

MOBBİNG İLE MÜCADELEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU¹

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW IN PREVENTING MOBBING

Yusuf Erdem TUNÇ² – Oğuzhan ASLANTÜRK³

ÖZET

Mobbing bireyin fizyolojisini, psikolojisini ve davranışlarını derinden etkiler ve bu etkiler aileye, topluma ve örgüte sıçrayabilir. Ancak mobbing Türk Hukuku'nda sınırlı ve dolaylı olarak yer bulmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amacı; mobbingin bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğunu ortaya koymak ve mobbingi 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" çerçevesinde incelemektir. Çalışmada işverenin yükümlülükleri ve çalışanın hak ve sorumlulukları ile mobbing ilişkisi incelenmiştir. Genel olarak, mobbinge yönelik önlemlerin iş sağlığı ve güvenliği departmanında başlaması gerektiği ortaya konmakta ve iş sağlığı ve güvenliği hukuku kapsamında mobbing ile mücadele yolları ele alınmaktadır. Nihai olarak mobbingle etkin mücadele için bütüncül bir hukuki çerçeveye, önleyici ve onarıcı sosyal politikalara, farkındalık artırma çalışmalarına ve kurumsal destek mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının mobbingi de kapsayacak şekilde güncellenmesi, işverenlerin yükümlülüklerinin artırılması, çalışanların haklarının güçlendirilmesi ve etkin yaptırımların uygulanması önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, İşyerinde Zorbalık, Psikososyal Riskler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

1 Araştırma Makalesi
Makale gönderim tarihi: 16.10.2024
Makale kabul tarihi: 27.12.2024

2 Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi,
E-posta: yusuferdemtunc@ktu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-0854-4155

3 Doç Dr., Aksaray Üniversitesi
E-posta: oguzhanaslanturk@aksaray.edu.tr
ORCID: 0000-0001-9789-7202

ABSTRACT

Mobbing has a profound impact on an individual's physiology, psychology, and behavior, with effects that can extend to their families, society, and organizations. Despite its significant consequences, mobbing is only addressed in a limited and indirect manner in Turkish Law. This study aims to demonstrate that mobbing is a critical occupational health and safety issue, examining it within the framework of the "Occupational Health and Safety Law" numbered 6331. The study investigates the relationship between employers' obligations and employees' rights and responsibilities concerning mobbing. It emphasizes that efforts to combat mobbing should begin in the occupational health and safety department and strategies for combating it within this legal framework are presented. Ultimately, effective combat against mobbing requires a comprehensive legal framework, preventive and restorative social policies, awareness-raising efforts, and institutional support mechanisms. Specifically, it is essential to amend occupational health and safety laws to explicitly address mobbing, expand employer responsibilities, strengthen employee rights, and implement effective sanctions.

Keywords: *Mobbing, Psychological Violence, Workplace Bullying, Psychosocial Risks, Occupational Health and Safety Law*

GİRİŞ

İşyeri sadece üretim faktörlerinin bir araya geldiği birimler değildir. Çalışanları bütün fizyolojik ve psikolojik yönleriyle bir araya getirir. Bunun sonucu olarak, her iletişim sürecinin parçası olan çatışma ortaya çıkabilir. Mobbing olgusu da işyeri kaynaklı veya bağlantılı bir sorun olarak ortaya çıkabilmektedir. Mobbingin çalışma yaşamını içeren ilk kullanımı “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu bir raporda Heinz Leymann tarafından yapılmıştır.⁴ Leymann’a göre; “Çalışma hayatında mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik bir şekilde yönlendirilen, mobbing nedeniyle çaresiz ve savunmasız bir pozisyona itilen ve mobbingi sürdürerek orada tutulan düşmanca ve etik olmayan iletişimi içerir” ve söz konusu davranışların mobbing olarak nitelendirilebilmesi için haftada en az bir kez olmak üzere altı aydan fazla süre ile bir veya daha fazla kişi tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Mobbing ayırım gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkması mümkün olan eylemler dizisidir. Öyle ki Avrupa’da mobbing fiziksel şiddetten daha fazla görülmektedir.⁵ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün araştırmasına göre dünya çapında çalışanların %23’ü mobbinge maruz kalmaktadır.⁶ Yapılan bir meta analize göre farklı ülkelerde mobbinge karşı karşıya kalan çalışan sayısı %15 tahmin edilmiştir.⁷ Ülke bazında İngiltere’de çalışanların %53’ü mobbinge maruz kalırken %78’i bu davranışa tanık olmuş, Finlandiya’da çalışan nüfusun %15’i, Hollanda’da %14’ü, Fransa’da %10’u mobbinge uğrarken Avrupa Birliği ortalaması %9 olarak gerçekleşmiştir.⁸ Türkiye’de ise “ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi” verilerine göre merkezin kurulduğu 2011 yılından beri sürekli olarak mobbing kaynaklı başvuru miktarı artmaktadır. 2016 yılında bu sayı 12.877 olarak gerçekleşmiştir.⁹ Tüm bu rakamlar göz önünde bulundurulduğunda mobbingin toplumun geniş kesimlerini etkileyen ve önlem alınması gereken bir olgu olduğu ortaya çıkmaktadır.

Mobbing çalışan herkesi etkileyebilecek bir gerçektir. Çalışanın bireysel özellikleri, örgüt kültürü ve çalışma ortamının özellikleri mobbingin başta gelen

4 Leymann, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996, s. 168.

5 Di Martino, Vittorio; Helge Hoel ve Cary L. Cooper, “Preventing Violence and Harassment in the Workplace”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2003, s. 45.

6 ILO, “Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey”, International Labour Organization; LR Foundation; GALLUP, Geneva, 2022, s. 19.

7 Nielsen, Morten Birkeland; Stig Berge Matthiesen ve Ståle Einarsen, “The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying: A Meta-Analysis”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, C. 83, S. 4, 2010.

8 Paoli, P. ve Damien Merllié, *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2001, s. 28.

9 Türkiye İş Kurumu, “Mobbing Başvuru İstatistikleri”, <http://www.alo170.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 18.02.2019.

belirleyicileridir¹⁰. Bunlara ek olarak cinsiyet ile mobbing arasındaki ilişkiye ilişkin geniş bir literatür bulunmaktadır. Kimi çalışmalarda, cinsiyetin mağdur olmada anlamlı bir etkisinin olmadığı ifade edilirken¹¹ pek çok çalışma kadınların erkeklere oranla daha fazla oranda mobbinge maruz kaldığını ortaya koymaktadır.¹² Tüm bunlar değerlendirildiğinde, mobbing pek çok tarafı ve nedeni olan karmaşık bir olgudur. Mobbing mağduru için, aile ve toplum için ve işyerinin tamamı için ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Mobbing, başta mağdurun fizyolojisine, psikolojisine ve davranışlarına etki etmektedir.¹³ Bu kapsamda mobbing bireyin yaşam hakkına dahi saldırebilen bir psikolojik şiddettir.

Psikososyal bir varlık olarak birey mobbingin etkilerini ailesine yansıtabilmektedir. Mobbing; saplantı, genel iletişim eksikliği ve mobbingin hayatın odak noktasına gelmesi gibi sonuçlar doğurabilecektir.¹⁴ Öyle ki, mobbing boşanmalara dahi sebep olabilmektedir.¹⁵ Mobbingin olumsuz etkileri Fromm'un¹⁶ deyiimiyle *toplumun ruhsal bir temsilcisi* olan aileden topluma sıçrayabilecektir.

Toplumsal gerçekliğin dolaysız ifadeleri¹⁷ olarak örgütler mobbing davranışlarının birey ve aileye olan etkilerinden doğrudan etkilenebileceklerdir. Mobbing mağduru; iş doyumunu, motivasyonunu, örgütsel adalete olan güvenini azaltabilecek, bunun sonucunda verimlilik, işin niteliği ve işin niceliği azalabilecek, hastalık izinleri ve devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işverene zarar verici davranışlar

10 Leymann, Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996; Baillien, Elfi; Inge Neyens ve Hans de Witte ve Nele de Cuyper, "A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model", *Journal of Community & Applied Social Psychology*, C. 19, S. 1, 2009.

11 Acar, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder, "İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 37, S. 2, 2008, s. 119; Wang, Mei-Ling ve Yi-Hua Hsieh, "Do Gender Differences Matter to Workplace Bullying?", *Work*, C. 53, S. 3, 2015.

12 ILO, "Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey", International Labour Organization; LR Foundation; GALLUP, Geneva, 2022, s. 19; Zapf, Dieter, "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, C. 201/2, 1999, s. 73; Vartia-Vaananen, Maarit, "Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland", *JILPT*, C. 12, 2013, s. 17; Yıldırım, Fatih ve Oğuzhan Ekici, *Mobbing: Nedenleri, Aktörleri ve Etkileri*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s. 101.

13 Cassitto, Maria Grazia ve R. Gilioli, "Emerging Aspects of Occupational Stress", *Medical Law*, C. 94, S. 1, 2003.

14 Duffy, Maureen ve Len Sperry, "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences", *The Family Journal*, C. 15, S. 4, 2007, s. 401.

15 Tınaz, Pınar, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", *Çalışma ve Toplum*, C. 3, S. 10, 2006, s. 57.

16 Fromm, Erich, *Sağlıklı Toplum*, Payel Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 1990, s. 96.

17 Gurvitch ve Georges, *Sociology of Law-(1947)*, Kegan Paul, Trench, Trubner & Co. Londra, 1947, s. 34.

artabilecektir.¹⁸ Üstüne üstlük bu sonuçlar sadece mağdurda değil izleyicilerde de ortaya çıkabilecektir.

Mobbing birçok çalışmaya konu olmuş ve hakkında birçok kavramsallaşma geliştirilmiş olmakla birlikte mobbing ile ilgili olarak Türk Hukuku'nda doğrudan düzenlemeler sınırlı kalmış ve tanımlanması uzun süre Yargıtay kararlarına bırakılmıştır. Bu kapsamda Türk Hukuku'nda; 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK)¹⁹, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK)²⁰ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)²¹, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK)²² ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'ndaki (TCK)²³ ve çalışmamızla ilgili olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)²⁴ düzenlemeler yer almaktadır. Bu çalışmada ise mobbing kavramı çok yönlü bir şekilde ele alınarak İSGK'deki tezahürü incelenmiştir.

1. POZİTİF HUKUK METİNLERİNDE MOBBİNG

John Locke insanların yaşam hakkı, özgürlük ve mülkiyet hakkı olmak üzere üç doğal hakkı olduğunu kabul eder.²⁵ Bu kapsamda mobbingin yaşam hakkına saldıran davranışlar bütünü olduğu söylenebilecektir. Nitekim literatürde mobbing sağlığa etkileri çokça incelenen alanlardandır. Mobbing davranışının fark edilmesindeki zorluk, mağdurun bu davranışlara daha uzun süre maruz kalmasına sebep olabilir ve davranışların olumsuz sonuçlarını artırabilir. Bu bağlamda mobbing ulusal ve uluslararası düzeyde pek çok düzenlemeye konu olmuştur. Mobbingin ilk kez yasal nitelik kazanması ise 1993 yılında İsveç'te yürürlüğe giren “*İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi Kanunu*” ile olmuştur²⁶. Ardından 2000 yılında Finlandiya “İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı” yasasında fiziksel şiddete ek olarak mobbinge de yer vermiştir. İlerleyen yıllarda Almanya, Fransa, Hollanda ve Danimarka gibi pek çok Avrupa ülkesi mobbingi suç olarak kabul etmiştir. Uluslararası düzeyde ise Birleşmiş Milletler (BM), ILO, Avrupa Konseyi belgelerinde ve Avrupa Birliği (AB) mevzuatında mobbing konusu düzenlenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde uluslararası

18 Altuntaş, Ceren, “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, *Journal of Yasar University*, C. 18, S. 5, 2010, s. 2996; Hoel, Helge ve Cary L. Cooper, “Destructive Conflict and Bullying at Work”, *British Occupational Health Research Foundation*, 2000, s. 24; Özten, Ezgi ve Fatma Umur Beşpınar, “Türkiye'deki Beyaz Yakalıların Ayrımcılığa Dayalı Mobbing Deneyimleri Mücadele Yolları ve Öneriler”, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, C. 21, S. 2, 2018, s. 219.

