kullanabileceğini belirtmektedir²⁰⁵. Bu görüşe göre, işçi gerekçelerini ortaya koyarak iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde kendini koruma altına alabilme imkânına sahip olmalıdır.

H. Maddi Tazminat

Maddi tazminat davaları, İK m.26/2'de ve TMK m.25/3'te düzenleme altına alınan, mağdurun vücut bütünlüğü ve ekonomik tamlığı üzerinde oluşan zararın giderilmesini amaçlayan hukuki bir yoldur²⁰⁶. Bu hükümler, psikolojik tacize maruz kalan işçilerin, psikolojik taciz nedeniyle meydana gelen maddi kayıplarının karşılanmasına da imkân tanımaktadır²⁰⁷. Nitekim YHGK, bir kararında psikolojik taciz sebebiyle mağdur olan işçiye maddi tazminat ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir²⁰⁸.

²⁰³ Yuvalı (n 105) 734.

²⁰⁴ Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 629.

²⁰⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 379; Yuvalı (n 105) 736; Özden (n 2) 46; Dalgalidere (n 61) 142.

²⁰⁶ Süzek (n 36) 427; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 625; Savaş Kutsal (n 9) 634; Ünal (n 9) 56.

²⁰⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 378; Yuvalı (n 36) 117; Güzel ve Ertan (n 10) 165.

²⁰⁸ Bkz. "davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek bir zarar olup olmadığı belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak, bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir.", YHGK, 2012/9-1925/1407, 25.09.2013.

İşçinin uğradığı psikolojik tacizden doğan maddi tazminat istem türü, somut vakanın ve ortaya çıkan zararların niteliğine göre farklılık gösterebilmektedir. TBK m.54 uyarınca, “*Bedensel zararlar özellikle şunlardır: 1. Tedavi giderleri, 2. Kazanç kaybı, 3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitilmesinden doğan kayıplar, 4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.*” şeklinde sayılmakla beraber bunların dışında da somut vakıda farklı bir maddi zarar nedeniyle talep edilirse hâkimin uygun görmesi, zarar verici davranış ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı bulunması halinde tazminat ödenebilecektir. Mesela, işçinin psikolojik taciz nedeniyle uğradığı maddi zararlar, işçinin yaşamında farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bu zararlar arasında: tedavi masrafları²⁰⁹, çalışma gücünün kaybı, ekonomik geleceğin sarsılması, psikolojik taciz neticesinde ortaya çıkan dedikodular yahut türlü iddialar nedeniyle çalışanın işe girememesi neticesinde maruz kaldığı ekonomik kayıplar, psikolojik taciz eylemlerine karşı tepki koyması sebebiyle ya da ayrımcı uygulamalara tabi tutulması sonucunda: terfi sürecinin tamamlanmaması, ücret artışından mahrum bırakılması, fazla mesai yapmışına karşın noksan süre iş gördüğü öne sürülerek ücret artırımının kasti biçimde gerçekleştirilmemesi, tacizle ilgili uyuşmazlığın mahkeme yoluna gidilmesi hallerinde yargılama masrafları ve vekâlet ücretlerine katlanma zaruretinde kalınması²¹⁰ gibi kalemler²¹¹ sayılabilir.

Psikolojik taciz davranışları işyerinde başka bir işçi tarafından gerçekleştirildiğinde psikolojik taciz uygulayan işçi ile psikolojik tacize uğrayan işçi arasında herhangi bir akit ilişkisi olmadığı için mağdur işçi, TBK m.49 doğrultusunda psikolojik taciz uygulayan işçiye karşı haksız fiil hükümlerine başvurabilecektir. Zira bir işçiyi değersizleştirerek işçinin kişilik haklarına saldırmaya yönelik bir davranış tarzı geliştirmek, kişilik haklarını çiğneyen, ahlak dışı ve hukuka aykırı saldırdır. Bunun yanında işçi işverenin gözetim borcunu ihlal etmesi nedeniyle işverene de başvurulabilir. Bu durumda psikolojik taciz uygulayan işçi haksız fiil hükümleri, işveren ise hem haksız fiil hem de TBK m.417/3 gereğince akitten doğan hükümler nedeniyle sorumlu olacaktır. Burada akitten kaynaklanan sorumlulukla haksız fiilden kaynaklanan sorumluluk yarışmakta olup mağdur işçi bu iki yoldan bir tanesini seçebilir²¹². Akde aykırılık hâllerinde bu seçimin kanuni

²⁰⁹ Yargıtay 17 HD, 14860/6198, 15.05.2019; Arslan Ertürk (n 23) 317; Lokmanoğlu (n 47) 398; Demircioğlu (n 59) 131.

²¹⁰ Palabıyık (n 112) 181.

²¹¹ Dalgalıdere (n 61) 139; Tınaz (n 25) 26.

²¹² Özden (n 2) 36; Tınaz, Bayram ve Ergin (n 7) 101; Savaş Kutsal (n 9) 632.

dayanağı TBK m.114/2’de yer alan “*Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanır.*” hükmü olup mağdur işçi, TBK m.112 uyarınca psikolojik taciz uygulayandan maddî zararlarının tazmin edebilmesini isteyebilir. Bununla birlikte, mağdur işçinin tazminat taleplerinde haksız fiil hükümleri yerine akde aykırılık hükümlerine dayanması, çoğu durumda daha elverişli bir hukuki durum yaratacaktır. Zira akde aykırılıktan doğan tazminat taleplerine ilişkin zamanaşımı süresi, haksız fiilden kaynaklanan taleplere kıyasla daha uzun olduğu için işçinin hak arama sürecini daha geniş bir zaman dilimi içinde gerçekleştirmesine olanak tanımaktadır²¹³.

Psikolojik taciz eylemlerinin, işyerinde çalışan bir başka işçi tarafından gerçekleştirilmesi durumunda, adam çalıştırmanın sorumluluğunu düzenleyen TBK m.66 veya yardımcı şahısların eylemlerinden kaynaklanan sorumluluğa ilişkin TBK m.116 düzenlemelerinin uygulanabileceği öğretide sıklıkla ifade edilmektedir²¹⁴. Bu hükümlerin işyerindeki psikolojik taciz vakalarında uygulanma alanı bulabileceği sorumluluk bağlamında değerlendirilmektedir. Ancak, adam çalıştırmanın sorumluluğu kural olarak zarara uğrayan kişinin 3. kişi olması şartına dayanmaktadır. Psikolojik taciz sürecinde ise mağdur ve failin her ikisi aynı işyerinde iş görmekte olup mağdurla işveren arasında bir akit münasebeti bulunmaktadır. Bu nedenle, söz konusu ilişkiden dolayı TBK m.66’nın doğrudan uygulanmasının mümkün olmadığı kanaatindeyiz²¹⁵. Bu durumda, psikolojik taciz vakalarının değerlendirilmesinde işverenin gözetim borcuna aykırı hareket etmesi ve işyerindeki çalışanları arasındaki tacizi önleyememesi dolayısıyla işçinin uğradığı zararların TBK m.417 kapsamında ele alınması gerekmektedir. Ayrıca psikolojik taciz sebebiyle TBK m.116 hükümlerine de başvurulamamalıdır. Zira işyerinde gerçekleşen her psikolojik taciz vakalarında işverenin gözetim borcuna aykırı hareket ettiği varsayılacağı için bu hallerde özel hüküm olan TBK m.417 uygulanmalıdır²¹⁶.

²¹³ Lokmanoğlu (n 47) 393; Kantarcı (n 25) 226; Palabıyık (n 112) 183; Cengiz (n 104) 95; Limoncuoğlu (n 18) 67; Büyükkılıç (n 24) 101; Ünal (n 9) 53; Taşkın (n 56) 168.

²¹⁴ Ertürk (n 25) 97; Bozbel ve Palaz (n 56) 74; Karademir (n 134) 79,80.

²¹⁵ Aynı yönde: Taşkın (n 56) 166; Ertürk (n 25) 97; Palabıyık (n 112) 132; Büyükkılıç (n 24) 99. Aksi yönde: Ünal (n 9) 55.

²¹⁶ Aynı yönde: Ertürk (n 25) 97; Palabıyık (n 112) 132; Demircioğlu (n 59) 137; Büyükkılıç (n 24) 100. Aksi yönde: Ünal (n 9) 54.

I. Manevi Tazminat

Manevi tazminat, bir kimsenin şahıs haklarında oluşan “acı, elem ve kederin giderilmesi” amacıyla başvurulmuş hukuki yoldur²¹⁷. Manevi tazminat istemenin dayanakları; TMK m.25/3, İK m.26/2 ve TBK m.56’dır.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalmış bir işçinin, maddi zarardan çok manevi bir çöküntü ve kayıp yaşaması kaçınılmazdır. Bu bağlamda psikolojik tacize maruz kalan işçi manevi tazminat talep edebilecektir. Nitekim YHGK, bir kararında psikolojik taciz sebebiyle mağdur olan işçiye manevi tazminat ödemesi gerektiğine hükmetmiştir²¹⁸.

Psikolojik taciz sürecinde mağdura yönelik gerçekleştirilen davranışlar genellikle; işyerinde dedikodu yapılması, iftira atılması, devamlı aşağılama, nazara almama, yokmuş gibi davranma, ağır tenkitlerde bulunma, hakaret, tehdit gibi kişilik haklarını zedeleyen ve mağdurun şeref ve onuruna dokunan eylemler şeklindedir. Bu tür davranışlar, işçinin hem çalışma ortamındaki verimini hem de psikolojik dayanıklılığını olumsuz etkileyerek, mağdur üzerinde onarılamaz bir manevi zarar oluşturabilmektedir. Psikolojik tacizin haksız eylem mahiyetinde olması nedeniyle haksız eylem düzenlemeleri gereğince mağdurun manevi tazminat talep etme hakkı doğabilmektedir. TBK m.58²¹⁹, mağdurun kişilik haklarının ihlali durumunda manevi tazminat isteme hakkını²²⁰ düzenlemektedir. Benzer biçimde psikolojik taciz sonucunda işçinin vücut bütünlüğünün zarar görmesi halinde de TBK m.56²²¹ uyarınca manevi tazminata hükmedilmesi mümkündür. Ancak burada önemli bir hususu vurgulamak gerekir; manevi tazminat talebinde bulunabilmek için, psikolojik taciz davranışları nedeniyle mağdurun hastalanmış olması ya da tedavi görmüş olması şart değildir.

Uygulamada genellikle yerel mahkemeler manevi tazminat talepli psikolojik taciz davalarında, psikolojik tacizin meydana geldiğini kabul ederek işçiye

²¹⁷ Süzek (n 36) 458 vd.; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 626; Savaş Kutsal (n 9) 634; Ünal (n 9) 56.

²¹⁸ Güzel ve Ertan (n 10) 165.

²¹⁹ Bkz: (n 1), TBK m.58: “Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir.”.

²²⁰ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (n 2) 125.

²²¹ Bkz: (n 1), TBK m.56: “Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.”.

manevi tazminat ödenmesi gerektiğine hükmetmektedir. Buna karşın Yargıtay, yerel mahkemelerin bu tür kararlarını sıklıkla bozarak psikolojik tacizin oluşmadığına karar vermektedir²²². Yargıtay'ın vermiş olduğu bu kararlar da psikolojik tacize maruz kalan işçilerin, adalet arayışında umutsuzluğa kapılmalarına ve adalete olan inançlarının zedelenmesine yol açmaktadır. Yargıtay kimi kararlarında ise psikolojik tacizin işçiye manevi zarar verdiğini kabul etmekte ancak bu sefer de manevi tazminat miktarlarını, mağdurlar tarafından talep edilen tutarların oldukça altında kararlaştırmaktadır²²³. Bu durum da mağdurların yaşadığı manevi üzüntü ve acının telafisi açısından yetersiz kalmaktadır²²⁴. Bu nedenle Yargıtay tarafından uygun bulunan manevi tazminat tutarları, hem mağduru teselli etmekte hem de caydırıcılık işlevi açısından sınırlı bir etki yaratmaktadır. Kanaatimizce, manevi tazminat davalarında karar verilirken psikolojik tacizin, genellikle sistematik, kasıtlı ve birden fazla eylemle gerçekleştirilen bir süreç olduğu dikkate alınmalıdır. Nitekim psikolojik taciz, bir hareket yahut sözle çığnenebilen şahıs hakkı ihlallerinden daha fazla vahim sonuçlara yol açmaktadır. Bu nedenle, psikolojik taciz nedeniyle hükmedilecek manevi tazminat tutarlarının, mağduru uğradığı manevi zararları karşılayacak ve aynı zamanda işverenleri bu tür davranışlara karşı caydıracak bir seviyede belirlenmesi gerektiği kanaatindeyiz²²⁵.

Yargıtay'a göre *"Manevi tazminat talep edebilmek için psikolojik tacizi teşkil eden davranışların kişilik haklarına zarar vermesi gerekir. Psikolojik taciz olarak belirtilen her davranış manevi tazminat sonucunu doğurmaz. Davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü psikolojik tacizde*

²²² Yargıtay 22 HD, 27470/6324, 12.03.2018; *"İşyerinde psikolojik taciz iddiasının araçsallığı"* kavramı ve bu sebeple manevi tazminatın reddedildiği görüşü için bkz. Taşkın (n 56) 394, 395.

²²³ Bkz. *"Manevi tazminat davalarında, gelişmiş ülkelerde artık eski kalıplardan çıkılarak caydırıcılık unsuruna da ağırlık verilmektedir. Gelişen hukukta bu yaklaşım, kişilerin bedenine ve ruhuna karşı yöneltilen haksız eylemlerde veya taksirli davranışlarda tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranlarda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiğini ortaya koymakta; kişi haklarının her şeyin önünde geldiğini önemle vurgulamaktadır. Bu ilkeler gözetildiğinde; aslolan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin yakınlarında açtığı derin ızdırabı hiçbir değer telafi etmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan sadece bir nebze olsun rahatlama duygusu vermek; öte yandan da zarar veren yanı da dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla, caydırıcı olabilmektir."* Yargıtay 21 HD, 15802/3195, 18.04.2017.

²²⁴ Yargıtay 4 HD, 18184/12151, 24.09.2014; Yargıtay 22 HD, 24895/29215, 20.10.2015.

²²⁵ Kantarcı (n 25) 225; Palabıyık (n 112) 190; Cengiz (n 104) 106; Günay (n 25) 229; Limoncuoğlu (n 18) 67; Savaş Kutsal (n 9) 634.

*amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişilik haklarının ihlali boyutuna ulaşmayan psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminat talep edilmesine imkân veren yasal bir düzenleme yoktur*²²⁶. Psikolojik taciz durumlarında manevi tazminat talep edilirken kişilik haklarının ağır şekilde ihlal edilmesi şart olmamakla beraber kanaatimizce, somut vakiada psikolojik taciz uygulanmadığı için manevi tazminata hükmedilmemelik yapılmamalıdır²²⁷. Kişilik haklarına yönelik herhangi bir haksızlık, manevi tazminatın talep edilmesi için yeterli kabul edilmektedir²²⁸.

İ. Vekâletsiz İş Görme Tazminatı

Vekâletsiz iş görme davası, psikolojik taciz davranışları neticesinde İK m.26/2 ve TMK m.25/3 uyarınca²²⁹ saldırıda bulunan işveren/diğer işçilerden malvarlığında saldırıya bağlı gerçekleşen nedensiz artışın müdahaleye maruz kalan işçiye ödenmesini sağlayan davadır²³⁰. Bir işçinin kişilik hakkını ihlal eden eylemler, ihlali gerçekleştiren kişinin aynı zamanda kazanç elde etmesine ve sebepsiz zenginleşmesine yol açabilir²³¹.

Vekâletsiz iş görme davası açabilmek için vekâletsiz iş görenin kusurlu olması aranmaz.

İşverenin işçisine karşı gerçekleştirdiği psikolojik taciz sonucunda, işçinin istifa etmesi ve bu nedenle işçinin kıdem tazminatının ödenmemesi hukuka aykırı bir eylemle işverenin maddi kazanç sağlamasına neden olmaktadır. Bu durum, hukuka aykırı menfaat kapsamında değerlendirilmektedir²³². Benzer şekilde psikolojik taciz sonucunda işçi; daha düşük maaş almaya zorlanabilir, alt mevkide çalıştırılarak hak ettiği pozisyondan mahrum bırakılabilir, terfisinin engellenmesi gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir. Bu tür eylemler, mağdur

²²⁶ Yargıtay 9 HD, 8730/1000, 31.01.2017. Aynı yönde: Yargıtay 9 HD, 1911/11638, 05.04.2012; Yargıtay 22 HD, 230/1601, 04.02.2020.

²²⁷ Yargıtay 9 HD, 2140/13742, 19.04.2015.

²²⁸ Boydak (n 23) 364; Günay (n 25) 224; Savaş Kutsal (n 9) 632.

²²⁹ Bkz. (n 4), TMK m.25/3: “Davacının, ... hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.”.

²³⁰ Taşkın (n 56) 167; Günay (n 25) 228; Demircioğlu (n 59) 133.

²³¹ Büyükkılıç (n 24) 129; Dalgaldere (n 61) 140.

²³² Tınaz, Bayram ve Ergin (n 7) 115.

işçinin ekonomik haklarını ihlal ederken işverenin haksız kazanç elde etmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, TBK'nın vekâletsiz iş görmeye ilişkin hükümleri işverenin haksız kazancının tazmin edilmesi açısından önemli bir hukuki dayanak oluşturmaktadır. İşçinin uğradığı ekonomik kayıpların telafisi için bu tür davalar, hem hukuka aykırı kazançları ortadan kaldırmak hem de işverenin psikolojik taciz gibi davranışlara yönelmesini caydırmak açısından önem arz etmektedir.

J. Saldırının Önlenmesi Davası

Saldırının önlenmesi davası, TMK m.25/1'de yer alan "*Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, ...isteyebilir.*" hükmü uyarınca, kişinin kişilik haklarına saldırılmasına ilişkin tehlike içinde bulunması halinde başvurulabilecek hukuki bir yoldur²³³. Psikolojik taciz eylemleri de kişilik haklarını ihlal eden davranış şeklinde gerçekleştirilebileceği için mağdur işçi tarafından işverene karşı bu yola başvurulabilir. Bu hukuki yola başvurabilmesi için kişilik haklarına yönelik saldırının henüz başlamamış ancak saldırıya uğranılacağının kuvvetle muhtemel olması gerekmektedir²³⁴. Başlamış ve sona ermiş olan saldırılar için bu dava açılamayacaktır.

Öğretideki hâkim görüşe göre, psikolojik tacizin belli bir zamana yayılan ve yenilenen davranışlardan oluşan bir süreç olması nedeniyle işçinin psikolojik tacizin önlenmesi için dava açma imkânının bulunmadığı²³⁵ ileri sürülmektedir. Bununla beraber uygulamada daha çok işe iade davası sonrası yeniden işine başlamış çalışanların psikolojik tacize uğramaları halinde bu davayı açtıkları görülmektedir²³⁶. Kanaatimizce işe iade için yargılama yoluna başvurulmasıyla işveren ve işçi arasında bir husumet meydana geleceği ve somut vakada olduğu gibi ciddi ve yakın tehlike doğmasından bahsedilebileceğinden işçinin işe başlamasının ardından psikolojik taciz eylemlerinin görülmesi olağan sayılacaktır²³⁷.

²³³ Taşkın (n 56) 167; Günay (n 25) 228; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 624; Savaş Kutsal (n 9) 634; Demircioğlu (n 59) 132; Ünal (n 9) 56.

²³⁴ Kantarcı (n 25) 222; Büyükkılıç (n 24) 124.

²³⁵ Arslan Ertürk (n 23) 318; Savaş (n 23) 106; Günay (n 25) 229.

²³⁶ Arslan Ertürk (n 23) 318; Kantarcı (n 25) 222; Sargın (n 178) 122; Dalgaldere (n 61) 130.

²³⁷ Aynı yönde: Palabıyık (n 112) 178; Sargın (n 178) 122; Demircioğlu (n 59) 132; Dalgaldere (n 61) 131.

K. Saldırının Sonlandırılmasını Davası (Durdurma Davası)

Saldırının sonlandırılması davası, TMK m.25/1’de yer alan *“Davacı, ...sürmekte olan saldırıya son verilmesini... isteyebilir.”* hükmü uyarınca saldırıyı gerçekleştiren kişiye karşı başvurulabilecek hukuki yoldur²³⁸. Sözü geçen hüküm ayrıkı nitelik taşımadığından psikolojik tacize maruz kalan işçi, işveren tarafından psikolojik taciz teşkil eden davranışların gerçekleşmesi ve devam etmesi halinde saldırının sonlandırılması davası açılabilir.