19 R.G. Tarih-Sayı: 10/06/2003-25134

20 R.G. Tarih-Sayı: 20/04/2016-29690

21 R.G. Tarih-Sayı: 4/2/2011-27836

22 R.G. Tarih-Sayı: 8/12/2001-24607

23 R.G. Tarih-Sayı: 12/10/2004-25611

24 R.G. Tarih-Sayı: 30/6/2012-28339

25 Locke, John, *Second Treatise of Government*, Hackett Publishing Company, Indianapolis, 1980.

26 Vogel, Laurent, “Psychological Harassment at Work and the Law: Wanted: an Integrated Whole-Workforce Approach in Workplace Health Policy”, ILO; Trade Union Technical Bureau, 2002, s. 22.

belgeler, kimi yabancı ülke örnekleri ve Türk pozitif hukukundaki düzenlemeler özet bir şekilde değerlendirilecektir.

Türk Hukuku'nda Anayasa, İŞK, TİHEKK, TBK, TMK, TCK ve İSGK'de mobbing ile ilişkilendirilebilecek düzenlemeler bulunmaktadır. Anayasa'da doğrudan mobbing kavramına yer verilmese de mobbing olgusuyla ilişkilendirilebilecek çok sayıda düzenleme bulunmaktadır.²⁷ Anayasa'nın başlangıç kısmında maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı, m.5'te de bu hakkın korunması geliştirilmesine yönelik devletin sorumluluğu, m.12'de herkesin temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu, m.15'te ise maddi ve manevi varlığın korunması ve düşünce ve kanaat hürriyeti güvencesi, m.19'da kişi hürriyeti ve güvenliği, m.20'de özel hayata saygı, m.22'de haberleşme hürriyeti, m.24 ve 25'te vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyeti koruma altına alınmıştır. Doğrudan çalışma hayatıyla ilgili ise m.48'de çalışma ve sözleşme hürriyeti, m.49'da ki çalışma hak ve ödevi, m.50'de ki kişinin yaş, cinsiyet ve gücüne uygun işlerde çalıştırılması ve çalışma şartları bakımından korunması düzenlenmiştir.

TBK işyerinde psikolojik taciz kavramına yer vermesi ve işverene sorumluluklar yüklemesi sebebiyle önem taşımaktadır. TBK'nun işçinin kişiliğinin korunması başlıklı m.417/1 ile işverenin koruma ve gözetme borcu düzenlenmiş olup işçinin fiziksel sağlığına ek olarak psikolojik sağlığının da korunmasını içermektedir.²⁸ Bu noktada TBK m.417/2 ile işverene gerekli her türlü önlemi alma sorumluluğu yüklenmiş olup işverenin çalışanların mobbing de dahil olmak üzere karşılaşabileceği iş sağlığı ve güvenliği (İSG) risklerine karşı korunması için her türlü önlemi alma sorumluluğu bulunmaktadır.

TMK'nda dolaylı olarak mobbinge ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin başında bütün hakların kullanılması ve borçların ifasında geçerli olan dürüstlük ilkesi yer almaktadır. TMK m.2'ye göre; *"herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır."* Dürüstlük ilkesi iş ilişkisi dahil olmak üzere tüm hukuki ilişkilerde uygulama alanı bulan bir ilkedir.²⁹

TCK'nda temel hak ve özgürlüklerin korunması ile ayrımcılığın önlenmesine yönelik olarak kusurlu sorumluluk temelinde cezalar öngörülmüştür. Ancak mobbing,

27 Demir, Şamil, "Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi", *Ankara Barosu Dergisi*, C. 67, S. 2, 2009; Doğanç, Doğa Ekrem ve Recep Çakrak, "Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikoloji Taciz (Mobbing) ve İspat Yükü", *Kara Tahta*, S. 6, 2016.

28 Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014; Çelik, Nuri, Nurşen Canıklıoğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2023, s. 372; Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2021, s. 415; Şakar, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, Beta Basım Yayım, Ankara, 2022, s. 105; Sümer, Haluk Hadî, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s. 118.

29 Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, 2014, s. 20.

özel olarak suç niteliğinde düzenlenmemiştir. Bununla birlikte, gerçekleştirilen bazı mobbing davranışlarının TCK kapsamında suç olarak değerlendirildiği durumlar mevcuttur. TCK m.96’da “eziyet suçu” düzenlenmiştir. Eziyet davranışı sadece vücudun maddi bütünlüğüyle sınırlı olmayıp ruh sağlığını da kapsamaktadır.³⁰ TCK’nda mobbing ile ilişkilendirilebilecek bir diğer suç da m.117’de düzenlenen “iş ve çalışma hürriyetinin ihlali” suçudur. Bu düzenlemelere ek olarak TCK m.122’de “eşitsizlik ve ayrımcılık” durumları ve m.123’te “huzur ve sükûnun bozulması” durumları düzenlenmiştir. Buna ek olarak TCK m.125’te mobbing davranışı olarak nitelendirilebilecek davranışlardan “hakaret” düzenlenmiştir.

İŞK’nda mobbinge ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmasa da mobbing ile ilişkilendirilebilecek pek çok düzenleme bulunmaktadır. İŞK’nda eşitlik ilkesi başlıklı m.5’te ayrımcılık yasağına yer verilmiştir. Buna ek olarak İŞK m.24/2/b’de işçinin haklı nedenle fesih yapabileceği durumlar sınırlı olmayacak şekilde düzenlenmiştir. İŞK m.25’te ise işçinin işverene karşı gerçekleştirdiği mobbing davranışına karşı işvereni koruyan hükümlere yer verilmiştir.

TİHEKK işyerinde yıldırma ve taciz gibi mobbing ile ilişkili kavramları içeren düzenlemeler getirmiştir. TİHEKK m.2/j’de taciz kavramı mobbingi de içine alacak şekilde tanımlanmıştır. Sözü edilen maddeye göre taciz; “psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı” ifade etmektedir. Maddenin lafzına göre bir davranışın taciz olarak nitelendirilebilmesi için TİHEK’nda sayılan ayrımcılık temellerinden birine dayanması gerekmektedir.³¹ Bunlar; “...cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş...”tır (TİHEKK, m.3/2). TİHEKK’nda mobbing ile ilişkili kavram olan işyerinde yıldırma da tanımlanmıştır. TİHEKK m.2/g’ye göre işyerinde yıldırma; “bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade etmektedir. Hükmün lafzından anlaşıldığı üzere işyerinde yıldırma davranışının ayrımcılık temelinde ve belli amaçları içerecek şekilde gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir. Davranışın ayrımcılık temelinde gerçekleşmesi gerekliliği tüm mobbing davranışlarının yıldırma olarak nitelendirilmesini mümkün kılmamaktadır.

Tüm bu düzenlemeler değerlendirildiğinde uluslararası ve ulusal hukukta mobbing ile ilişkilendirilebilecek pek çok düzenleme yer alsa da mobbinge ilişkin doğrudan düzenlemelerin sınırlı olduğu söylenebilecektir. Türk hukukunda mobbingin, 2016 tarihli TİHEKK’na kadar Yargıtay kararlarına bırakılarak tanımlanması ve doğrudan mobbing ile ilgili yasal düzenlemelerin bulunmaması, mobbingin olumsuz sonuçları dikkate alındığında, önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

30 Soyaslan, Doğan, *Ceza Hukuku: Özel Hükümler*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 223.

31 Çelik vd. , *İş Hukuku Dersleri*, s. 374.

Nitekim kavramın sınırlarının çizilmesi büyük önem taşımaktadır.³² Ancak, uluslararası ve ulusal hukukta ayrımcılık ve eşitlik ile ilişkili düzenlemeler aracılığıyla mobbing mağduriyetlerinin azaltılabileceği söylenebilecektir. Bu bağlamda işveren işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işçiyi mobbinge karşı korumak ve mobbingden kaynaklı oluşan zararları tazmin etmek sorumluluğundadır. Ayrıca İŞK kapsamındaki işçi, tazminat hakkına ek olarak İŞK m.24/2/b hükmüne göre iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İŞK'ndaki şikayet usulleri izlendikten sonra gerekirse TİHEK'na başvurarak idari para cezası uygulanmasını isteyebilir. Son olarak TCK'nda öngörülen mobbing ile ilişkilendirilebilecek suçlardan birinin gerçekleşmesi durumunda suç duyurusunda bulunulabilir.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA MOBBİNG

Çalışmak ekonomik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal tehlikeleri beraberinde getirmektedir. Hukuki düzenlemeler kamusal müeyyideler aracılığıyla söz konusu tehlikelerle başa çıkmak için etkili araçlardır. Sadece işverene değil işçiye ve devlete de sorumluluklar yüklemektedir. Sözleşme serbestisinin hakim olduğu bir dönemde yapılan Avrupa'nın ilk iş hukuku düzenlemelerinde psikolojik ve sosyal tehlikelerin yer alması³³ bu tehlikelere karşı önlem almanın gerekliliğini göstermektedir. Bu kapsamda İSG tehlikelerinin içkin olduğu mobbingin İSG kavramıyla olan ilişkisinin ortaya konulması yararlı olacaktır.

2.1. İSG Kavramı ve Mobbing ile İlişkisi

Fabrikadaki tehlikelerden ofisteki tehlikelere, ilk üretim araçlarının tehlikelerinden otomasyon ve robotların tehlikelerine, fiziksel tehlikelerden psikososyal tehlikelere kadar İSG'ye yönelik tedbirlerin alınması gerekmiştir. Bir başka deyişle İSG yenilenen koşullara göre sürekli değişim içindedir. İSG'nin ilk tanımları fizyolojik riskleri odak noktasına alsa da işin yapılması beraberinde psikolojik riskleri de getirmektedir. Bu kapsamda psikolojik riskleri de içeren ILO³⁴ tanımına göre İSG;

*“tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak”*tır.

32 Savaş, Fatma B. İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007, s. 132; Ünal, Canan, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Legal IHD.*, S. 37, 2013, s. 23; Talat Canbolat, “İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz” (Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, İstanbul, 19-21 Nisan), s. 83; Çelik vd. , İş Hukuku Dersleri, s. 373.

33 Hamilton, W. M. “Some Points in Industrial Hygiene”, *Public Health*, C. 22, 1908, s. 125.

34 ILO, “Encyclopaedia of Occupational Health and Safety”, <http://www.ilocus.org/documents/chpt16e.htm>, Erişim Tarihi: 24.07.2023.

Kısaca İSG işin yapılması sırasında çalışanın sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokabilecek koşullara karşı çalışanların korunmasıdır.

Üretim sürecinde diğer faktörlerden farklı olarak emek, bireyin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu durum bireyin fizyolojik, psikolojik, ailesel ve toplumsal olmak üzere tüm yönleriyle korunmasını gerektirmektedir. Mobbing de bireyi bir bütün olarak etkileyebilen bir olgu olarak İSG'nin kapsamındadır. Bu doğrultuda mobbing kavramını ilk kez kullanan Leymann kavramlaştırmayı İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık (Occupational Safety and Health) adlı raporunda yapmıştır. Benzer şekilde 2012 yılında yayınlanan “*İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi*”nde de mobbing bir İSG sorunu olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla mobbingin çalışma sırasında karşılaşılan ve psikolojik ve fizyolojik etkilere sahip olan bir İSG sorunu olduğu söylenebilecektir.

İSG profesyonelleri yakın tarihe kadar fiziksel riskleri odak noktasına alarak süregelen bir çabayla bu risklerle başa çıkmaya çalışmaktaydı. Günümüzde ise fizyolojik ve psikososyal riskler bir arada ele alınmakta ve işçi bir bütün olarak korunmaya çalışılmaktadır. Bu noktada İSG profesyonellerinin risk değerlendirmesi yaklaşımı aracılığıyla mobbingi ortaya çıkmadan engellemek için gerekli bilgi ve yeteneklere sahip olduğu söylenebilecektir. Nitekim mobbing davranışları doğası gereği pek çok farklı şekilde ortaya çıkmakta, davranışların tespiti zor olmakta, davranışlar tekrara dayanmakta ve davranışların sonuçları uzun sürede ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple risklerin önceden belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması yararlı olabilecektir. Mobbing, İSG profesyonelleriyle birlikte insan kaynakları uzmanları, psikologlar ve danışmalar gibi pek çok farklı meslek gruplarının ilgi alanına girmekle birlikte İSG hukuki metinlerinde mobbingin psikososyal bir risk olarak değerlendirilmesi ve işverenin işçiyi yaşamının her yönüyle koruması sorumluluğu göz önünde bulundurulduğunda mobbinge yönelik önlemlerin İSG departmanında başlaması yerinde olacaktır.