Psikolojik taciz teşkil eden eylemler sona ermiş, saldırı bitmiş veya mağdur işçi işten ayrılmışsa bu hukuki yola başvurulması mümkün değildir. Psikolojik tacizden kaynaklanan haklar, niteliği itibarıyla yalnızca mağdurun şahsına sıkı sıkıya bağlı haklar olduğundan dava açma hakkı yalnızca mağdur tarafından kullanılabilir. Bu doğrultuda, mağdurun dava açma hakkı başka bir kişiye devredilemez, mirasçılara geçmez.

Psikolojik taciz sürecinde birden fazla uygulayıcı mevcutsa, mağdur işçi, dava hakkını yalnızca belirli kişilere karşı değil, tümüne karşı da kullanabilir. Psikolojik taciz davalarında işverenin sorumluluğu, bireysel olduğu kadar işverenin gözetim borcundan ötürü dolaylı sorumluluk olarak da gündeme gelebilmektedir²³⁹. Bu bağlamda mahkeme tarafından davanın kabul edilmesi durumunda psikolojik taciz uygulayıcısı işveren, psikolojik taciz sürecine derhal son vermekle yükümlü olacaktır²⁴⁰. Bu kararlar mahkeme, işyerinde tacize uğrayan işçinin korunmasını ve mağduriyetinin sona erdirilmesini amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra, saldırıya son verilmesi davası kapsamında mağdur işçi, TMK m.25/2 uyarınca, *“Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın 3. kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir”*. Bilhassa psikolojik taciz sonucunda toplumda saygınlığı zedelenen mağdur, bu hukuki çareye giderek saygınlığını yeniden kazanmayı hedefleyebilir.

Saldırı sürdükçe zamanaşımı ve hak düşürücü süre işlememektedir.

²³⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 378; Yuvalı (n 36) 118; Günay (n 25) 228; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 624; Savaş Kutsal (n 9) 634; Demircioğlu (n 59) 132; Büyükkılıç (n 24) 124; Ünal (n 9) 56.

²³⁹ Ermumcu (n 28) 172; Erkal (n 79) 257.

²⁴⁰ Tınaz, Bayram ve Ergin (n 7) 105,106,107; Büyükkılıç (n 24) 124; Lokmanoğlu (n 47) 406.

L. Hukuka Aykırı Saldırının Varlığının Tespiti Davası

Saldırının tespiti davası TMK m.25/1’de yer alan *“Davacı, ... sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.”* hükmü uyarınca başvurabilecek hukuki yoldur²⁴¹. Sözü geçen hüküm ayrık nitelik taşımadığından psikolojik tacize maruz kalan işçi, işveren tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz teşkil eden davranışların tespiti için saldırının tespiti davası açılabilir.

Saldırının hukuka aykırılığının tespiti davasının açılabilmesi için söz konusu saldırının sonlanmasına karşın etkisinin halen sürmesi gerekmektedir. Bu tür davalarda, failin kusurlu olup olmaması veya zararın varlığı bir şart olarak aranmaz²⁴². Saldırının tespiti davası açabilmek için işçinin hukuki yararı da bulunması gerekir.

Saldırının önlenmesi ve saldırıya sonlandırılması davaları, mahiyet olarak eda davasıdır. Öğretide ve Yargıtay içtihatlarında eda davasının açılabilirdiği durumlarda tespit davasının açılmasında hukuki yarar bulunmadığı kabul edilmektedir²⁴³. Hukuki yarar mesela mağdura yönelik psikolojik taciz saldırısı sona ermiş olmasına rağmen mağdur halen psikolojik sorunlar yaşıyorsa, iş yaşamına devam etme konusunda belirgin sıkıntılar çekiyorsa, işe yeni başlayan kişiler mağdura kötü bir gözle bakıyorsa, işyeri veya belli bir çevrede olumsuz tepkiler görüyor ise bu ve buna benzer hallerde bulunmaktadır. Benzer şekilde, saldırı sona ermiş olmasına rağmen mağdur işçinin psikolojik tedavi görmeye devam etmesi²⁴⁴, mağdurun şahıs hakkının çiğnendiğinin 3. kişilerce haber alınması, mağdurun şeref ve onuruna dokunulması sebebiyle toplumda yanlış izlenimlerin oluşması²⁴⁵ veya yalnızca saldırının tarafları arasındaki etkilerin devam etmesi gibi durumlar söz konusu olduğunda mağdurun dava açma konusunda hukuki yararı bulunmaktadır. Ancak, saldırının üzerinden uzun bir zaman geçmişse saldırının etkilerinin artık hukuki bir koruma gerektirmediği değerlendirilebileceğinden, bu tür davaların açılmaması gerekir.

²⁴¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 378; Yuvalı (n 36) 118; Günay (n 25) 228; Hüseyinli ve Aslan Atabay (n 22) 624; Ünal (n 9) 56; Taşkın (n 56) 174.

²⁴² Bilgili (n 139) 30; Demircioğlu (n 59) 132; Büyükkılıç (n 24) 123.

²⁴³ Yargıtay 15 HD, 6339/153, 19.01.2009; Bilgili (n 139) 30.

²⁴⁴ Tınaz, Bayram ve Ergin (n 7) 106.

²⁴⁵ Arslan Ertürk (n 23) 318; Büyükkılıç (n 24) 125; Savaş (n 23) 107.

M. İş Kazası Sayılma

İş kazası, “*Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSK)*”²⁴⁶ m.13’te ve İSGK m.3/1-g’de tanımlanmıştır.

Bir vakanın iş kazası sayılabilmesi için vakanın sigortalı işçinin bedensel ya da ruhi sağlığına zarar vermesi lazımdır. Bu nedenle işçinin yalnızca fiziksel zarar görmesi değil, aynı zamanda psikolojik yönden olumsuz etkilenmesi durumunda da vaka iş kazası sayılacaktır²⁴⁷. Ayrıca, bedensel veya ruhsal bozukluğun ya da ölümün, vakanın hemen ardından gerçekleşmesi de şart değildir. İşçinin kazadan bir süre sonra sağlık durumunun bozulması ya da bu nedenle yaşamını kaybetmesi hâlinde, vaka ile sağlık bozukluğu arasında bir nedensellik bağının bulunması yeterlidir.

Psikolojik tacize maruz kalan işçi, bu süreçte ciddi moral kaybı ve psiko-sosyal rahatsızlıklar yaşayabilmektedir. Mağdur işçi kendisini işe yaramaz, değersiz ve ailesine yük olarak görme eğilimiyle zamanla sosyal yaşamdan koparak kabuğuna çekilebilir. Bunun sonucunda işçi, agresif, saldırgan ve düşmanca bir tutum sergileyebileceği gibi nihayetinde yorgunluk, moralsizlik ve ruhsal çöküntü durumuna düşebilir. Bu tür etkiler, işyerindeki çalışma performansını ve güvenliğini de doğrudan etkileyebilir. İşçinin bu durumundan haberdar olan işverenin, gerekli tedbir ve önlemleri alması gerekmektedir. Eğer işveren, psikolojik tacizden haberdar olmasına rağmen bu durumu engellemek için gerekli önlemleri almazsa ve bu ihmali nedeniyle işçinin dikkat eksikliği veya bunalım hali işyerinde bir kazaya yol açarsa, bu durumda işveren meydana gelen kazadan sorumlu tutulacaktır.

İşyerinde psikolojik taciz nedeniyle gerçekleşen bir kazanın, “*iş kazası*” kabul edilip edilmeyeceği tartışmalıdır. Bir görüşe göre, psikolojik taciz eylemleri genellikle uzun vadeye yayılmış, sistematik saldırılardan oluştuğu için psikolojik tacizin kabulü için süreklilik unsurunun aranması gerekmektedir. Bu görüşü savunan yazarlar, psikolojik tacizden kaynaklanan kazaların iş kazası olarak nitelendirilmeyeceğini ileri sürmektedir²⁴⁸. Aksi yönde bir görüş ise ruhsal sağlık açısından

²⁴⁶ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31.05.2006, RG 16.06.2006/26200.

²⁴⁷ Tuncay, A. Can, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22. Baskı, Beta Yayınları 2023) 387; Başbuğ ve Yücel Bodur (n 153) 484; Cengiz (n 104) 100; Tunç ve Aslantürk (n 25) 56.

²⁴⁸ Pınar Sevinç, ‘İş Hukukunda Mobbing’ (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi 2018) 120; Palabıyık (n 112) 168; Özden (n 2) 38; Erdoğan (n 107) 334.

zarar görmenin, iş kazası ve meslek hastalığı tanımları kapsamında yer aldığını belirtmektedir²⁴⁹. Bu görüşe göre, psikolojik taciz nedeniyle işçinin ruhsal sağlık durumunun bozulması, iş görmesini engelleyen bir durum yaratıyorsa ve psikolojik taciz ile meydana gelen vakıa arasında illiyet bağı kurulabiliyorsa bu durumda işverenin sorumluluğu doğacaktır. Kanaatimizce, psikolojik taciz neticesinde oluşan kazaların, “*işçi lehine yorum ilkesi*” doğrultusunda iş kazası olarak değerlendirilmesi isabetli olacaktır. Böylece, işçinin bedensel-ruhsal zararlarının tazmin edilmesi sağlanacaktır. Bunun yanında işçi İSGK ile SSGSK kapsamındaki yardımlardan da yararlanabilecektir. Örneğin, işyerinde yöneticisinin sürekli psikolojik tacizine uğrayan bir işçinin, maruz kaldığı baskılar nedeniyle işyerinin 3. katından atlayarak belden aşağı felç kalmasına yol açan bir vakıa, iş kazası olarak değerlendirilmelidir²⁵⁰. Zira işçinin işyerinde atlaması gördüğü iş nedeniyle veya iş esnasında gerçekleşen bir durumdan kaynaklanmaktadır.

N. Meslek Hastalığı Sayılma

Meslek hastalığı, SSGSK m.14’te “*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri...*” şeklinde tanımlamıştır. İSGK m.3/1-l’de “*Meslek hastalığı: Mesleki riskler²⁵¹e maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı*” biçiminde tanımlanmıştır. Meslek hastalığı öğretide ise, “*çalışanın, işverenin emir ve talimatları altında çalışırken, çalışmanın mahiyetine göre tekrarlanan bir nedenle yahut işin yürütüm şekliyle alakalı maruz kaldığı bedensel veya ruhsal problem*” olarak tanımlanmıştır²⁵².

Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için, söz konusu hastalığın sigortalı işçinin yaptığı iş ve çalıştığı işyeriyle doğrudan bir bağlantısının bulun-

²⁴⁹ Lütfi İnciroğlu, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükler’ (2013) 13(1) Kamu-İş 103, 112; Tunç ve Aslantürk (n 25) 56.

²⁵⁰ Bkz. “*İşyerinde gerçekleşen mobbing olayları sonucunda işçinin maneviyatının çökmesi veya intihara sürüklenmesi Fransız hukukunda iş kazası olarak tanımlanmaktadır. Mobbing mağduru sürekli bir tehlikede bulunma duygusuyla hareket ederek, intihara kadar varabilecek depresyonlar yaşatabilmektedirler. Mağdurun intiharının gerçekleşmesi durumunda, taciz nedeniyle kişide biriken duyguların durumu tetikleyerek onu intihara sürüklediği düşünülmektedir.*” Sevinç (n 248) 117.

²⁵¹ “*Mesleki riskler*” içerisine psikolojik tacizin de girdiği yönünde bkz. Tunç ve Aslantürk (n 25) 57.

²⁵² Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 247) 390; Cengiz (n 104) 102; Başbuğ ve Yücel Bodur (n 153) 487.

ması ve bu hastalığın mesleki bir nitelik taşıması gerekmektedir. Bu bağlamda, hastalıkla sigortalı işçini gerçekleştirildiği çalışma arasında bir illiyet bağının bulunması şarttır. Ayrıca, “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği”²⁵³ m.17 ve devamında yer alan meslek hastalığı çizelgesinde bulunması ve çizelgede öngörülen zaman içerisinde meydana gelmesi gerekmektedir²⁵⁴. Bununla birlikte, mevzuatımızda meslek hastalıklarına ilişkin liste, uluslararası standartlarla karşılaştırıldığında daha esnek bir yapıya sahiptir. Yönetmelikte yer alan bir hastalık, sigortalıda tespit edildiği takdirde, bu hastalığın görülen işin niteliğinden veya yürütüm şartlarından kaynaklandığı varsayılmakta ve işçiden bu hastalığın meslek hastalığı olduğuna dair ek bir kanıt sunması talep edilmemektedir²⁵⁵. Ancak, işçinin maruz kaldığı hastalık, meslek hastalıkları çizelgesinde bulunmuyorsa bu hastalığın meslek hastalığı olduğu iddia edilebilir. Böyle bir durumda işçinin, hastalığı ile yaptığı iş arasında illiyet bağını kendisinin kanıtlaması gerekecektir. Ayrıca meslek hastalığına yakalanmış kişilerin daha önce belirtilen şartların yanı sıra, SSGSK m.14/2 uyarınca, kurumca yetki verilmiş sağlık hizmet sunucularınca mevzuata uyularak düzenlenmiş bir sağlık kurulu raporunun ve bu rapora gerekçe oluşturan tıbben düzenlenen belgelerin incelenmesi gerekmektedir.

Meslek hastalıkları, genellikle işçinin belirli bir süre boyunca maruz kaldığı çalışma şartları veya çevresel etkenler nedeniyle ortaya çıkmakta olup süreklilik unsuru ile tanımlanmaktadır. Meslek hastalığı bu yönüyle tıpkı psikolojik taciz gibi bir süreç gerektirir. Farklı bir deyişle meslek hastalığının kanuni tarifindeki “yürütüm şartları” ile psikolojik taciz arasında bağlantı kurulabilir. Buna karşın psikolojik taciz işin mahiyetinden kaynaklanmamaktadır.

Öğretide bir görüş psikolojik tacizin, işçinin sahip olduğu özellikler veya psikolojik taciz uygulayanlarının amacı doğrultusunda ortaya çıkacağı, işçide yarattığı etkileri dikkate alındığında meslek hastalığı olarak nitelendirilemeyeceği düşüncesindedir²⁵⁶. Bir diğer görüşe göre, psikolojik taciz eylemleri sonucunda mağdur işçide oluşan fiziki rahatsızlıkların doğrudan meslek hastalığı

²⁵³ Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, Kabul Tarihi: 11.10.2008, RG 11.10.2008/27021.

²⁵⁴ Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 247) 394; Cengiz (n 104) 102.

²⁵⁵ Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 247) 394.

²⁵⁶ Bkz. Buna karşın Savaş, “olması gereken hukuk bakımından psikolojik taciz neticesinde oluşan fiziki yahut psikolojik zararların meslek hastalığı sayılabileceğini” ifade etmektedir. Savaş (n 23) 127; Tınaz, Bayram ve Ergin (n 7) 102; Büyükkılıç (n 24) 96.

olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Ancak, işyerinde stresin yol açtığı hastalık veya rahatsızlıklar, meslek hastalığı kapsamında değerlendirilebilecek unsurları barındırması halinde meslek hastalığı olarak kabul edilebilir²⁵⁷. Bu görüş, iş yaşamı dâhilinde işyerindeki stresin iş yaşamının mütemmim cüz'ü olduğunu kabul etmekte; fakat meslek hastalığına ilişkin gerekli koşulların varlığı durumunda bu stresin yol açtığı hastalıkların meslek hastalığı sayılabileceğini belirtmektedir²⁵⁸.

Bununla birlikte, işyerindeki her psikolojik taciz vakasının neticesinde oluşan durumların meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Mesela, işverenin işçiyi çalışma yaşamından uzaklaştırma amacıyla, işçinin kaldırabileceğinden daha fazla iş yükü vermesi, bu yükün işçide ciddi ve kalıcı fiziksel zararlara yol açması ve neticede iş gücünde azalma yahut yitim meydana gelmesi gibi haller meslek hastalığı olarak değerlendirilebilir. Ancak psikolojik taciz eylemleri sonucunda meslek hastalığının oluşabilmesi için söz konusu eylemlerin meslek hastalığına özgü unsurları taşıması gerekmektedir. Aksi durumda, psikolojik taciz, meslek hastalığı kavramına yol açmaz. Bir başka görüş ise, psikolojik tacizi oluşturan davranışlar işin yürütüm şartlarından kaynaklanan neden niteliği taşır ve bunun sonucunda psikolojik taciz nedeniyle meydana gelen ruhsal engellilik halinin, SSGSK m.14 uyarınca meslek hastalığı kabul edilmesi gerekir²⁵⁹. Diğer bir görüş ise işçinin işyerinde işveren, işveren vekili yahut öbür işçilerce psikolojik tacize maruz kalması neticesinde iş göremez duruma düşmesi halinde psikolojik tacizle meslek hastalığı arasında sebep-sonuç ilişkisi doğması durumunda işverenin sorumluluğuna gidilebileceğini ileri sürmektedir²⁶⁰.

Kanaatimizce psikolojik taciz nedeniyle ortaya çıkan rahatsızlıkların meslek hastalığı olarak değerlendirilmemesi gerektiğini savunan²⁶¹ görüşe katılma olanağı bulunmamaktadır. Zira işveren çalışanlarının hem bedensel hem de ruhsal bütünlüklerini korumakla yükümlüdür. İşverenin yükümlülüğünün ortadan kalk-

²⁵⁷ Sevinç (n 248) 121; Taşkın (n 56) 278-280; Özden (n 2) 38.

²⁵⁸ Savaş (n 23) 129; Taşkın (n 56) 278-280.

²⁵⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 376; Erdoğan (n 107) 334; Tunç ve Aslantürk (n 25) 57.

²⁶⁰ İnciroğlu (n 249) 108-109. Aynı yönde: Palabıyık (n 112) 170. "Psikolojik taciz eylemleri neticesinde oluşan hastalıkların meslek hastalığı açısından direkt illiyet bağı oluşturduğu bu nedenle meslek hastalığı sayılacağı" yönünde: Erdoğan (n 107) 334; Özden (n 2) 39.

²⁶¹ Savaş (n 23) 127; Taşkın (n 56) 280.

ması için, işyerindeki gereken tüm iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alması, gereken bütün önlemleri sağlaması ve işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili gereken tüm araç ve gereçleri eksiksiz bulundurması zorunludur²⁶². Bu çerçevede kanaatimizce, işyerinde meydana gelen psikolojik taciz neticesinde ortaya çıkan hastalıklarla psikolojik taciz davranışları arasında doğrudan bir illiyet bağının kurulması mümkündür²⁶³. Bununla birlikte, İSGK m.19/1'e göre *"Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür"*. Bu bağlamda işçilerin de kusurlarıyla zarara sebep olmamaları da gereklidir. Ayrıca psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçi, bu süreçte hastalandığında bu hastalığı meslek hastalığı olarak kabul edildiğinde onun SSGSS kapsamında tanınan sosyal haklardan faydalanmasını da sağlayacaktır²⁶⁴. Bu doğrultuda bu tür rahatsızlıklar, meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir. Kanaatimizce, SSGSK m.14'te tanımlanan meslek hastalığı kavramı, psikolojik taciz dâhil olmak üzere, bütün taciz eylemlerini kapsayacak şekilde geniş yorumlanmalıdır. Bu yorumla ve hatta yapılacak bir kanuni düzenlemeyle mağdur işçilerin hukuki yönden korunması daha etkin bir şekilde sağlanacak ve mağdurların maruz kaldıkları zararların telafi edilmesinde yönünde önemli bir adım atılmış olacaktır.

O. Hastalık Sigortasından Yararlanma Hakkı

Hastalık, sigortalı olarak kabul edilen kişinin tıbbi bakım ve tedavi gerektiğinden bedensel veya ruhsal bozukluk durumu şeklinde tanımlanmaktadır²⁶⁵. SSGSK m.15/1'e göre, *"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine²⁶⁶ neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir"*.

Kanundaki ve öğretideki tanımlamalara baktığımızda, herhangi bir kısıtlamaya bağlı kalmaksızın tıbben belirlenmiş bütün rahatsızlıklar hastalık kapsa-

²⁶² "Gerekli her türlü önlem" yerine "bilim ve tekniğin gerektiği tüm önlemler" ölçütü esas alınmalı görüşü için bkz. Günay (n 25) 227; Tunç ve Aslantürk (n 25) 49.