Mobbing anksiyete, uyku bozukluğu, konsantrasyon kaybı, alkol ve ilaç alışkanlığı ve bellek sorunları gibi iş kazasıyla sonuçlanabilecek tehlikeleri de beraberinde getirmektedir.³⁵ Nitekim mobbinge uğrayan çalışan hem kendisine hem de diğer çalışanlara zarar verecek hatalar yapabilecektir. Buna ek olarak mobbingci ve mağdur arasındaki iletişim eksikliği iş süreçlerinde risk doğurabilecek, mobbinge uğrayan çalışan, işi sabote etmek suretiyle İSG risklerine sebep olabilecektir. Bu noktada mobbing ile başa çıkılarak iş kazası riski azaltılabilecektir.

Uluslararası metinlerde ve karşılaştırmalı hukukta mobbingin ele alınış şekilleri çeşitlilik göstermektedir. AB belgelerinde mobbinge yönelik çeşitli politikalar yer almakla birlikte, mobbingi doğrudan ele alan yasal düzenlemelere rastlanmamaktadır. Bunlardan “*İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler*

35 Namie, Gary, “Workplace Bullying: Escalated Incivility”, *Ivey Business Journal*, 2003, s. 3; Özler, Derya Ergun ve Nuray Mercan, *Yönetmelik ve Örgütsel Açısından Psikolojik Terör*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2009, s. 111; Sevinçok, Levent, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, *Kara Tahta.*, S. 5, 2016, s. 11.

Alınmasına İlişkin 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi” mobbingi de kapsamına almakla birlikte temelde fizyolojik risklere yönelik düzenlemeler içermektedir. Buna ek olarak çalışma yaşamında eşitlik ve ayrımcılığa yönelik çok sayıda yönerge öngörülmüştür. Tüm bu düzenlemeler mobbingi İSG boyutuyla ele almamaktadır. ILO metinlerinden 155 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme” ve “161 sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”de mobbing bir İSG sorunu olarak hükme bağlanmıştır.

Yabancı ülke hukuklarında mobbing düzenlemelerinde yaklaşım farklılıkları bulunmaktadır. İskandinav ülkeleri, Kanada (federal), Amerika Birleşik Devletleri (ABD) (federal), Avustralya (federal) İSG kanunlarında mobbing hakkında düzenlemelere yer vermektedir. Kanada federal İSG yasasında (Canada Labour Code) ve Ontario ve Saskatchewan gibi eyaletlerin İSG yasalarında mobbing düzenlemeleri yapılmıştır. Avustralya federal hükümetinin İSG yasalarında doğrudan mobbinge yer verilmemiş olup Victoria eyaletinde bu konuda düzenleme yapılmıştır. İsveç ise mobbingin İSG sorunu olarak düzenlenmesi konusunda öncü ülkelerden olmuştur. Aynı şekilde Finlandiya ve Norveç de mobbingi İSG yasalarında düzenlemiştir.³⁶ Bu ülkelerin aksine Birleşik Krallık (Protection from Harassment Act), Fransa (Code du Travail), ve Polonya³⁷ mobbingi taciz olarak değerlendirmiştir.

3. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU’NDA MOBBİNG

Türk hukukunda mobbing, düzenlemenin kaynağına göre farklı tezahürlerde ele alınmıştır. Anayasa’da mobbing maddi ve manevi varlığın sürdürülmesi ve geliştirilmesine bir tehdit olarak ele alınırken, TBK’nda işçinin kişiliği ve sağlığı için bir tehdit olarak düzenlenmiştir. TCK’nda eziyet ve çalışma hürriyeti ihlali olarak yer alırken İŞK’nda eşitsizlik başlığı altında hükme bağlanmıştır. Son olarak mobbing TİHEKK’nda ayrımcılık suçu olarak yaptırıma bağlanmışken, İSGK’nda psikososyal bir risk olarak düzenlenmiştir.

İSGK özel kanun niteliğinde olup İSG’ye ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirmiş, işçi, işveren ve devlete çeşitli sorumluluklar yüklemiştir. Çalışma kapsamında, mobbingin etkileri göz önünde bulundurularak söz konusu yükümlülükler, çalışanların hakları ve yaptırımlar aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir.

3.1. İşverenin Yükümlülükleri

İSGK işverene İSG ile ilgili önemli ve ciddi yükümlülükler yüklemiştir. Bu durum Kanun’un ruhunda ve maddelerinde gözlemlenebilmektedir. İşverenin İSG’ye ilişkin yükümlülükleri genel yükümlülükler (İSGK, m.4) ve buna ilişkin hizmetler olarak düzenlenmiştir.

36 Harthill, Susan, “Workplace Bullying as an Occupational Safety and Health Matter: A Comparative Analysis”, *Hastings International and Comparative Law Review*, C. 34, S. 2, 2011.

37 Budnik, Monika, “Mobbing and Harcèlement Moral in Comparative Perspective: Study of the Phenomenon in Poland and France”, *Aggression and Violent Behavior*, C. 52, 2020.

3.1.1. Gerekli Her Türlü Önlemleri Alma Yükümlülüğü

Mobbing davranışlarının tespitinin zor olması ve etkilerinin zaman içinde ortaya çıkması³⁸ konuya ilişkin önlemlerin önceden ve tam anlamıyla alınmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda işveren, “*mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar*” (İSGK, m.4/1/a). Bu düzenlemeyle işveren, çalışanın İSG’sini sağlamak üzere her türlü önlemleri alma borcu altına girmektedir. Öyle ki işveren, mevzuatta yer alanlarla yetinemez, ayrıca bilim ve teknolojinin gerekli kıldığı diğer İSG önlemleri de almalıdır.³⁹ Bu durum işverenin İSG önlemlerini alma sorumluluğunun sürekli genişlediği anlamına gelmektedir.⁴⁰ Üstelik sorumluluğunun kapsamına teknik ve malzeme güncellemelerine ek olarak çalışanların psikolojik sağlığını korumaya yönelik soyut önlemler de girecektir.

İSGK m.4 kapsamında işverenin mobbing mağdurunu rahatsız edici davranışlardan korumak adına her türlü önlemleri alması gerekir.⁴¹ Bu kapsamda işverenin bilgisi, deneyimi ve ekonomik durumu gibi özellikleri göz önüne alınmadan ideal bir işveren gibi davranması gerekmektedir.⁴² Bu durum işverenin bilimsel ve teknik gelişmeleri takip etmesini ve aktif bir şekilde işyerinde uygulamasını gerektirmektedir. Bu sebeple işverenlerin uzman kişi ve kuruluşlardan yardım almasında yarar bulunmaktadır. Ancak yardım alması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır (İSGK, m.4/2/3).

İşverenin her türlü önlemleri alma borcu yargıtay kararlarıyla objektifleştirilmiş bir borç olup işverenin kusursuz sorumluluğu göz önünde bulundurulduğunda sınırlardan muaftır. Bu durum işverenin sürekli bir şekilde daha iyisini hedeflemesini, mevcudu takip etmesini ve sürekli iyileştirme yapmasını gerekli kılmaktadır.

3.1.2. İSG Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü

İşverenin gerekli her türlü önlemleri alması yeterli değildir; aynı zamanda bu önlemlere “*...uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar*” (İSGK, m.4/1/b). Sözü edilen denetleme yükümlülüğü ve önlemlerin sürekli geliştirilmesi yükümlülüğü, mobbing davranışlarının önlenmesi noktasında elzem olup, ayrıca işverenin bu davranışlar gerçekleştiğindeki sonuçlardan kaynaklı sorumluluğunu azaltacak veya ortadan kaldıracaktır. Buna rağmen gerekli önlemlere

38 Akef, Ömer, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre İş Kazası Sayılan Hâller ve İş Kazasının Bildirilmesi*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s. 62.

39 10. HD., E. 2021/4706 K. 2021/11083, 10. HD., E. 2020/7886 K. 2021/2444, 21. HD., E. 2016/14020 K. 2018/4518

40 Kalkış, İlknur, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dora Yayınları, Bursa, 2014, s. 85.

41 Savaş, İşyerinde Manevi Taciz, s. 94; Demir, *Mobbing Olgusunun...*, s. 141.

42 Sevimli, K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum*, C. 1, 2013, s. 130.

uymayan çalışanlar çeşitli cezalandırma mekanizmaları ile cezalandırılmalı ve aynı davranışların devamı durumunda İSG'yi daha fazla tehlikeye atmamak adına iş sözleşmeleri sona erdirilmelidir.⁴³ Nitekim İŞK m.18'e göre işçinin İSG'ni bozan davranışlarda bulunması veya bu davranışların tekrarı tedirginliği yaratması geçerli nedenle fesih sebebiyken bu davranışları kendisi uyarıldığı halde yapmaya devam etmesi İŞK m.25'e göre derhal fesih sebebi oluşturabilecektir.

Denetim yükümlülüğü devletin yükümlülüklerinden olmakla birlikte mikro düzeyde işverenlere de yüklenmiştir. İşveren kontrol ve denetim yükümlülüklerini başkasına devredemeyecektir.⁴⁴ Bu sorumluluk kapsamında işveren incelemeler yapabilir, anketler ve mülakatlar düzenleyebilir. Böylelikle mobbing davranışının düzeyi ve belirleyicileri hakkında bilgi sahibi olunabilecektir. Nitekim mobbingin etken teşhisi potansiyel kurbanları bekleyen acılardan kurtarabilecektir.⁴⁵ Ancak mobbingin gizli ilerlemesi ve etkilerini gecikmeli olarak göstermesi tespitini zorlaştırmaktadır. Bu sebeple işverenin her türlü önlemi alma borcu kapsamında mobbingin tespiti ve değerlendirmesi konusunda uzmanlaşmış kişileri istihdam etmesi veya onlardan hizmet alması gerekmektedir.

Mobbing denetimi mobbinge ilişkin önlemlerin yerine getirilip getirilmediğine yönelik olabileceği gibi mobbing riskine yönelik de olabilecektir. Risk değerlendirmesi raporundan yararlanılarak risk alanları belirlenip mobbing davranışlarının öncülleri gözlemlenebilecektir. Böylelikle bireysel, örgütsel ve çevresel öncüller göz önünde bulundurularak mobbing davranışı ortaya çıkmadan önlem alınabilecektir.

3.1.3. İSG Konusunda Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

Mobbingin tarafları mobbing davranışının varlığı ve sonuçlarının farkında olmayabilmektedirler.⁴⁶ Mobbing farkındalığı, mağdurların olguyu anlamaları ve başa çıkmalarını; failerin davranışlarının sonuçlarını anlamalarını, yöneticilerin de mobbingi ortaya çıkmadan engellemelerini sağlayabilecektir. İşverenin eğitim verme ve işçileri bilgilendirme yükümlülüğü İSGK m.4 ve "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" (ÇİSGEYÖN)'te ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. ÇİSGEYÖN m.5'e göre işverenin sorumlulukları; eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasını sağlamak, gerekli araç ve gereçleri temin etmek, çalışanların eğitime katılmalarını sağlamak ve katılım belgesi düzenlemesini sağlamaktır.

43 Hekimler, Alpay, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri", *Tekirdağ S.M.M.M Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 1, 2012, s. 14.

44 Limon, Aslı, "Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, C. 0, S. 1, 2012, s. 222.

45 Szigety, Tünde, "Early Predictors of Workplace Mobbing", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, C. 33, 2012, s. 421.

46 Leymann, Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996.

İşveren verilen eğitimin maliyetlerini çalışanlara yansıtamayacağı gibi eğitimde geçen süreler çalışılmış gibi sayılacaktır (İSGK, m.17). İşverenin söz konusu hizmeti dışarıdan temin etme yoluna gitmesi yükümlülüklerini ortadan kaldırmayacaktır (İSGK, m.4/2). Eğitim verilmesi sorumluluğu ortadan kaldırmayacak olup “...verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak...” tekrarlanmalıdır (ÇİSGEYÖN, m.6/4).