²⁶³ Yargıtay 10 HD, 444/903, 16.02.1982; Yargıtay 10 HD, 760/3090, 21.03.2006; Yargıtay 10 HD, 12624/13177, 30.06.2015; Yargıtay 21 HD, 11171/13883, 16.06.2015; Erdoğan (n 107) 334.

²⁶⁴ Erdoğan (n 107) 334; Cengiz (n 104) 103. "İş göremezlik tazminatından psikolojik taciz mağdurunun yararlanması gerektiği" konusunda bkz: Taşkın (n 56) 174,175.

²⁶⁵ Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 247) 430; Ermumcu (n 28) 211.

²⁶⁶ İş göremezlik tazminatı istenebileceği yönünde bkz. Taşkın (n 56) 174, 175.

mina dâhil edilebilecektir. Kanun ve öğretideki tanımlamalara baktığımızda, tıbben belirlenmiş tüm rahatsızlıkların herhangi bir kısıtlamaya tabi olmaksızın hastalık kapsamına dâhil edilebileceği görülmektedir. Bu bağlamda, baş ağrısı, duyma kaybı, el uyuşması gibi rahatsızlıklar, iş göremezliğe yol açması durumunda hastalık olarak değerlendirilebilecektir²⁶⁷. Bu tür rahatsızlıkların, kullanılan bir ilacın yan etkisi sonucu ortaya çıkması veya ruhsal nitelikte olması, bunların hastalık sigortası kapsamına alınmasına engel teşkil etmemektedir. Fakat kişinin işini yapmasına engel olmayacak nitelikteki ufak tefek rahatsızlıklar bu kapsama girmez.

Hastalık sigortasının devreye girmesi için sigortalının tıbbi yardıma muhtaç olması ve rahatsızlığın iş göremezliğe de neden olması gerekir.

Konuyu psikolojik taciz açısından değerlendirdiğimizde, psikolojik tacize maruz kalan işçi genellikle işiyle alakalı çalışmaları devam ettiremez duruma düşmekte olup psikolojik taciz eylemleri neticesinde meydana gelen tıbbî bulgular kendini genellikle zihinsel stresten kaynaklanan ruhsal bozukluklar şeklinde göstermektedir. Psikolojik taciz eylemleri neticesinde meydana gelen rahatsızlıklara misal olarak; uyku düzensizlikleri, migren, intihar teşebbüsleri, kendinden şüphe duyma, iştahsızlık, kalp ritim düzensizlikleri, bağırsak ve mide sorunları, düzensiz nefes alma gibi rahatsızlıklar gösterilebilir²⁶⁸. Yine psikolojik taciz davranışlarının eylemleri neticesinde depresif rahatsızlıklar da tanı olarak konulan bozukluklar arasında yer almaktadır.

Hastalık sigortası imkânlarından faydalanabilmek için SSGSK'da sigortalının hastalığa yakalanmış olması koşulu da aranmakta olup sözü geçen koşul tespit edilirken hiçbir kısıtlama öngörülmediğinden işçi işyerinde psikolojik taciz eylemleri neticesinde gerek ruhi gerekse fiziki bir rahatsızlığa tutulduğunda ve bu rahatsızlığın geçici bir süre işini görmesine mani olduğunun doktor raporuyla kanıtlandığında, diğer koşulların da mevcudiyeti durumunda kanaatimizce SSGSK'da yer alan yardımlardan faydalanacağı kabul edilmelidir²⁶⁹. Hemen belirtelim ki bu kabul için iş görememe haline sigortalının yakalandığı hastalık neden olmalı, sigortalının yapmakla mükellef olduğu işin yapılamamasıyla rahatsızlık arasında illiyet bağı bulunmalıdır.

²⁶⁷ Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 247) 431.

²⁶⁸ Ermumcu (n 28) 213,214; Acar ve Dünder (n 7) 114; Tunç ve Aslantürk (n 25) 47; Tınaz (n 25) 24.

²⁶⁹ Aynı görüşte: Ermumcu (n 28) 214.

Ö. Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Hükümlerine Başvurma Hakkı: Değişiklik Feshi

Çalışma şartlarında esaslı değişiklik hükümlerine başvurma hakkı yönetim hakkı ile yakından ilişkilidir.

Yönetim hakkı işverenin kanun, toplu iş akdi ve bireysel iş akdine aykırı olmamak kaydıyla işin görülmesi ve işçilerin davranışlarını düzenleme yetkisini ifade eder²⁷⁰. Bu hak, işverenin iş organizasyonunu ve işyerindeki düzeni sağlama amacına hizmet eden bir yetki olarak kabul edilmektedir.

Yönetim hakkı, TBK m.399’da düzenlenmiş olup²⁷¹ işverenin işin niteliği ve işyeri koşullarına uygun talimatlar verebilmesine olanak tanımaktadır. Bu hak, çalışma ilişkileri bünyesine dâhil olan tüm iş şartlarını içermemekte, işçiye davranış yükümlülüğü getiren şartlarla sınırlı tutulmaktadır²⁷².

Konuyu psikolojik taciz açısından değerlendirdiğimizde; işçiye sürekli olarak çalışma arkadaşlarından uzak bir şekilde çalışmaya zorlamak, başka bir işyerine görevlendirmek, işyerindeki belirli imkânlardan mahrum bırakmak, aynı düzeyde ya da daha düşük seviyedeki bir işçisine kıyasla daha geç terfi ettirmek ya da hiç terfi ettirmemek, işçinin devamlı olarak işyerini veya görevini değiştirmek²⁷³, işçiye devamlı eğitim programına bağlı kılmak, işyerinde belirli bölgelere girişini engellemek ya da işçiden devamlı rapor talep etmek vs. davranışlar, yönetim hakkını kötüye kullanımı oluşturan psikolojik taciz misalleridir. Bu örneklerle bakıldığında işveren yönetim hakkı kullanımının ardına sığınarak işçisine psikolojik taciz uyguladığında işçinin kişilik haklarını ihlal etmiş sayılacağından²⁷⁴, işverenin yönetim hakkını dürüst kullanmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim Yargıtay da işverenin yönetim hakkını kötüye kullanmasını psikolojik taciz saymaktadır²⁷⁵. Bununla beraber, işverenin yönetim hakkı kapsamında yaptığı bazı

²⁷⁰ Ertuğrul Yuvalı ve Tuğçe Yaba, ‘İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik’ (2022) 2 YBHD (Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı) 1685, 1688; Ertürk (n 25) 107; Süzek (n 36) 85; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 273; Özveri (n 55) 3258.

²⁷¹ Bkz: (n 1), TBK m.399: “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kuralının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”.

²⁷² Ertürk (n 25) 107; Başbuğ ve Yücel Bodur (n 153) 29; Yuvalı ve Yaba (n 270) 1689,1680.

²⁷³ Yargıtay 7 HD, 8164/9309, 26.04.2016.

²⁷⁴ Tınaz, Bayram ve Ergin (n 7) 129.

²⁷⁵ Yargıtay 9 HD, 12293/13588, 15.10.2024.

eylemler psikolojik taciz olarak kabul edilmeyecektir. Mesela, işçinin yanlışlarını ve noksanlıklarını bildirmek, yanlışlarını yenilememesi için ikaz etmek, vazifesini anımsatmak, makul tenkitler, toplantı esnasında işçisine zor soru sormak, gündelik tartışmalar vs. haller psikolojik taciz kabul edilmez²⁷⁶.

İşyerinde psikolojik tacizin bir diğer biçimi, çalışma şartlarında işverence değişiklik yapılması şeklinde ortaya çıkabilmektedir.

İş ilişkisinden doğan ve işin yerine getirilmesinde bağlı olunan hak ve borçların bütününe “*çalışma şartları*” denir²⁷⁷. İK m.1 uyarınca, İK’nın bir amacı da çalışma şartlarını düzenlemektir. Zira İş Hukukunda zaman içerisinde oluşan değişimler nedeniyle çalışma şartlarında değişiklik gereksinimi doğabilir. Çalışma şartlarında yapılacak bu değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan alakalıdır. Bu bağlamda yönetim hakkının işçi üzerinde baskı oluşturacak şekilde kullanılması İş Hukuku ilkelerine aykırıdır.

Çalışma şartlarında değişiklik yapılabilmesi İK m.22/2 uyarınca, tarafların karşılıklı anlaşmasına bağlıdır. İşverenin, çalışma şartlarında yapacağı esaslı bir değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmemesi veya işçiye yazılı olarak bildirdiği halde işçinin bu değişikliği kabul etmemesi durumunda söz konusu değişiklik işçiye bağlamaz. İşçinin değişikliği zımnen kabulü mümkün değildir²⁷⁸. Bu çerçevede, işverenin çalışma şartlarında esaslı bir değişikliği tek taraflı olarak uygulamaya koyması, yönetim hakkının kötüye kullanılması anlamına gelir.

Psikolojik taciz amacı güdülerek teklif edilen çalışma şartlarındaki değişiklikler, geçerli bir sebep kabul edilemeyeceğinden, iş akdinin feshedilmesi de geçerli sayılmayacaktır. Bu halde, işverenin iş akdini eski şartlarda yürütmekten başka alternatifi bulunmaz²⁷⁹. Bu bağlamda işveren işçinin değişiklik teklifini reddetmesine rağmen, yeni çalışma şartlarını uygulamada ısrar ederse TBK m.408 uyarınca, “*işverenin temerrüdü*”nden bahsedilecektir²⁸⁰. Yargıtay kimi kararlarında, işçinin yapılan değişiklikleri kabul etmeme imkânı mevcutken bu imkânı kullanmaması durumunda, işverenin yeni çalışma şartlarını uygulamakta

²⁷⁶ Yargıtay 9 HD, 8730/1000, 31.01.2017; Yargıtay 7 HD, 4535/7340, 27.04.2015; Arslan Ertürk (n 23) 299; Dalgaldere (n 61) 127.

²⁷⁷ Yargıtay 7 HD, 4483/1116226.05.2014; Yuvalı ve Yaba (n 270) 1692.

²⁷⁸ Yuvalı ve Yaba (n 270) 1698.

²⁷⁹ Savaş (n 23) 121; Sevinç (n 248) 130; Yuvalı ve Yaba (n 270) 1694.

²⁸⁰ Süzek (n 36) 686; Sevinç (n 248) 130.

ısrar etmesinin psikolojik taciz oluşturmadığı yönünde²⁸¹ kimi kararlarında da, bu tür davranışların psikolojik taciz oluşturduğu ancak bu durumun çalışma şartlarında esaslı değişiklik olmadığı²⁸² yönünde karar vermiştir.

Kanaatimizce iş akdinde işçi aleyhine yapılan değişiklikler işçiye, İK m.22 uyarınca haklı fesih imkânı²⁸³ verse de işçi, sadece bu değişikliklere dayanılarak psikolojik tacizin gerçekleştiğini ileri sürülemez. Zira psikolojik taciz yayılan bir süreci gerektiren bir olgudur. Nitekim Yargıtay bir kararında, psikolojik tacizin ayrıca ispat edilmesi gerektiğini, iş akdinde salt esaslı değişiklik yapılmasının işçinin psikolojik tacize uğradığı manası taşımayacağını ifade etmektedir²⁸⁴.

P. Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru

İşyerinde aşağılama, hakaret etme ve rencide etme gibi davranışlarla ortaya çıkan psikolojik taciz, kişilik hakkı çerçevesinde değerlendirilmektedir. AY.'de psikolojik tacize doğrudan yer verilmesi de, bu tür eylemler onurlu bir yaşam hakkının açık bir ihlali niteliğinde olduğundan ve AY., kişilik haklarının korunmasına dair hükümler içerdiğinden, anayasal düzenlemelerin psikolojik tacize dolaylı bir koruma sağladığını söylemek mümkündür. Örneğin, AY.'nin başlangıç metninin 6. paragrafı ile birlikte m.10, m.12, m.17, m.20, m.25, m.49. ve m.50 psikolojik tacize yönelik dolaylı koruma sağlayan hükümlere işaret etmektedir. Her ne kadar AY.'de psikolojik tacize yönelik doğrudan bir koruma hükmü yer almasa da, bahsi geçen hükümler, ülkemiz hukuk sistemi açısından genel bir çerçeve sunmaktadır.

AY. m.90 uyarınca usulüne uygun şekilde yürürlüğe giren uluslararası anlaşmalar, kanunlarla eşit bir statüye sahiptir. Usulüne uygun kabul edilen uluslararası anlaşmaların AY.ye aykırılığı gerekçe gösterilerek AYM'ye başvuru yapılamaz. Dolayısıyla psikolojik tacizle ilgili olarak ülkemizin taraf olduğu tüm uluslararası anlaşmalar iç hukuk normu niteliği taşımakta olup yürütme ve yargı organlarının tamamını bağlayıcıdır.

Anayasa m.148/3 uyarınca, *"Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki*

²⁸¹ YHGK, 1427/53, 09.02.2021.

²⁸² Yargıtay 7 HD, 4070/25205, 13.11.2012.

²⁸³ Yargıtay 22 HD, 8518/26556, 10.12.2018.

²⁸⁴ Yargıtay 9 HD, 36198/7902, 30.03.2016.

herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir. Başvuruda bulunabilmek için olağan kanun yollarının tüketilmiş olması şarttır". Ancak AYM, somut bir vakiada psikolojik tacizden söz edilebilmesi, "...her somut olayın kendi bütünlüğü içinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini"²⁸⁵ vurgulamaktadır. Ayrıca AYM, "Yine bu değerlendirmelere göre çalışanların yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşarak onların manevi bütünlüklerini tehdit eden ve psikolojik taciz olarak nitelendirilen eylem, işlem ya da ihmaller konusunda Anayasa'nın 17. maddesinin birinci fıkrası kapsamında devletin üstlenmesi gereken pozitif yükümlülükler"i olduğunu kabul etmektedir²⁸⁶. Bu açıklamalarımız doğrultusunda kanaatimizce, psikolojik tacize uğrayan bir işçi, tüm yargı yollarını tükettikten sonra olumlu bir sonuç alamaması durumunda AYM'ye bireysel başvuruda bulunabilecektir²⁸⁷. Nitekim AYM bir kararında, "Başvuruya konu şikâyetler başvurucunun maddi ve manevi bütünlüğüne yönelik iddialar içerdiğinden ve psikolojik taciz kapsamında kaldığından -Anayasa Mahkemesinin önceki kararları da dikkate alınarak- incelemenin Anayasa'nın 17. maddesi kapsamında yapılması gerektiği" yönünde karar vermiştir²⁸⁸.

Anayasa Mahkemesi'ne psikolojik taciz iddiası ile yapılan başvurular incelendiğinde, başvuruların genellikle kamu görevlileri ile ilgili olduğu ve bu başvurular neticesinde verilen kararların önemli bir kısmında yetkisizlik gerekçesiyle ya da başvuru yollarının tüketilmemiş olması nedeniyle "kabul edilemez" yönünde kararlar verildiği görülmektedir. Ayrıca AYM "kabul edilemez" yönündeki kararları dışında somut vakiada kişilik haklarının ihlali tespit edilse dahi, bu ihlalin "asgari eşiği geçmediğine" de hükmetmektedir²⁸⁹. Ancak AYM, yakın zamanlı bir kararında, psikolojik taciz iddiaları ile önüne gelen dosyalarda olumsuz tutumunu yumuşatarak "Kamusal makamlar, psikolojik taciz oluşturan durumları tespitle yetinmemeli" gerekçesiyle "...kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkının ihlal edildiği"ne karar vermiştir²⁹⁰.

²⁸⁵ AYM, Levent Tütüncü (2), Başvuru No. 2015/7108, 8/9/2020, para. 48.

²⁸⁶ AYM, Zülküf Kılıç, Başvuru No. 2018/27032, 14/09/2022, para. 31.

²⁸⁷ Bilgili (n 139) 72.

²⁸⁸ AYM, Ebru Bilgin, Başvuru No. 2014/7998, 19/07/2018, para. 70.

²⁸⁹ AYM, Mesut Özbezen, Başvuru No. 2013/8175, 15/04/2014, para. 43.

²⁹⁰ AYM, Türkan Aydoğmuş, Başvuru No. 2018/19000, 12/01/2022, para. 37.

R. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne Başvuru

Avrupa Konseyi içinde insan hakları belgelerinin oluşturulması sürecinin temelini AİHS atmıştır. Bu Sözleşme'de düzenlenen hak ve özgürlükler, esas olarak yaşam hakkı, düşünce ve düşünceyi açıklama özgürlüğü, dilekçe hakkı gibi birinci kuşak hakları kapsamaktadır. Bunun yanında Konsey tarafından Sözleşme'deki hak listesinin yeni Protokoller aracılığıyla tamamlanması için de çabalar sürdürülmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin özünde insan onuru ve özgürlüğü yer almaktadır. Sözleşme'deki hakların tamamı insan onuruna dayanmakta ve Sözleşme'ye taraf ülkelerin yetki alanındaki herkesi korumayı hedeflemektedir. Bu yapıyla, Sözleşme insan onuru ve özgürlüğünü koruma amacını taşımaktadır.²⁹¹ Buna karşın AİHS ve ek protokollerinde işyerinde psikolojik tacize yönelik doğrudan bir hüküm yer almamaktadır. Ancak, Sözleşme'nin bazı maddeleri psikolojik tacize karşı dolaylı koruma sağlamaktadır. Örneğin, AİHS; m.2 yaşam hakkını, m.3 işkence yasağını, m.8 özel ve aile yaşamına saygıyı, m.14 ise ayrımcılık yasağını düzenler. Bu maddeler işyerinde psikolojik taciz vakaları için de koruyucu olmaktadır.

Sözü geçen koruma yolundan (AİHS'i ve Ek Protokolleri kabul eden bir ülkede yaşamak şartıyla) herkes, AİHS'te ve Ek Protokollerde belirtilen haklarının ihlal edildiğini ileri sürerek yararlanabilme imkânına sahiptir. Ancak bunun için AİHS m.35 uyarınca, başvuru sahibinin iç hukuk yollarını tüketmesi ve kesin karar tarihinden itibaren 4 ay içinde mahkemeye başvurması gerekmektedir.²⁹² Aynı maddeye göre, imzasız başvurular ile daha önce mahkeme veya diğer uluslararası yargı kuruluşları tarafından karara bağlanmış vakalarla aynı ve yeni vakia içermeyen başvurular reddedilir ve başvurunun doğrudan mahkemeye yapılması zorunludur.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m.8'de insanların özel yaşamına saygı gösterilmesi gerektiği ve ülke tarafından korunacağı meşru sebepler olmadıkça özel yaşama müdahale edilemeyeceği düzenlenmektedir. Kısaca AİHS m.8'in kapsamı "*özel yaşam*", "*konut*", "*aile hayatı*" ve "*haberleşme*" haklarını içermektedir. İşyerinde psikolojik taciz, özel yaşamın içinde yer alan kişilerin psikolojik ve fiziksel bütünlüklerini ihlal eder. İşyerinde psikolojik taciz, kişinin özel

²⁹¹ Kara (n 60) 91.

²⁹² Bkz. (n 30).

yaşamına fiziksel ve ruhsal bir müdahale niteliğinde taşıması nedeniyle AİHS m.8, bu konuda önemlidir²⁹³.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) tarafından ele alınan bir vakıada²⁹⁴, 2013 yılbaşında, erkek gardiyanlardan bazıları kadın cezaevine girmiş ve bu gardiyanlardan biri, içerideki iki mahkûmla fiziksel temas kurmuştur. Bazı kadın gardiyanlar ise bu duruma müdahale etmek yerine göz yummuştur. Başvuran, bu durumu infaz kurumu yönetimine bildirmiş ve vakıadan sorumlu gardiyanlar çeşitli cezalar almıştır. Ancak başvuranın yaptığı bu ihbar sonrasında, kurum personelinin kendisine karşı olumsuz tavır aldığı belirtilmiştir. Başvuran, ceza infaz kurumunda ve kurum dışındaki süreçte çeşitli fiziki ve psikolojik saldırılara maruz kalmış, bu yaşananlar sonucunda sağlık durumunda ciddi bozulmalar meydana gelmiştir. Yaşadığı vakıaları idari ve yargı yollarını kullanarak kamu makamlarına iletmış olsa da aradığı sonuçlara ulaşamamıştır. Yerel mahkemeler, başvuranın işyerinde maruz kaldığı eylemleri tanımış, fakat yaklaşık altı ay içinde gerçekleşen üç vakıanın yeterli sıklıkta ve sistematik olmadığını belirleyerek bunların zorbalık/psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyeceği yönünde karar vermiştir. Yerel mahkemenin akademisyenlere dayanarak oluşturduğu kriterlere göre, sistematik bir zorbalığın kabul edilebilmesi için en az altı aylık bir süre boyunca haftada en az bir defa zorbalık/psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek bir eylemin gerçekleşmesi gerekmektedir.