Mobbing eğitimleri mobbing davranışlarını azaltmaktadır.⁴⁷ Mağdur ve faile ek olarak izleyicilere de olumlu etki de bulunmaktadır.⁴⁸ Verilecek mobbing eğitimleri tarafların hangi davranışların mobbing olarak değerlendirildiği hakkında bilgi sahibi olmasını, mağdurun psikolojik dayanıklılığının artırılmasını, örgütsel iyiliğin geliştirilmesini ve hukuki hakların bilinmesini sağlayabilecektir. Bu noktada eğitimin, mağdur olma riski yüksek gruplar başta olmak üzere tüm sosyal tarafları kapsamaması ve eğitimin başarısının takip edilmesi gerekmektedir. Nitekim “...süregelen kötü alışkanlıklar ve iş gelenekleri, tedbir alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.”⁴⁹

3.1.4. İSG Konusunda Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü

Mobbingin bireye etkileri çalışanın mobbingle tek başına başa çıkmasını zorlaştırmaktadır. Ancak mobbing mağdurları genel olarak bu sorunla tek başına başa çıkma eğilimindedirler.⁵⁰ Bu noktada işverene pek çok sorumluluk düşmektedir. Bunlardan çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü (İSGK, m.18) *mağdurun* bu konuda görüşlerini işverene ulaştırmasını mümkün kılmaktadır. İşveren sorumluluğunu bizzat veya destek elemanları aracılığıyla sürdürebileceği gibi işyeri sendika temsilcileri ve 50 ve daha fazla çalışmanı bulanan işyerlerinde çalışan temsilcisi aracılığıyla yerine getirebilecektir (İSGK, m.20). Öyle ki “*çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir*” (İSGK, m.20/3). Bu kişilerin görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle hakları kısıtlanamayacaktır (İSGK, m.20/4).

47 Cotton, Peter ve Peter M. Hart, “Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research”, *Australian Psychologist*, C. 38, S. 2, 2003; Karakaş, Sibel Asi ve Ayşe Okanlı, “The Effect of Assertiveness Training on the Mobbing That Nurses Experience”, *Workplace Health & Safety*, C. 63, S. 10, 2015.

48 Keashly, Loreleigh; Honey Minkowitz ve Branda L. Nowell, “Resolution and Workplace Bullying”, *Bullying and Harassment in the Workplace* (Ed.: Ståle Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), CRC Press, 3. Baskı, Boca Raton, 2020, s. 352.

49 Y. 21. HD. 13.11.2014, 2014/22264 E, 2014/23786 K

50 Zapf, Dieter ve Ståle Einarsen, “Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators”, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (Ed.: Ståle Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), Taylor & Francis, London, 2003, s. 180.

İşyerindeki iletişim sorunlarının işçi başı 4 bin-6 bin dolar ya da yıllık 1.2 trilyon dolar zarara sebep olduğu tahmin edilmektedir.⁵¹ Mobbing mağdurlarına sunulacak iletişim kapıları bu maliyetin azaltılmasının yanında mağdurların yalnızlık, dışlanmışlık ve ümitsizlik duygularını da azaltılabilecektir. Her ne kadar idari para cezaları (İSGK, m.26/1/h, ı) ile söz konusu iletişim süreci korunuyor olsa da mobbingin kanıtlanmasındaki zorluklar, temsilcilerin bilgi eksiklikleri ve süreçteki yavaşlıklar gibi etmenler iletişimin etkisini azaltabilecektir. Bu noktada işverenin iletişim süreçlerine yetkin kişileri getirmesi, istek, şikayet ve görüşlerin hızlı bir şekilde çözüme ulaştırılması, çalışan temsilcilerine görevleriyle ilgili öğrendikleri hususları gizli tutması sorumluluğunun getirilmesi ve idari para cezalarının artırılması yerinde olacaktır.

3.1.5. İşverenin İSG Konusunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İş kazaları ve işe bağlı sağlık sorunları büyük oranda önlenabilir niteliktedir.⁵² Risk değerlendirmesi risklerin tehlikeye dönüşmesini engellemek için ilk basamak olarak önem arz etmektedir. Mobbing tehlikesi ortaya çıkmadan yapılacak mobbing riskini de içine alan bir psikososyal risk değerlendirmesi yapılması mobbing kaynaklı maliyetleri azaltabilecektir.⁵³ Nitekim işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında her türlü İSG önlemini alma borcu fiziksel ve maddi risklerden ibaret olmayıp işçinin kişiliğini yönelik riskleri de içermektedir.

Türk İş Hukuku'nda risk değerlendirmesine ilişkin düzenlemeler İSGK m.10'da ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" (RISKYÖN)'nde düzenlenmiştir. RISKYÖN m.4/1/f'ye göre risk değerlendirmesi; "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerde kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin karşılaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları" ifade etmektedir. Bu kapsamda "İşveren; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır" (RISKYÖN, m.5/1; İSGK, m.10).

51 Grammarly, "2024 State of Business Communication", Grammarly, 2024; Grossman, David, "The Cost of Poor Communications", The Holmes Report, 2011.

52 Worknest, "Revealed: The Common Root Causes Behind 'Wholly Avoidable' Workplace Accidents", Worknest, 2022; ILO, "Safety in Numbers: Pointers for a Global Safety Culture at Work", International Labour Organization, Geneva, 2003; ILO, "Investigation of Occupational Accidents and Diseases: A Practical Guide for Labour Inspectors", International Labour Organization, Geneva, 2015.

53 Caner Akın, Güfte ve Derya Çevik Taşdemir, "Kurumsal Psikososyal Risk Etmenleri İş Güvenliğini Nasıl Etkiler: Ampirik Bir Çalışma", İşletme Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 2, 2022, s. 1535; Sahan, Ceyda; Sibel Kiran ve Daniela Converso ve Yucel Demiral, "Emerging Need for a National Policy on Psychosocial Risk Assessment and Monitoring in a Developing Country: A Modified Delphi Study", *Journal of Basic and Clinical Health Sciences*, C. 5, S. 1, 2021, s. 60.

İşverenin risk değerlendirmesi yaparken göz önünde bulunduracağı ilkeler İSGK m.5'te düzenlenmiştir. Bu ilkeler mobbing açısından değerlendirilecek olursa; işveren mobbingi kaçınılması mümkün bir risk kaynağı olarak görmelidir (İSGK m.5/1/a). Bu sebeple mağduru korumak adına mobbingci ile mücadele etmelidir. Hatta mobbingcinin söz konusu davranışları gerçekleştirmesine olanak sağlayan etmenlerle (örgüt iklimi, çalışma ortamı, işyeri davranış kodları vb.) de mücadele edilmelidir (İSGK m.5/1/c). İşin kişilere uygun hale getirilmesi için çalışma şekillerini stres ve çatışma doğurmayacak şekilde düzenlemeli ve bu süreçte teknik gelişmelere uyum sağlamalıdır (İSGK m.5/1/ç). Bu kapsamda işveren, “teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek” yükümlülüğündedir (İSGK m.5/1/f). Söz konusu politikaların teknik gelişmelere uyumlu olmasını sağlamalıdır (İSGK m.5/1/d). Politikaların ve önlemlerin kişisel korumadan ziyade toplu korumayı sağlayacak nitelikte olması gerekmektedir (İSGK m.5/1/g). Bu durum mobbingi örgütün tamamında engelleyecek önlemler almayı gerektirmektedir. Ancak risk değerlendirmesi yaparken “belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu” göz önünde bulundurulmalıdır (İSGK, m.10/1/a). Son olarak; çalışanlara uygun talimatlar verilmeli ve İSG önlemleri “işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır” (İSGK, m.5/1/ğ; m.10/3).

Türk İş Hukuku'nda psikososyal risk değerlendirmesinin aşamaları, yöntemleri ve ölçme-değerlendirmesine ilişkin düzenlemeler doğrudan bulunmamaktadır. Risk değerlendirmesinin aşamalarıysa RİSKYÖN m.7/1'de düzenlenmiş olup “... tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dökümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme...” aşamalarından oluşmaktadır. Cox vd.'ne göre;⁵⁴ iş analizi görüşmeleri, değerlendirme anketi, denetleme ve verilerin analizi ve yorumlanması aşamalarından oluşmaktadır. Bir başka deyişle tehlikeler maruziyetin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, çalışan ve kurum sağlığının ölçütlerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, mevcut destek sistemlerinin denetlenmesi, risk faktörlerinin belirlenmesi ve geri kalan risklere ilişkin önerilerde bulunma aşamalarından oluşmaktadır. Beck vd.,⁵⁵ ise risk değerlendirme ekibinin oluşturulması, iş analizlerinin yapılması, psikososyal etmenlerin uygun araçlarla ölçülmesi, psikososyal etmenlerin değerlendirilmesi, önlemlerin geliştirilmesi ve uygulanması, önlemlerin etkinliğinin değerlendirilmesi ve yeniden değerlendirme aşamalarını önermiştir. Bu kapsamda, fiziksel tehlikelere yönelik risk değerlendirme aşamaları psikososyal risk olgusuna uyarlandığında aşamalar şu şekilde oluşabilecektir:

54 Cox, Tom, Amanda Griffiths ve Eusebio Rial-González, *Research on Work-Related Stress*, Luxembourg, 2000, s. 108.

55 Beck, David ve diğerleri, “Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung - Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis”, GDA-Arbeitsprogramm Psyche. 2022, s. 21–24 (Çeviri aracı kullanılarak çevrilmiştir).

- **1. Aşama:** Psikososyal risklerin belirlenmesi. Bu aşamada işyerlerini tehdit eden muhtemel psikososyal riskler anket, görüşme, iş analizi, iş değerlendirme ve performans raporları gibi kaynaklardan yararlanılarak belirlenmelidir.
- **2. Aşama:** Psikososyal risklerin değerlendirilmesi. 1. aşamada elde edilen veriler göz önünde bulundurularak psikososyal risklerin kaynakları, mağdurları, failleri ve izleyicileri belirlenmelidir. Bu noktada birey bazında değil tüm çalışanlar genelinde değerlendirme yapılmasında yarar bulunmaktadır.
- **3. Aşama:** Önlemlerin geliştirilmesi ve uygulanması. Bu aşamada geliştirilen uygulamaların çoklu psikososyal riskleri kapsayacak, karmaşık olmayan ve mümkün olduğunca ölçülebilir nitelikte olmasında yarar bulunmaktadır.
- **4. Aşama:** Yeniden değerlendirme ve sürekli güncelleme. Mevcut ve yeni uygulamaların değerlendirildiği ve güncellendiği aşamadır. Bu aşamada çalışanlarla iletişim imkanlarının sürekli bir şekilde erişilebilir olduğundan emin olunmalıdır. Aksi durumda risk değerlemesi dönemsel bir kontrol sürecinden daha fazlası olamayacaktır.

Tüm bunlar değerlendirildiğinde psikososyal risklerin kendine özgü karakteri sürece farklı yaklaşılmasını gerektirmektedir.⁵⁶ Psikososyal risklerin bireylerin hem bedensel hem de ruhsal sağlığını tehdit ettiği, çalışanların işyerinde hayatlarının diğer sosyal alanlarından farklı bir ortamda bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, fiziksel tehlikelerle psikososyal tehlikelere ilişkin terminolojideki farklılıklar değerlendirilmelidir. Psikososyal tehlikelerin tespit edilmesinin zorluğu ve edinilen bilgilerin mükemmel bir şekilde veriye dönüştürülüp çözülmesinde karşılaşılan güçlükler de dikkate alınmalıdır. Pozitif hukuk yönünde ise bazı meslek ve işkollarında mobbingin daha fazla görüldüğü (servis, satış ve sağlık)⁵⁷ göz önünde bulundurularak psikolojik faktörleri de içerecek tehlike sınıflandırması düzenlenebilir. Bu sayede mesleğin ve işkolunun özelliklerine göre eğitimlerin, risk değerlendirmesinin ve denetimlerin daha sık yapılması sağlanabilir.

3.1.6. İSG Konusunda Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

Çalışanın işe ve işin çalışana uygunluğu İSG risklerinin azaltılmasını sağlamaktadır. Riskler fiziksel ve ergonomik risklerle sınırlı olmayıp psikolojik riskleri de içermektedir. Bu bağlamda işverenin “*çalışanların işyerinde maruz*

56 Bruhn, Anders ve Kaj Frick, “Why It was so Difficult to Develop New Methods to Inspect Work Organization and Psychosocial Risks in Sweden”, *Safety Science*, C. 49, S. 4, 2011; Cox vd. , Research on...; Kılıç, İş Sağlığı..., s. 89.