Başvuran, işyerinde sürekli aktif ve pasif zorbalığa maruz kaldığını ve yerel organların kendisini korumadığını ileri sürerek, Sözleşme m.3. ve m.6'nın ihlal edildiğini belirtmiştir. AİHM ise iddiaları m.8 kapsamında değerlendirmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, yerel mahkemelerin vakıaların haftalık kanıtının başvurudan beklenmesi yaklaşımını kabul etmemiş ve işyerinde gerçekleştiği ileri sürülen zorbalık/psikolojik taciz eylemlerinin kendine özgü koşullar altında kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. AİHM, kimi durumlarda maruz kalınan muamele altı aylık bir süre boyunca haftada bir defadan daha az sıklıkta olmasına rağmen zorbalık/psikolojik taciz anlamına gelebileceği gibi daha sık olmasına rağmen zorbalık/psikolojik taciz olarak nitelendirilemeyecek durumlar da olabileceğini belirtmiştir.

²⁹³ Kara (n 60) 91.

²⁹⁴ Špadijer/Montenegro Kararı, No. 31549/18, 09.11.2021, <<https://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-212970>> Erişim Tarihi 12 Mayıs 2025.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, başvuranın meslektaşlarını şikâyet etmesinin ardından zorbalık/psikolojik taciz eylemlerine maruz kalmasına özel önem vermiştir. Başvurayı susturmayı ve cezalandırmayı amaçlayan eylemlere karşı ülkelerin koruma yükümlülüğünün altını çizmiştir.

Sonuç olarak, AİHM, AİHS m.8.'deki pozitif yükümlülüklerin ihlal edildiğine karar vermiştir.

Sonuç

İşyerinde psikolojik taciz terimi ilk kez Alman “*Heinz Leymann*” tarafından tanımlanmıştır. Bu terim zamanla iş yaşamında da yer edinmiştir.

Psikolojik taciz konusunu uluslararası belgelerde incelediğimizde, bu terimi doğrudan ele alan özel bir kanuni düzenleme olmadığını söyleyebiliriz. Ancak, uluslararası belgeler ve Sözleşme’lerde eşitlik, ayrımcılık ve cinsel taciz konularını kapsayan genel düzenlemelerin, psikolojik tacizle dolaylı bağlantılar kurabileceğini eklemek önemlidir.

Psikolojik tacize dair ilk kanuni düzenlemeyi yapan ülke İsveç olmuştur. Bu düzenleme, işverenlere psikolojik tacizi önleme ve meydana geldiğinde derhal sonlandırma yükümlülükleri getirmiştir. Psikolojik tacizle ilgili en kapsamlı kanuni düzenlemeye sahip Belçika’da ise mağdurlar geniş kapsamlı koruma altına alınmıştır ve mağdur lehine ispata dair özel hükümler bulunmaktadır. Benzer şekilde, Fransa’da da mağdurlara yönelik koruyucu hükümler bulunmakta ve psikolojik tacizin ceza kanunlarında özel bir yeri vardır. Fransa’nın mevcut cezai düzenlemelerine göre, psikolojik taciz suçluları iki yıla kadar hapis cezası ve kanunda belirtilen para cezasına çarptırılabilir.

Psikolojik taciz ülkemizde ilk defa 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesi’nin verdiği bir karar ile gündeme gelmiştir. Buna karşın psikolojik tacize yönelik hükümler esasen AY. ile başlamaktadır. Psikolojik taciz olarak tanımlanan ve insan hakları ihlali olarak görülen bu eylemler, insan onuru ve çalışma özgürlüğüyle bağdaşmadığından AY’nin birçok maddesini ihlal etmektedir. Özellikle AY’nin m.5, m.12, m.17, m.48 ve m.49 birlikte değerlendirildiğinde ülkenin bu konuda birtakım yükümlülükler üstlendiği görülmektedir. Psikolojik taciz, bireyleri yıldırarak iş yaşamından uzaklaştırmaya yönelik eylemler bütünü olduğundan kişilerin AY. ile güvence altına alınan çalışma hakkını doğrudan ihlal etmektedir. Ülkemizde bu maddeler doğrultusunda bireylerin refahını, mutluluğunu, huzurunu ve hem maddi hem de manevi gelişimini sağlamak amacıyla işyerinde

çalışma sağlığını koruyacak şekilde psikolojik tacizi önlemeye yönelik politikalar oluşturmalıdır. Bu doğrultuda psikolojik taciz uygulayanlarla ilgili gerekli düzenleme yapılmalı, denetleme önlemleri alınmalı, konuyla ilgili şikâyetleri incelenmeli ve yargılama süreci etkili ve hızlı bir şekilde yürütülmelidir.

Dünyada işyerinde psikolojik tacizin sıkça görüldüğü ülkelerden biri Türkiye'dir. Ancak ülkemizde bu konuyu doğrudan ele alan özel bir kanuni düzenleme mevcut değildir. Bununla beraber hukukumuzda TBK m.417'de "*psikolojik taciz*" ifadesi yer almaktadır. Bu düzenleme, psikolojik taciz konusunda mevzuatımızdaki ilk kanuni metni oluşturmaktadır. Fakat ülkemizde psikolojik tacize ilişkin terminoloji bir birlikteliği henüz sağlayamamıştır. Bu noksanlık, işyerinde yaşanan her türden haksız eylemin mağdur işçiler tarafından psikolojik taciz olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bu durum, çalışma yaşamının önemli problemlerinde psikolojik tacizin tanımlanmasını ve temel öğelerini aleni şekilde belirlenmesini zorunlu kılmaktadır. Aksi takdirde mağdur işçilerce kasti, sürekli ve sistematik biçimde belirli bir işçiyi hedef gözeterek gerçekleştirilmeyen, düşmanca veya ahlak dışı bir tavır içermeyen eylemler de psikolojik taciz olarak değerlendirilmeye devam edecektir. Bu ise uygulamada bilgi kirliliği ve yargı süreçlerinde artan iş yükü gibi problemleri daha da artıracaktır. Bu nedenle psikolojik tacizin özel olarak tanımlanması ve düzenlenmesi mevcut mevzuatımız için gereklidir. Bu bağlamda, psikolojik tacize karşı sıfır tolerans politikası benimsenmeli ve hangi davranışların psikolojik taciz olarak değerlendirileceği net bir şekilde ortaya konarak İK'ya psikolojik tacizin tanımı eklenmeli ve bu durumun sınırları ile kapsamı belirlenmelidir. Aynı zamanda psikolojik tacizin önlenmesi ve sona erdirilmesi için yükümlülükler getirilmelidir. Mağdurlar ve tanıklar, işten çıkarma, ayrımcılık veya çalışma koşullarının değiştirilmesi gibi durumlara karşı korunmalıdır. Mağdurların uğradığı zararlar için gerekli kanuni düzenlemeler yapılmalı ve psikolojik tacizin ispatı konusunda mağdur lehine özel şartlar oluşturulmalıdır. "*Türk Ceza Kanunu*"muza psikolojik tacizin özel bir suç tipi olarak tanımlanması ve "*Devlet Memurları Kanunu*"nda psikolojik taciz uygulayan memur ve amir için yaptırımların belirtilmesi, psikolojik tacizle mücadelede ve bu durumun yol açtığı zararlı etkileri gidermede oldukça faydalı olacaktır. Bu çerçevede, kanun koyucunun İK'da psikolojik tacizi aleni bir şekilde tanımlayarak mevzuattaki bu boşluğu doldurması önem arz etmektedir.

Psikolojik taciz sürecinde ihlal edilen hak ve sorumlulukları değerlendirmek gerekirse öncelikle TBK m.417 ile İSGK m.5, m.10/1-c ve m.10/4 hükümleri ele alınması gerekir. Zira işverenin ilk görevi, işyerinde psikolojik tacizin oluşmama-

sı için sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaktır. Bunun için gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalı ve yürürlüğe koymalıdır. Sadece bu önlemleri almak yeterli değildir; aynı zamanda bu önlemlere uyulup uyulmadığını da düzenli olarak denetlemelidir. Ayrıca sürekli risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü vardır. İşveren, işyerinde bir şikâyet mekanizması oluşturmalı, iç yönetmelikte psikolojik tacizi önleyici hükümler ve yaptırımlar belirlemelidir. Bunun yanı sıra, psikolojik taciz konusunda eğitim vermeli ve çalışanlarıyla belirli aralıklarla anketler yapmalıdır.

Türk Borçlar Kanunu m.417, işverenin, işçinin kişiliğini koruması gerektiğini açık bir şekilde belirler. Psikolojik taciz, kişinin kişilik haklarını ihlal eden ve onun fiziksel bütünlüğünü, manevi değerlerini ve ekonomik haklarını doğrudan tehdit eden bir durumdur. Ayrıca bu tür taciz, işverenin eşit davranma yükümlülüğüne de ters düşmektedir. Günümüzde, çalışma koşullarında işçinin aleyhine ciddi değişiklikler yapılarak psikolojik taciz girişimlerinin gerçekleştiği sıkça gözlemlenmektedir. Ancak, işçiler yalnızca bu değişiklikleri gerekçe göstererek psikolojik taciz iddiasında bulunamazlar.

Psikolojik taciz, kişilik haklarını ciddi biçimde ihlal eden davranışlar bütünü olarak kabul edildiğinde, bu tür davranışların hukuka aykırı olduğu ve haksız fiil niteliği taşıdığı açıktır. Bu nedenle mağdur, TBK’da yer alan haksız fiil hükümleri doğrultusunda zararının tazmin edilmesini talep edebilir.