57 Parent-Thirion, Agnès vd., *6th European Working Conditions Survey: Overview Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017, s. 69.

kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi...” tutma sorumluluğu bulunmaktadır (İSGK, m.15/1/a).

Çalışanın işyerinde karşılaşabileceği riskler işe, işyerine, işverene, çalışana ve diğer çalışanlara göre çeşitlenebilmektedir. Bir başka deyişle riskler tüm yönleriyle bir bütündür. Sağlık gözetimi yükümlülüğü bu yönlerden sadece çalışana odaklanmaktadır. İşveren, çalışanların; iş girişlerinde, iş değişikliğinde, “*iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde*”, “*işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla*” sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar (İSGK, m.1/b). Sağlık gözetimi kapsamında gerçekleştirilecek muayenelerin, testlerin ve gözetimlerin çalışanın fiziksel yapısına ek olarak psikolojik yapısı, eğitimi, deneyimleri ve aile yapısı gibi değişkenleri de içermesinde yarar bulunmaktadır.

Sağlık gözetimi çalışma ortamı gözetiminin (risk değerlendirme, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, ilgili organizasyonlar, İSG kurulu ve İSG birimi) ayrılmaz bir parçasıdır.⁵⁸ İki işlevin sonuçları birleştirilerek ve birlikte değerlendirilerek mobbing riski azaltılabilecektir. Örneğin mobbing riskinin yüksek olduğu hizmet sektörü işyerlerinde çalışanın riskli gruplardan olup olmadığı (kadın, genç, yaşlı, engelli vb.), anksiyete, depresyon ve tükenmişlik testleri sonuçları ve mental durum muayenesi gibi sonuçlarına göre çalışma ortamının seçilmesi, gerekli eğitimlerin verilmesi ve muayene sıklığının belirlenmesi yararlı olabilecektir. Mobbing mağdurları ise, mobbing sebebiyle meydana gelen sağlık sorunları nedeniyle işten uzaklaştıklarında, işe dönüşlerinde talep etmeleri durumunda sağlık gözetimine tabi tutulmalıdır.

Sağlık gözetimi İSG risklerinin belirlenmesi ve bunlara yönelik önlemlerin alınmasını sağlayarak işverenin karşılaşabileceği maliyetlerin önceden önlenmesini sağlayabilecektir. Örneğin ağır kaldırırcan zorlanan işçiye güç artırıcı dış iskelet (exoskeleton) sağlanması, ışık hassasiyeti yaşayan çalışana işiğe duyarlı gözlük (fotokromik gözlük) verilmesi ve bel ağrısı yaşayan işçiye daha ergonomik sandalye temin edilmesi işçinin fiziksel İSG risklerinden korunabilmesini sağlayacak ve ortaya çıkabilecek maliyetlerin önüne geçecektir. Ancak mobbing mağduru çalışana sağlanabilecek destek, fiziksel araç, gereç ve donatılardan farklı nitelik göstermektedir. Bunlar psikolojik ve hukuki danışmanlık, mindfulness⁵⁹ uygulaması yüklü bir tablet

58 Atlı, Kadir ve diğerleri, “Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2010, s. 19.

59 Mindfulness; kişinin duyularını, düşüncelerini, bedensel durumlarını, bilincini ve çevresini olduğu gibi kabul ettiği zihinsel bir durumdur. Ruhsal sağlığı, bilişsel işlevler ve işyerindeki iyilik durumuna katkılar sağlayabilmektedir. (Baer, Ruth A. “Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review”, *Clinical Psychology: Science and Practice*, C. 10, S. 2, 2003; Hülsheger, Ute R.;Hugo J. E. M. Alberts ve Alina Feinholdt ve Jonas W. B. Lang, “Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction”, *The Journal of Applied Psychology*, C. 98, S. 2, 2013..

ve güvenli dijital günlük uygulaması vb. nitelikte olabilecektir. Bu noktada iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ortaya çıkacak maliyetler İSG risklerini azaltmaya yönelik uygulamaların maliyetlerinden ve sağlık gözetimi için yapılacak harcamalardan çok daha pahalıya mal olacaktır. Maliyetlerin çokluğu sebebiyle İSG önlemlerinden kaçınılamayacaktır.

3.1.7. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü

İş kazaları, işyerindeki bireylerin ötesine uzanarak, daha geniş toplulukları ve kamu güvenliğini etkileyen kritik bir halk sağlığı sorununa dönüşebilmektedir. Bir madende gerçekleşen iş kazası milyonlarca kişinin içme suyu kaynaklarına zarar verebilir veya radyoaktif maddelere karşı önlem almadan çalışmak ölümlere sebep olabilir. Bu kapsamda, iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirim ve kayıtlarının tutulması, tehlikelerin belirlenmesi, olayların tekrar etmesinin engellenmesi ve sonuçlarının giderilmesi adına önem taşımaktadır. Nitekim 2019 yılında Brezilya’da gerçekleşen maden faciası, iş kazası bildirimlerinin artmasına ve bu kazaları önlemek için yeni önlemler alınmasına yol açmış,⁶⁰ Marie Curie’nin ölümü ise radyasyonun tehlikeleri konusunda bilim dünyasında farkındalık yaratmıştır.

Türk hukukunda bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana...” gelmesi ve bu kaza sonucunda ölüm veya vücut bütünlüğünün beden ve ruhen engelli hale gelmesi gerekmektedir (İSGK, m.3/1/g; Değişik ibare: 6462, 25.04.2013/m.1/84).⁶¹ Bu kapsamda bir olayın iş kazası kabul edilmesi olayın ruh ve beden sağlığına zarar vermesi gerekmektedir. Yargıtay kararlarındaki kişinin bedensel bütünlüğünün ruhi bütünlüğünü de kapsamına aldığı görüşü⁶² değerlendirildiğinde mobbing iş kazası olarak nitelendirilebilecektir. Ancak iş kazalarının ani bir şekilde meydana gelmesi ve mobbingin sürekli eylemler bütünü olması mobbingin iş kazası olarak nitelendirilmesini zorlaştırmaktadır.⁶³ İş kazasının hukuki olarak açıklanmasının hem İSGK hem de “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” (SSGSSK) açısından zor olması konuya ilişkin çok sayıda dava açılmasına ve yargı kararlarının istikrar göstermemesine yol açmaktadır.⁶⁴ Bu noktada çalışanın işverenin otoritesi altındayken yaşadığı kazayla sonuç arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir.

60 Da Costa Silva, Rita de Cássia; Maykon Anderson Pires de Novais ve Paola Zucchi, “Notifications of Work-Related Injuries and Diseases: An Observational Study on a Mining Disaster”, *BMC Health Services Research*, C. 23, S. 1, 2023.

61 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13/1/e’ye göre; “...e sigortalıyı hemen veya sonradan beden ve ruhen engelli hâle getiren olaydır”

62 HGK 26.04.1995, 11-122-430 21.12.1986 4/214-894

63 Savaş, İşyerinde Manevi Taciz, s. 127.

64 Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2016, s. 215.

Meslek hastalığı; “*Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı*” ifade etmektedir (İSGK, m.3/1/1).⁶⁵ İSGK’na göre meslek hastalığının unsurları; kişi unsuru (işçi veya sigortalı değil tüm çalışanları kapsar) (İSGK, m.2), zarar unsuru (bedensel veya ruhsal engelliliğe yer verilmeyip sadece hastalık kavramına yer verilmiştir) (İSGK, m.3/1/1) ve illiyet bağı unsurudur (mesleki risklere maruziyet) (İSGK, m.3/1/1). Bu noktada meslek hastalığının geniş düzenlendiği ve SSGSSK’ndan farklı olarak tazmin değil riskin azaltılması amacını taşıdığı söylenebilecektir. Bu kapsamda mobbingin tekrar eden davranışlar sonucu en kısa 6 ay olmak üzere ortalama 15 ayda ortaya çıktığı ve ağır etkilerinin 29-46 ayda görüldüğü⁶⁶ göz önünde bulundurulduğunda meslek hastalığına sebebiyet verebileceği söylenebilecektir.⁶⁷ Kanaatimizce İSGK m.3/1/1 lafzında ifade edilen “mesleki riskler” mobbingi de içermektedir. Nitekim mobbing meslek ayırt etmeksizin karşılaşılan bir olgu olup çalışma hayatına içkindir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirilmesi bunlarla başa çıkmanın ilk aşamasını oluşturmaktadır. İşverenler, “*bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlarla ilgili raporları düzenler*” (İSGK, m.14/1/a). Ancak iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirimini sınırlı kaldığı söylenebilecektir.⁶⁸ Bu durumda mobbingin iş kazası olarak kabul edilmemesi ve meslek hastalığına sebep olabileceğinin düşünülmemesi, mobbingin zararlarının düzeyinin farkında olunmaması, idari prosedürlerden kaçınma isteği ve prosedürlerin bilinmemesi etkili olabilir. Bu kapsamda mobbinge ilişkin müstakil bir hukukun varlığı, açık prosedürlerin geliştirilmesi ve çalışanların mobbingi bildirmeye teşvik edilmesi yerinde olacaktır. Bildirme yükümlülüğü sayesinde elde edilen verilerle oluşturulacak bir veritabanı ülkenin tamamında mobbing olgusuna ilişkin içgörü kazanılmasını sağlayabilecektir.

3.1.8. İSG Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İSG organizasyonları iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmalar yapmak üzere düzenlenmiştir. İSG Kurulu, işin türü fark etmeksizin kurulan, ikili diyaloga dayalı, çok disiplinli ve kararları bağlayıcı organizasyonlardır (İSGK m.22/1, m.20/3; “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik*”

65 SSGSSK m.14/1’e göre; “...sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.”

66 Leymann, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996, s. 165.

67 Aynı Yönde: Erdoğan, Gülnur, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, C. 22, S. 83, 2009, s. 334. Akgeyik, Tekin, Meltem Güngör Delen ve Şelale Uşen, Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 2013, s. 62. Palabıyık, B. Buğra, *Yargı Kararları Işığında Mobbing İspatı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023, s. 192. Aksi Yönde: Savaş, İşyerinde Manevi Taciz, s. 127.

68 Dertli, Nail, “SGK İş Kazası İstatistikleri, Alternatif Veri Kaynakları ve Bilgi Açığı”, *Çalışma Ortamı*, S. 155, 2018, s. 4.

(İSGKYÖN), m.6/1). Kurul işveren tarafından kurulmakla birlikte çalışanların yararını gözetme amacındadır. İşverenler, kurul tarafından alınan İSG mevzuatına uygun kararları uygulamak zorundadır (İSGKYÖN, m.4/4). Ancak kurulun da kararları alırken işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurması gerekmektedir (İSGKYÖN, m.11/1). Bu noktada kurul, çalışanlarla işveren arasında bir köprü görevi görecektir.

Kurulun görevleri arasında sayılan İSG konusunda çalışanlara yol göstermek, inceleme, izleme ve uyarma, eğitim ve öğretim planlamak, yıllık rapor hazırlamak, “teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak” (İSGKYÖN, m.8) sorumlulukları mobbing ile ilişkilendirilebilecektir. Bu kapsamda, kurulda mobbing konusunda bilgili ve mağdurun içinde bulunduğu durumu kavrayabilecek üyelerin olması yerinde olacaktır. Bu sayede, mağdurun kurula veya işverene yaptığı başvurular karşılığını bulabilecek ve işyerinde mobbinge karşı gerekli önlemler alınabilecektir. İşverenin kurulun üyelerine ve yedeklerine eğitim verme sorumluluğu (İSGKYÖN, m.7) kapsamında, mobbinge ilişkin ulusal mevzuat, sıkça rastlanan mobbing yöntemleri ve nedenleri, iletişim teknikleri, meslek hastalıkları, o işyerine özel riskler ve mobbinge ilişkin risk değerlendirme konularında eğitim vermesi yararlı olacaktır.

Kurul, uzmanlık alanları, işveren tarafından sağlanan eğitimler, çalışanların talepleri ve görüşleri ile işyerinin ve işverenin koşulları gibi çeşitli faktörleri dikkate alarak İSG mevzuatına uygun öneriler geliştirmelidir. Mobbing ile mücadele kapsamında, İSG eğitim programlarına farkındalık modüllerinin eklenmesi, kurul bünyesinde mobbing şikâyetlerine yönelik özel bir mekanizma oluşturulması, işyerine özgü arabuluculuk sistemlerinin geliştirilmesi, mobbing önleme politikasının hazırlanması, mobbing olaylarının izlenmesi ve raporlanması, işyerinde mobbing mağdurlarına destek programlarının uygulanması, yöneticilere yönelik özel eğitimlerin planlanması ve iş birliği süreçlerinin etkinleştirilmesi gibi uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir.

İSG Kurulu her ne kadar mobbingin önlenmesi adına önemli bir araç olabileceksede kurulun işleyişine ilişkin kimi olgular etkinliğini sınırlamaktadır. İSG Kurulu’nun sadece 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde kurulması (İSGKYÖN, m.4/1) kurulu kurmakla yükümlü işyeri sayısını azaltmaktadır. Nitekim sanayi ve hizmet sektöründe girişim başına çalışan ortalama çalışan sayısının 4,99⁶⁹ olduğu göz önünde bulundurulduğunda az sayıda işyerinde İSG Kurulu kurulması zorunluluğu bulunmaktadır. Buna ek olarak kurulun üyeleri esasında işverenin

69 50 ve daha fazla çalışanı olan işletmelere ilişkin güncel verilerin bulunmaması nedeniyle, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri temel alınmıştır. TÜİK, istatistiklerine göre, Türkiye’de toplam ücretli çalışan sayısı 24.930.726, toplam girişim sayısı ise 5.000.191 olarak kaydedilmiştir. Bu veriler doğrultusunda, 2022 yılında Türkiye’de her bir girişime ortalama 4,99 çalışan düştüğü hesaplanmıştır (TÜİK, Yıllık Sanayi...).

çalışanları olduğu için iş güvencesi ihtiyacı bulunmaktadır. Nitekim kurul üyelerinin “...verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar” (İSGKYÖN, m.8/2). Ancak söz konusu düzenleme somut bir iş güvencesi sağlamamakta ve özel bir tazminat hükmü getirmemektedir. Benzer durum kurulun toplanma sıklığına ilişkin düzenlemede de yer almaktadır. Kurul yapılan işin tehlike sınıfına göre 1-3 ayda bir toplanmaktadır. Fakat kurulun toplanamaması durumuna ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Tüm bunlar değerlendirildiğinde, İSG Kurulu’nun mobbinge mücadelede potansiyel olarak etkili bir araç olabileceği, ancak mevcut yasal düzenlemelerdeki sınırlamalar ve eksiklikler nedeniyle bu potansiyelin tam olarak kullanılmadığı görülmektedir; bu nedenle, kurulun etkinliğini artırmak için yasal düzenlemelerin gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir.

3.1.9. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSG Birimi), işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinden oluşmakta olup, İSG kapsamında gündelik işlerin yürütülmesi ve geleceğe yönelik planlamaların yapılmasının yanı sıra ilk yardım ve acil tedavi hizmetlerini de sağlamaktadır. Sayılan hizmetler işverenin gerekli niteliklere sahip çalışanlarınca görülebileceği gibi ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden de alınabilir. Hatta “...belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak...” işverence de yerine getirilebilir (İSGHYÖN, m.5/1). Bu kapsamda İSG Birimi her an ulaşılabılır durumdaki İSG uzmanlarını barındırmaktadır. Bunlardan işyeri hekimi İSG alanında uzmanlaşmış hekimlerken (İSGK, m.2), iş güvenliği uzmanı Bakanlıkça belgelendirilmiş çalışma yaşamını denetleyen müfettişler, mühendis, mimar veya teknik elemanlardır (İSGK, m.3/1). Her ikisi de işverene bağlı olarak çalışmaktadırlar. Bu durumda her ikisi de işçi⁷⁰ olarak nitelendirilebilse de işyeri hekiminin işyerinin yönetiminde görev aldığı durumlarda işveren vekili olarak nitelendirilmesi yerinde olacaktır.⁷¹ Bu durum İSG Birimi çalışanlarının görevlerini yerine getirirken bağımsızlığını tehlikeye atmaktadır. Her ne kadar İSGK değişik m.8/2’de tazminat hükmü yer alsın da fesih hakkında koruma diğer işçilerle aynı düzeyde olup birim çalışanlarının endişeden uzak bir şekilde çalışması için uygun şartları sağlamamaktadır.

İSG Birimi “işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere...” görevlidir. Bu kapsamda “...göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir” (İSGK, değişik m.8/2). Mobbinge de ilişkili olarak rehberlik, sağlık gözetimi, eğitim ve bilgilendirme planlaması, raporlar ve çalışma ortamının gözetimini yapar (İSGHYÖN,

70 Mollamahmutoglu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, 1401, 1405.

71 A.k. s. 1401; Akın, Levent, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 310.

m.13). Tüm bunlar değerlendirildiğinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlığı belgelerine ilişkin sınav müfredatına mobbinge doğrudan ilişkilendirilebilecek konuların eklenmesi (dolaylı olarak ilişkilendirilebilecekler mevcut sınav müfredatında bulunmaktadır), risk değerlendirmesi çalışmalarında mobbingi de göz önünde bulundurmaları, sağlık gözetimi sırasında çalışanların psikolojik sağlıklarının da değerlendirilmesi, düzenli olarak işyeri kültürü analizlerinin yapılması ve birim çalışanları istihdam edilirken multidisipliner bir yaklaşım benimsenmesi mobbinge başa çıkmada daha etkili bir yaklaşım olacaktır.

3.2. Çalışanların Yükümlülükleri

Mobbing mağdur (kurban ve hedef), zorba (fail, mobbingci) ve izleyici taraflarından oluşmaktadır.⁷² Bu rollerin dağılımı değişebilmektedir. Genellikle mağdur tarafını çalışanlar, fail tarafını ise işverenler ve diğer çalışanlar oluşturmakla birlikte işverenin mağdur failin çalışan olduğu mobbing davranışları görülebilmektedir.⁷³ Çalışanlar mağdur, fail ve izleyici spektrumunda her bir role bürünebilmektedir. Her üç rol için İSG önlemlerine uyma yükümlülüğü, mağdur ve izleyici olarak ise tehlikeyi ve iş kazasını bildirme yükümlülükleri bulunmaktadır.

3.2.1. İSG Önlemlerine Uyma Yükümlülüğü

İSGK hem işverenlere hem de çalışanlara İSG ile ilgili önlemlere uyma yükümlülüğü yüklemiştir. Her iki tarafın söz konusu yükümlülüğü yerine getirmesi iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi aşamasına katkıda bulunacaktır. Bu noktada mobbingi etik dışı bir iletişim süreci⁷⁴ olarak değerlendirdiğimizde failin etik değerlerden uzaklaştığını ve hukuki yönden değerlendirdiğimizde kanunda cezalandırılması öngörülen bir suç işlediği söylenebilecektir. Ancak kimi durumlarda mobbing uygulayan kişi, yaptığı mobbing olarak nitelendirildiğini fark edemeyebilmekte, bunun bir suç olduğunu bilmeyebilmekte ve kendi davranışlarının ağırlığının bilincinde olmayabilmektedir.⁷⁵ Bu durum mobbingin soyut tarafını oluşturmakta olup mobbing tanımlarının muğlaklığı⁷⁶ mobbing davranışlarına yönelik

72 Tınaz, Mobbing..., s. 57.

73 Sara Branch, *Upwards Bullying: An Exploratory Study of Power, Dependency and the Work Environment for Australian Managers* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Griffith University, Queensland, Australia, 2006; Miller, Laura L. "Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men", *Social Psychology Quarterly*, C. 60, S. 1, 1997.

74 Ferrari, Elena, "Raising Awareness on Mobbing: An EU Perspective", European Commission, 2004, s. 2.

75 Einarsen, Ståle; Bjørn Inge Raknes ve Stig Berge Matthiesen, "Bullying and Harassment at Work and their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study", *European Work and Organizational Psychologist*, C. 4, S. 4, 1994; Leymann, Heinz, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, C. 5, S. 2, 1990.

76 Liefvooghe, Andreas P. D. ve Kate Mackenzie Davey, "Explaining Bullying at Work: Why Should We Listen To Employee Accounts?", *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Ed.: Stale Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), Taylor & Francis, London, 2003, s. 229.

önlemler alınmasını zorlaştırmaktadır. Bu noktada hukuki düzenlemeler mobbingi soyut düzeyden somut düzeye taşıma görevi görmektedir.

Çalışanların İSG önlemlerine uyma yükümlülüğü İSGK m.19/1’de düzenlenmiştir. Hükme 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*”. Çalışanların bu yükümlülüğünü yerine getirirken iyi niyet kurallarına uygun olarak davranması beklenebilecektir. Çalışanlar sadece işverenin talimatlarına ve aldığı eğitimlere göre değil yaptıkları işin gereklerine, yeteneklerine ve işverenle aralarındaki bağlılık ilişkisine uygun davranmalıdır. Bu sebeple İSGK’nda açık bir şekilde mobbing düzenlenmediği halde, işveren eğitimlerinde açık bir şekilde mobbinge yer verilmediği halde ve işyeri mobbinge uygun bir çalışma kültürü benimsediği halde dahi çalışanın mobbing davranışında bulunmaması gerekmektedir.

Kanunda çalışanların sorumluluklarını somutlaştıran düzenlemelere yer verilmiş olup, mobbinge ilgili olarak teftişte yetkili makamla, işverenle ve çalışan temsilcisiyle işbirliği yapmak (İSGK, m.19/2/ç) ve kendi görev alanında işveren ve çalışan temsilcisiyle iş birliği yapmak (İSGK, m.19/2/d) yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu hükümler kapsamında çalışanın işverenle işbirliği yapması, onun talimatlarını yerine getirmesi ve mobbinge ilgili politika ve uygulamalara uyması gerekmektedir. Üstelik bunlar mobbing öncesi, sırası ve sonrası dönemlerin tamamını kapsamaktadır. Örneğin, mobbing öncesi süreçte eğitim programlarının geliştirilmesi ve organizasyon kültürünün güçlendirilmesi aşamalarında çalışanların iş birliği yapması gerekmektedir. Mobbing sırasında ise şikâyet sürecinin işletilmesi ve diğer çalışanların sorumluluklarını yerine getirmesi konularında iş birliği sağlanmalıdır. Mobbing sonrasında ise failin cezalandırılması ve mağdurun rehabilitasyonu süreçlerinde iş birliğinin devam ettirilmesi önem arz etmektedir.

Tüm bunlar değerlendirildiğinde, işverenin her türlü önlemi alma borcuyla benzer yapıda, çalışanın da alınan her türlü önleme uyma borcu bulunmaktadır. Bu borcun temelinde iş hukukundan kaynaklı sadakat borcu ve işverenin yönetim hakkının karşısındaki işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu bulunmaktadır. Çalışan bu yükümlülüklerini yerine getirirken TMK’ndan kaynaklanan dürüstlük ve iyi niyet sorumluluklarına uygun bir şekilde davranmalıdır. Bu sebeple, failin bilgisizliğini sebep göstererek suçsuzluğunu iddia etmesi mümkün değildir. Nitekim hukukta genel bir ilke olan “*ignorantia juris non excusat*”, yani “kanunu bilmemek mazeret değildir” prensibi burada da geçerlidir.

3.2.2. İşverene Tehlikeyi Haber Verme Yükümlülüğü

Çalışanlar, “*işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal*

haber vermek” yükümlülüğündedir (İSGK, m.19/2/c). Düzenlemenin ilk yarısı teknik risklere odaklanmakta olup ancak “ciddi ve yakın bir tehlike”nin varlığı durumunda haber verme yükümlülüğünü içermektedir. İkinci yarıda ise koruma tedbirlerindeki eksiklik durumunda “ciddi ve yakın bir tehlike” oluşturmaya dahi çalışanın bu eksikliği haber vermesi yükümlülüğü düzenlenmiştir.⁷⁷

Mobbing davranışı, fiziksel ve psikolojik sağlığa olan olumsuz etkileri nedeniyle önlem alınması gereken ciddi bir tehlikedir. Mobbing ile ilgili tedbirlerde bir eksiklik olması durumunda, çalışanların bu eksikliği işverene bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak mobbing davranışları ve etkileri hakkında bilgi eksikliği, mobbingin tespit edilmesini ve işverene bildirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle işverenin eğitim verme yükümlülüğünü yerine getirirken, çalışanları mobbingi tespit etme konusunda da bilgilendirmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca mağdur ve izleyicilerin mobbing davranışlarını bildirme konusunda isteksiz olabileceği göz önünde bulundurularak, mobbing bildirme prosedürlerinin kolaylaştırılması, örgüt iklimi konusunda düzenli anketler yapılması ve gizliliğin korunması gibi önlemler alınmalıdır.