Psikolojik taciz, İK’da doğrudan haklı fesih nedeni olarak belirtilmese de Yargıtay kararlarına göre bu durum söz konusu olduğunda taraflar iş akdini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir. Psikolojik tacizden kaynaklanan haklı feshlerde kanunun öngördüğü 6 iş günlük fesih süresine sıkı sıkıya bağlı kalınmaması ve her yeni taciz hareketiyle sürenin yeniden başlaması gerektiğini düşünüyoruz.

Psikolojik tacizin en yaygın biçimlerinden biri, işverenin yönetim hakkını kullanıyor gibi görünerek çalışanına psikolojik taciz uygulamasıdır. Böyle durumlarda işveren, yönetim hakkının arkasına saklanarak aslında taciz etme niyetini gizleyebilir.

Bir işyerinde çalışanlardan birinin diğerine psikolojik tacizde bulunması, sadakat borcunun ihlali anlamına da gelmektedir.

Psikolojik tacizi iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında değerlendirdiğimizde, öncelikle belirtmek gerekir ki öğretilerde bu psikolojik tacizin anlık ya da kısa süreli bir vakıya değil, tekrar eden sistematik davranışlar bütünü olduğu

vurgulanmaktadır. Bu nedenle iş kazası hükümlerinin psikolojik taciz için uygulanmaması gerektiği ileri sürülmektedir. Kanaatimizce, psikolojik taciz neticesinde oluşan kazaların, “işçi lehine yorum ilkesi” doğrultusunda iş kazası olarak değerlendirilmesi isabetli olacaktır. Böylece, işçinin bedensel-ruhsal zararlarının tazmin edilmesi sağlanacaktır. Bunun yanında işçi İSGK ile SSGSK kapsamındaki yardımlardan da yararlanabilecektir. Benzer şekilde meslek hastalığının kanuni tanımındaki “yürütüm şartları” ile psikolojik taciz arasında bir ilişki kurulabilir.

Psikolojik tacize maruz kalan işçi, hukuki süreçler doğrultusunda çeşitli davalar açma hakkına sahiptir. Öncelikle mağdur saldırı tehlikesinin önlenmesi, saldırının durdurulması ve hukuka aykırılığının tespiti için koruma davaları açabilir. Ayrıca eğer saldırıdan doğan bir zarar söz konusuysa, mağdur maddi zararlar için maddi tazminat davası ve manevi zararlar için manevi tazminat davası açabilir. Gerekli şartlar sağlandığında vekâletsiz iş görme davası da açılması mümkündür. Psikolojik tacizin ayrımcılık veya eşitlik yükümlülüğünün ihlali nedeniyle gerçekleştirilmesi durumunda ise bu aynı zamanda İK m.5'teki eşitlik ilkesinin ihlaline yol açmaktadır. Mağdur işçi İK m.5'e dayanarak taleplerde bulunabilme hakkına da sahiptir. Eğer işveren işçinin iş akdini psikolojik taciz nedenine dayanarak kötüniyetle feshederse, mağdur kötüniyet tazminatı dâhil diğer haklarını da talep edebilecektir. Ayrıca psikolojik taciz bahanesiyle haksız yere işten çıkarılan çalışan, iş güvencesi hükümlerinin geçerli olduğu durumlarda işe iade davası açarak eski pozisyonuna geri dönebilir.

Psikolojik tacizle ilgili açılan davaların çoğu, ispatın yetersiz kalması nedeniyle reddedilmekte veya taraflar yeterli delil bulamadıkları için yargı yoluna gitmemektedir. Bu sebeple, psikolojik taciz vakıalarında kesin ispat talep etmek adalet ve hakkaniyete aykırı olmanın yanı sıra özellikle işçi lehine yorum ilkesi başta olmak üzere İş Hukuku ilkelerine de ters düşmektedir.

Son olarak belirtelim ki psikolojik tacizle mücadelede sadece kanuni düzenlemeler kafi olmayıp sivil toplum kuruluşları ile işveren ve işçilerin bulunduğu kurumlar arasında iş birliğine dayalı bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştirilmelidir. Bu bağlamda, mağdurlar işçilere yönelik bilgilendirici kitapçıklar hazırlanmalı, yargı kararlarının analiz edildiği eğitici etkinlikler düzenlenmeli ve bireylerin sahip oldukları haklar konusunda farkındalıkları sağlanmalıdır. Bunun yanında yöneticilerin kişiler arası anlaşmazlıklar ve bunların sonuçları konusundaki yetenek, beceri ve sorumlulukları geliştirilmelidir. İşle ilgili sorumluluklar, kurallar ve yaklaşımlar açıkça belirlenmelidir. İşçi işveren arasında anlaşmazlıklar ortaya çıktığında erken aşamada ele alınmalıdır.

Kaynakça

- Acar A B ve Dündar G, 'İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' (2008) 37(2) İÜİFD, 111-120
- Arslan Ertürk A, 'İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler' (2014) 20(1) MÜHFHAD, 285-340
- Aslan Z T, 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi 2023)
- Başbuğ A ve Yücel Bodur M, *İş Hukuku* (6. Baskı, Beta Yayınları 2021)
- Bayat (Kıroğlu) İ ve Baykal B, 'Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları' (2015) 17(3) GÜİFD, 196-218
- Baycık G, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler' (2013) 3 ABD, 103-170
- Bilge S S, 'Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi' (2016) 65(4) AÜHFD, 1245-1290
- Bilgili A, *İş Hukuku'nda Mobbing* (3. Baskı, Karahan Yayınevi 2015)
- Boydak A B, 'İşçinin İş Sözleşmesini Mobbing Nedeniyle Fesih Hakkı' (2024) 171 TBBD, 355-370
- Bozbel S ve Palaz S, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları' (2007) 2(3) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Akademi, 66-81
- Büyükkılıç G, 'İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi' (2012) 9(33) İHSGHD, 71-160
- Cengiz S, İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar (Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi 2019)
- - *İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar* (Aristo Yayınevi 2023)
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta Yayınları 2023)
- Dalgaldere A, Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing) (Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi 2019)
- Davenport N Z, Schwartz R S ve Elliott G P, *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz* (Osman Cem Öner toy çev. Ray 2014)
- Demircioğlu H R, Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2007) 11(1) GÜHFD, 113-146
- Demircioğlu M, Centel T ve Kaplan H A, *İş Hukuku* (21. Baskı, Beta Yayınları 2021)
- Erdoğan G, 'Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)' (2009) 83 TBBD, 318-352
- Erkal A, *İdare Hukukunda Mobbing* (Adalet Yayınevi 2015)

- Ermumcu S, 'İşyerinde Psikolojik Taciz' (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi 2011)
- Ertürk Ş, 'Mobbing'in Hakan Tokbaş (ed), *İş Hukukunda Güncel Meseleler 2023* (Aristo Yayınevi 2023)
- Gün H, *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: Mobbing/Bullying* (Lazer Yayınları 2010)
- Günay A, 'Yargıtay İçtihatları ve İş Hukuku Öğretisi Işığında Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2021) 9(17) ABÜHFD, 213-235
- Güzel A ve Ertan E, 'İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi)' (2008) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi, 149-170
- Hüseyinli N ve Aslan Atabay H, 'Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri' (2017) 8(2) İÜHFD, 603-636
- İnciroğlu L, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükler' (2013) 13(1) Kamu-İş, 103-113
- İzmirlilioğlu A, 'İşyerinde Psikolojik Tacizin Eşit Davranma İlkesi Bağlamında İncelenmesi' (2020) 5(1) ÇÜHFD, 1799-1819
- Kalkan A, 'İş Sözleşmesinde Fesih Halleri' (2018) 13(1) EÜHFD, 281-314
- Kantarci G N, *Türk İş Hukukunda Mobbing* (Adalet Yayınevi 2016)
- Kara S, İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi 2022)
- Karademir A, 'İşyerinde Psikolojik Taciz ve İşverenin Fesih Yetkisi Üzerine Bir Değerlendirme' (2016) 11(122) Terazi Hukuk Dergisi, 77-84
- Kurt R, 'İş Yargısında "Arabuluculuk"' (2018) 135 TBBD, 405-444
- Limoncuoğlu S A, 'İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar' (2013) 105 TBBD, 51-88
- Lokmanoğlu S Y, 'İşyerinde Psikolojik Taciz' (2017) 1(30) TAAD, 377-422
- Metin Üzümlü S, İşyerinde Psikolojik Taciz (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi 2019)
- Önol G, 'Çalışmaktan Kaçınma Hakkı' (2022) 52 TAAD, 195-236
- Özden B, 'Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2018) 5(8) ASEAD, 22-49
- Özveri M, 'İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları' (2023) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi, 3255-3296
- Palabıyık B B, Türk İş Hukukunda Mobbing (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi 2018)
- Sargın S, İşyerinde Psikolojik Taciz (Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi 2020)
- Savaş F B, *İşyerinde Manevi Taciz* (Beta Yayınları 2007)

- Savaş Kutsal B, 'Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2016) 74 İÜHFD (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan), 617-643
- Sevinç P, İş Hukukunda Mobbing (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi 2018)
- Sur M, 'İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı' (2017) 37 Sicil İş Hukuku Dergisi, 33-51
- Süzek S, *İş Hukuku* (23. Baskı, Beta Yayınları 2023)
- Taşkın A, 'İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi' (2015) 1(44) Çalışma ve Toplum Dergisi, 221-258
- - *İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing* (Yetkin Yayınları 2016)
- Tınaz P, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2006) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi, 13-28
- - 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri' (2009) 4(11) Ceza Hukuku Dergisi, 11-22
- - Bayram F ve Ergin H, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Beta Yayınları 2008)
- Tuncay A C, Ekmekçi Ö ve Gülver E, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22. Baskı, Beta Yayınları 2023)
- Tunç Y E ve Aslantürk O, 'Mobbing ile Mücadelede İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku' (2024) 50 Yasama Dergisi, 39-74
- Uyaroglu O, 'Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması' (2023) 54 TAAD, 315-338
- Ünal C, 'Karşılaştırmalı hukuk ışığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi' (2013) 10(37) İHSGD, 15-73
- Yuvalı E, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu* (Turhan Kitabevi 2012)
- - 'Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler' (2015) 6(4) İÜHFD, 723-738
- - 'Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk' (2021) 11(2) AÜHFD, 355-376
- - ve Albayrak H, 'İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi' (2012) 9(34) İHSGHD, 15-73
- - ve Yaba T, 'İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyuma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik' (2022) 2 YBHD (Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı), 1685-1714