3.3. Çalışanların Hakları

Yükümlülük kavramı beraberinde hak kavramını da getirmektedir. Çalışanların İSG konusundaki hakları “önleyici nitelik taşıyan hak”lardan sayılmaktadır.⁷⁸ Bu sayede İSG sorunları daha ortaya çıkmadan işverenin müdahalesi çalışan tarafından sağlanmaktadır. Çalışan katılım hakkı aracılığıyla riskleri azaltabilecek, çalışmaktan kaçınma hakkıyla iş kazasından kaçınabilecek, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkıyla o işyerindeki İSG tehlikelerinden tamamen uzaklaşabilecektir.

3.3.1. Katılım Hakkı

Kant’a göre insanların saygınlıklarını korumak için onları birer araç olarak değerlendirmemeli ve bilgilendirilmelidirler.⁷⁹ Katılım hakkı çalışanların huzur ve uyum içinde çalışmalarına uygun ortamı sağlamaktadır. Ancak işyeri organizasyonlarının hiyerarşik yapısı göz önünde bulundurulduğunda çalışanların kararlara katılımının sınırlı kaldığı söylenebilecektir. İSGK m.20 ile düzenlenen “çalışan temsilciliği” kurumu çalışanların İSG süreçlerine katılımı adına yararlı niteliktedir. Günümüzde İŞK’nda işçi temsilcisi ve “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nda işyeri sendika temsilcisi işçi ve çalışanların katılım hakkına

77 Baysal, Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 71; Özer, Hatice Duygu, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na Göre Çalışanların Yükümlülükleri”, *Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 173-4, 2013, s. 212–213.

78 Baycık, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 3, 2013, s. 113.

79 Bowie, Norman E. *Business Ethics: A Kantian Perspective*, Cambridge University Press, 2. Baskı, Cambridge, 2017, s. 47–53.

hizmet etmektedir. İSGK'ndaki çalışan temsilcisi bunlardan farklı olarak İSG “...ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı...” ifade etmektedir (İSGK, m.3/1/c). “Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir” (İSGK, m.20/3). Bu kapsamda çalışan temsilcileri çalışanların İSG süreçlerine aktif katılımlarının sağlanmasında köprü görevi görür. Buna ek olarak İSG konusunda işvereni bağlayıcı kararlar alabilen İSG Kurulu'nun bir üyesidir.

Çalışan temsilcileri çalışanların içinden atanmakta ve işverence özel olarak eğitilmektedirler (İSGK, m.20/1, m.17/2). Bu sayede, işyerindeki düzeni yakından takip eden ve aktif olarak diğer çalışanlarla iş birliği içinde olan bu kişiler, çalışanları gözlemleyerek mobbing davranışlarını tespit edebilir ve bu davranışlara yönelik önleyici tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Aynı zamanda, mobbing mağdurlarının kolayca iletişim kurabileceği bir kişi olarak, konuya ilişkin tespit ve önerilerini işverene iletebilirler. İSG organizasyonlarındaki görevleri doğrultusunda, mobbinge ilişkin karar alma süreçlerinde aktif bir rol üstlenebilirler. Ayrıca iş güvenceleri (İSGK, m.20/4) sebebiyle düşünce ve önerilerini daha rahat açıklayabileceklerdir.

3.3.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Çalışanların kendilerini İSG tehlikelerinden korumak için ellerindeki araçlardan biri de çalışmaktan kaçınma hakkıdır. 155 sayılı ILO Sözleşmesi m.13'te; “sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi...”nin bu davranışından dolayı zarara uğramaması düzenlenmiştir. İSGK'nda bu düzenlemeyle uyumlu olarak çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlemiştir. “Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar...” İSG Kurulu'nun onayıyla çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir (İSGK, m.13/1). Hatta ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda “...işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider[gidebilirler]”. Bu süreçte, çalışan ücretini ve iş sözleşmesinden kaynaklı diğer haklarını almaya devam eder. İşveren, çalışanların taleplerine rağmen gerekli tedbirleri almazsa iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmelerini feshedebilirler (İSGK, m.13/2, 3, 4, 5).

İSG sorunun çalışmaktan kaçınmayı gerektirmesi için tehlikenin öncelikle ciddi ve yakın olması gerekmektedir. Tehlikenin ciddi ve yakın olduğuna ilişkin kararı İSG Kurulu veya işveren verecektir. Tehlikenin önlenemez olduğuna ilişkin karar ise çalışan tarafından alınabilir. Söz konusu kararların objektif ve tespit edilebilir gerekçelere dayanması gerekmektedir.⁸⁰ Kararlar sonrası tehlike devam ettiği sürece çalışan çalışmaktan kaçınabilir.

80 Christman, Anastasia, “The Right to Refuse Unsafe Work: Empowering Workers to Choose Life and Livelihood in an Era of Climate Change”, National Employment Law Project, 2023, s. 2; Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2019, s. 421–422; Süzek, İş Hukuku, s. 910.

Ciddi ve yakın bir tehlike sebebiyle İSG Kurulu'na başvuran veya tehlikenin önlenemez olduğunda Kurul kararı olmaksızın çalışmaktan kaçınan “iş sözleşmesiyle çalışanlar; talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir” (İSGK, m.13/4).

Bir tehlikenin çalışmaktan kaçınmakla sonuçlanması için aynı anda hem ciddi hem de yakın olması gerekmektedir. Mobbing açısından değerlendirildiğinde, mobbing bir süreci ifade eden davranışlar bütünüdür. Bir çalışanın mobbinge maruz kaldığının kabulü için, söz konusu davranışların tekrarlı olarak belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir. Oysa literatürde kabul edildiği üzere mobbingin ciddi sonuçlarının ortaya çıkması zaman almaktadır.⁸¹ Bu durum tehlikenin her ne kadar ciddi olsa da yakın olduğuna dair objektif değerlendirme yapmayı zorlaştırmaktadır. Bu sebeple, İSG Kurulu'nun durumu tespit etmesi güçleşmekte ve çalışanın «ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda» kurul kararı olmaksızın çalışmaktan kaçınması mümkün olmamaktadır. Nitekim çalışmaktan kaçınma hakkının objektif ve kanıtlanabilir olması gerekliliği bu haktan yararlanmayı oldukça sınırlamaktadır. Ancak çalışanın bu hakkını kullanmasından dolayı haklarının kısıtlanamayacak olması göz önünde bulundurulduğunda çalışanın tehlikenin düzeyine ilişkin değerlendirme hatası yapması durumunda sorumlu tutulamayacağı söylenebilecektir.⁸² Her ne kadar Leymann'ın “mağdur, kendisinin mağdur olduğunu hissedendir”⁸³ düşüncesine dayanılarak mobbing mağdurlarının tehlikeyle karşı karşıya oldukları ileri sürülebilse de, pozitif hukuk düzenlemeleri, mobbing mağdurlarının çalışmaktan kaçınma hakkından yararlanmaları için uygun şartları sağlamamaktadır.⁸⁴

Tüm bunlar değerlendirildiğinde, “ciddi ve yakın tehlike” tanımının psikososyal riskleri de kapsayacak şekilde “ciddi veya yakın tehlike” olarak genişletilmesi, İSG Kurul üyelerinin mobbing vakalarını tespit etme yetkinliklerinin artırılması ve risk değerlendirme raporuna göre yüksek risk içeren durumlar, çalışanlar ve çalışma bölümlerinde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının kolaylaştırılması sayesinde, çalışanlar bu hakkı daha etkin ve isabetli bir şekilde kullanabileceklerdir.

81 Ståle Einarsen et al (eds), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Taylor & Francis, London, 2003; Leymann, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996.

82 Başbuğ, Aydın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi”, *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları* (Ed.: Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut), Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s. 35.

83 Tınaz, Pınar, Hediye Ergin ve Hediye Bayram, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008, s. 5.

84 Aynı Yönde: Kantarcı, Nihan Gizem, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 186. Tozoğlu, Selin, *İş Yerinde Psikolojik Taciz Konulu Hukuk Davaları Üzerine Keşfedici Bir Araştırma*, Sayram Yayınları, Konya, 2018, s. 76. Palabıyık, Yargı Kararları..., s. 194. Aksi Yönde: Arslan Ertürk, Arzu, “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya’da Örnekler”, *Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, 2014, s. 308–309. Ünal, Karşılaştırmalı Hukuk..., s. 57–59. Dalgaldere, Ayşegül, *Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021, s. 117.

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı mobbingin bir iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sorunu olduğunu ortaya koymak ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) çerçevesinde işçi ve işverenin mobbingle mücadeledeki yükümlülüklerini incelemek ve öneriler getirmektir. Literatürde mobbing, farklı kavramsallaştırmalarla geniş bir inceleme alanı bulmuştur. Bu çalışma, hukuk, sosyal politika, çalışma psikolojisi ve çalışma sosyolojisi gibi disiplinlerin çıktılarından yararlanarak Türk İSG mevzuatına yönelik öneriler geliştirmiştir.

Mobbingin etkileri ve İSGK'ndaki düzenlemeler dikkate alındığında, mobbing İSG sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, mobbing kavramının çalışma yaşamına ilişkin ilk kullanımının «İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık» konulu bir raporda yer alması ve 2012 yılında yayımlanan «İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi»nde mobbingin bir İSG sorunu olarak ele alınması da bu görüşü desteklemektedir. Buna ek olarak İSG profesyonelleri risk değerlendirmesi yaklaşımlarıyla mobbingle başa çıkılması için gerekli bilgi ve yeteneklere sahiptir. Bu noktada mobbinge yönelik önlemlerin İSG departmanında başlaması yerinde olacaktır. Ancak, mobbinge yönelik mevcut hukuki düzenlemeler dağınık ve kısıtlı kalmaktadır. Mobbingin tanımlanması, kapsamı, yaptırımları ve önleme mekanizmaları açısından bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bağlamda İSGK mobbingle mücadelede önemli rol oynayabilecektir. Her ne kadar mobbingle ilişkilendirilebilecek düzenlemeler İSGK'de bulunsun da dolaylı ve sınırlı bir yapı sergilemektedir.

İSG mevzuatına göre işverenin İSG ile ilgili bilim ve tekniğin gerekli kıldığı her türlü önlemi alma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirirken sürekli daha iyisini hedeflemeli, gelişmeleri takip etmeli ve sürekli iyileştirme yapmalıdır.

İşveren İSG önlemlerine uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğü kapsamında, gerekli önlemlere uymayan çalışanları çeşitli mekanizmalarla cezalandırabilir ve davranışların devamı durumunda çalışanın iş sözleşmesi sona erdirilebilir. Bu süreçte risk değerlendirmesi raporundan yararlanarak mobbing riskinin yüksek olduğu alanlarda mobbing davranışı ortaya çıkmadan engellenebilir.

İşverenin, çalışanlara mobbing konusunda eğitim ve bilgi vererek uzun vadede mobbingden arındırılmış bir çalışma ortamı sağlaması mümkün olabilir. Eğitimlerde hangi davranışların mobbing olarak kabul edildiği, işverenin mobbinge karşı tavrı ve mobbinge yönelik yaptırımlar hakkında bilgilendirme yapılmalıdır. Bu noktada eğitimin başta mağdur olma riski yüksek gruplar olmak üzere tüm sosyal tarafları kapsamaması ve eğitimin başarısının takip edilmesi gerekmektedir.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü kapsamında sağlıklı iletişim yolları açılmalıdır. Bu sayede mobbing mağdurlarının içinde bulunabilecekleri yalnızlık, dışlanmışlık ve ümitsizlik duyguları azaltılabilecektir.

İşveren, risk değerlendirmesi süreçlerine mobbingle mücadeleyi de ekleyerek mobbing ile riskin kaynağında mücadele edebilir. Buna ek olarak çalışma şartları mağdurlara uygun hale getirilebilir ve bu süreçte özel politika gerektiren gruplar da ayrıca ele alınabilir. Ancak bu süreçler yönetilirken risk değerlendirmesi yapan ekibin mobbing konusunda eğitilmiş üyelerden oluşmasına dikkat edilmelidir. Ayrıca risk değerlendirmesi işyerinin tehlike düzeyine uygun olarak belirli aralıklarla tekrarlanmalıdır. Bu aralıklar belirlenirken mobbing davranışlarının arttığı veya artma ihtimali olan dönemler göz önünde bulundurulmalıdır.

İSGK'ndaki tehlike sınıflandırmasının odağında daha çok fizyolojik riskler bulunmaktadır. Bu noktada psikolojik riskler de sınıflandırmaya dahil edilmelidir. Hatta psikolojik faktörleri de içerecek bir tehlike sınıflandırması yapılabilir ve diğer tehlike sınıflandırmalarıyla birlikte kullanılabilir.

İSGK'nda işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü sadece fizyolojik risklerden ibaret olmayıp psikososyal riskleri de içermektedir. Bu doğrultuda mobbing mağdurlarının karşılaştıkları sağlık sorunları da göz önünde bulundurulmalı ve sağlık gözetiminin içeriği hem fizyolojik hem psikolojik risklerden oluşturulmalıdır. Düzenli gerçekleştirilen psikolojik testler aracılığıyla; çalışma ortamı değişiklikleri, eğitimler verilmesi ve muayene sıklığının belirlenmesi yararlı olabilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kurulu ve İSG Birimi üyelerinin mobbing konusundaki bilgi düzeyleri ve mobbingle mücadeleye yönelik önerileri, mobbinge karşı etkili çözümler geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir. Ancak, bu kurul ve birimlerin işveren tarafından oluşturulması, çalışanların iş güvencesi açısından bazı riskler barındırmaktadır. Kanunda, bu üyelerin haklarının kısıtlanamayacağına ilişkin düzenlemeler yer alsa da, bu düzenlemelere ilişkin yaptırımların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu nedenle, mobbingle mücadelede caydırıcılığı artırmak amacıyla, özel bir tazminat yükümlülüğünün getirilmesi yerinde olacaktır.

İSG Birimlerinde yer alan çalışanlar uzmanlık eğitiminden geçmektedir. Ancak bu eğitimlerin içeriğinin oldukça sınırlı bir kısmı mobbing ile ilgilidir. Bu noktada eğitimlerin içeriğinin psikolojik riskleri de içerecek şekilde güncellenmesi gerekmektedir.

Tüm bu önlemlerin ve daha fazlasının işveren tarafından alınması, mobbing ile mücadele için tek başına yeterli değildir. Sürecin vazgeçilmez parçası olan çalışanların belirtilen önlemlere uyma yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle mobbing, ancak işveren ve çalışanların iş birliği ile çözülebileceği bir sosyal sorundur.

İSGK'nda çalışanların iş kazasını bildirme yükümlülüğü olmamasına rağmen, şikayet mekanizmalarının kullanılması teşvik edilmelidir. Ayrıca, tehlikenin işverene bildirilmesi yükümlülüğünün içeriği genişletilerek, sadece teknik riskleri içermekten çıkarılmalıdır. Mobbing davranışını ve riskini bildirme prosedürlerinin kolaylaştırılması ve bildiren çalışanların gizliliğinin korunması konusunda önlemler alınmalıdır.

Çalışanların, yukarıda belirtilen yük¼ml¼l¼klerine karşılık, «önleyici nitelik taşıyan hakları» da bulunmaktadır. Bunlardan İSG süreçlerine katılım hakkı kapsamında çalışanlar kendilerini işveren karşısında temsil edebilir ve mobbing davranışlarına karşı geliştirilecek süreçlerin parçası olabilirler. Son olarak “ciddi ve yakın tehlike” kavramının mobbingi içerecek şekilde genişletilmesi ve bu sayede çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarını mobbing durumunda da kullanabilmeleri düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

Acar, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder, “İşyerinde Psikolojik Yıldırımaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 37, S. 2, 2008.

Akel, Ömer, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre İş Kazası Sayılan Hâller ve İş Kazasının Bildirilmesi*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019.

Akgeyik, Tekin, Meltem Güngör Delen ve Şelale Uşen, *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz, Özyurt Matbaacılık*, Ankara, 2013.

Akın, Levent, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.

Altuntaş, Ceren, “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, *Journal of Yasar University*, C. 18, S. 5, 2010.

Arslan Ertürk, Arzu, “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya’dan Örnekler”, *Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, 2014.

Atlı, Kadir vd., *Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi*, Ankara, 2010.

Baer, Ruth A. “Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review”, *Clinical Psychology: Science and Practice*, C. 10, S. 2, 2003.

Baillien, Elfi;Inge Neyens ve Hans de Witte ve Nele de Cuyper, “A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model”, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, C. 19, S. 1, 2009.

Başbuğ, Aydın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi”, *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları* (Ed.: Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut), Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016.

Baycık, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 3, 2013.

Baysal, Ulaş, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.

Beck, David vd., *Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung - Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis*, 2022.

Bowie, Norman E. *Business Ethics: A Kantian Perspective*, Cambridge University Press, 2. Baskı, Cambridge, 2017.

Sara Branch, *Upwards Bullying: An Exploratory Study of Power, Dependency and the Work Environment for Australian Managers* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Griffith University, Queensland, Australia, 2006.

Bruhn, Anders ve Kaj Frick, “Why It was so Difficult to Develop New Methods to Inspect Work Organization and Psychosocial Risks in Sweden”, *Safety Science*, C. 49, S. 4, 2011.

Budnik, Monika, “Mobbing and Harcèlement Moral in Comparative Perspective: Study of the Phenomenon in Poland and France”, *Aggression and Violent Behavior*, C. 52, 2020.

Canbolat, Talat, “İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz” (Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, İstanbul, 19-21 Nisan)

Caner Akın, Güfte ve Derya Çevik Taşdemir, “Kurumsal Psikososyal Risk Etmenleri İş Güvenliğini Nasıl Etkiler: Ampirik Bir Çalışma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C. 14, S. 2, 2022.

Cassitto, Maria Grazia ve R. Gilioli, “Emerging Aspects of Occupational Stress”, *Medical Law*, C. 94, S. 1, 2003.

Christman, Anastasia, *The Right to Refuse Unsafe Work: Empowering Workers to Choose Life and Livelihood in an Era of Climate Change*, 2023.

Cotton, Peter ve Peter M. Hart, “Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research”, *Australian Psychologist*, C. 38, S. 2, 2003.

Cox, Tom, Amanda Griffiths ve Eusebio Rial-González, *Research on Work-Related Stress*, Luxembourg, 2000.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2023.

Da Costa Silva, Rita de Cássia; Maykon Anderson Pires de Novais ve Paola Zucchi, “Notifications of Work-Related Injuries and Diseases: An Observational Study on a Mining Disaster”, *BMC Health Services Research*, C. 23, S. 1, 2023.

Dalgaldere, Ayşegül, *Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021.

Demir, Şamil, “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, C. 67, S. 2, 2009.

Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2016.

Dertli, Nail, “SGK İş Kazası İstatistikleri, Alternatif Veri Kaynakları ve Bilgi Açığı”, *Çalışma Ortamı*, S. 155, 2018.

Di Martino, Vittorio, Helge Hoel ve Cary L. Cooper, *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*, Dublin, 2003.

Doğancı, Doğa Ekrem ve Recep Çakrak, “Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikoloji Taciz (Mobbing) ve İspat Yüğü”, *Kara Tahta*, S. 6, 2016.

Duffy, Maureen ve Len Sperry, “Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences”, *The Family Journal*, C. 15, S. 4, 2007.

Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Taylor & Francis, London, 2003.

Einarsen, Ståle, Bjørn Inge Raknes ve Stig Berge Matthiesen, “Bullying and Harassment at Work and their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study”, *European Work and Organizational Psychologist*, C. 4, S. 4, 1994.

Erdoğan, Gülnur, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, C. 22, S. 83, 2009.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2019.

Ferrari, Elena, *Raising Awareness on Mobbing: An EU Perspective*, 2004.

Fromm, Erich, *Sağlıklı Toplum*, Payel Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 1990.

Grammarly, *2024 State of Business Communication*, 2024.

Grossman, David, *The Cost of Poor Communications*, 2011.

Gurvitch ve Georges, *Sociology of Law-(1947)*, Kegan Paul, Trench, Trubner & Co. Londra, 1947.

Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, 2014.

Hamilton, W. M. “Some Points in Industrial Hygiene”, *Public Health*, C. 22, 1908.

Harthill, Susan, “Workplace Bullying as an Occupational Safety and Health Matter: A Comparative Analysis”, *Hastings International and Comparative Law Review*, C. 34, S. 2, 2011.

Hekimler, Alpay, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”, *Tekirdağ S.M.M.M Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 1, 2012.

Hoel, Helge ve Cary L. Cooper, *Destructive Conflict and Bullying at Work*, 2000.

Hülshager, Ute R;Hugo J. E. M. Alberts ve Alina Feinholdt ve Jonas W. B. Lang, “Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction”, *The Journal of Applied Psychology*, C. 98, S. 2, 2013.

ILO, *Safety in Numbers: Pointers for a Global Safety Culture at Work*, Geneva, 2003.

ILO, “Encyclopaedia of Occupational Health and Safety”, <http://www.ilocis.org/documents/chpt16e.htm>, Erişim Tarihi: 24.07.2023.

ILO, *Investigation of Occupational Accidents and Diseases: A Practical Guide for Labour Inspectors*, Geneva, 2015.

ILO, *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*, ILO, Geneva, 2022.

Kantarci, Nihan Gizem, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

Karakaş, Sibel Asi ve Ayşe Okanlı, “The Effect of Assertiveness Training on the Mobbing That Nurses Experience”, *Workplace Health & Safety*, C. 63, S. 10, 2015.

Keashly, Loreleigh;Honey Minkowitz ve Branda L. Nowell, “Resolution and Workplace Bullying”, *Bullying and Harassment in the Workplace* (Ed.: Ståle Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), CRC Press, 3. Baskı, Boca Raton, 2020.

Kılıkış, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayınları, Bursa, 2014.

Leymann, Heinz, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, C. 5, S. 2, 1990.

Leymann, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996.

Liefoghe, Andreas P. D. ve Kate Mackenzie Davey, “Explaining Bullying at Work: Why Should We Listen To Employee Accounts?”, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Ed.: Stale Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), Taylor & Francis, London, 2003.

Limon, Aslı, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, C. 0, S. 1, 2012.

Locke, John, *Second Treatise of Government*, Hackett Publishing Company, Indianapolis, 1980.

Miller, Laura L. “Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men”, *Social Psychology Quarterly*, C. 60, S. 1, 1997.

Mollamahmutoglu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Namie, Gary, “Workplace Bullying: Escalated Incivility”, *Ivey Business Journal*, 2003.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.

Nielsen, Morten Birkeland; Stig Berge Matthiesen ve Ståle Einarsen, “The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying: A Meta-Analysis”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, C. 83, S. 4, 2010.

Özer, Hatice Duygu, «6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu»na Göre Çalışanların Yükümlülükleri», *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 173-4, 2013.

Özler, Derya Ergun ve Nuray Mercan, *Yöneltilmiş ve Örgütsel Açısından Psikolojik Terör*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2009.

Özten, Ezgi ve Fatma Umut Beşpınar, «Türkiye»deki Beyaz Yakalıların Ayrımcılığa Dayalı Mobbing Deneyimleri Mücadele Yolları ve Önerileri», *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, C. 21, S. 2, 2018.

Palabıyık, B. Buğra, *Yargı Kararları Işığında Mobbing İspatı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023.

Paoli, P. ve Damien Merllié, *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2001.

Parent-Thirion, Agnès vd., *6th European Working Conditions Survey: Overview Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017.

Sahan, Ceyda; Sibel Kiran ve Daniela Converso ve Yucel Demiral, “Emerging Need for a National Policy on Psychosocial Risk Assessment and Monitoring in a Developing Country: A Modified Delphi Study”, *Journal of Basic and Clinical Health Sciences*, C. 5, S. 1, 2021.

Savaş, Fatma B. İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007.

Sevimli, K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, C. 1, 2013.

Sevinçok, Levent, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, *Kara Tahta*, S. 5, 2016.

Soyaslan, Doğan, *Ceza Hukuku: Özel Hükümler*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.

Sümer, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2021.

Szigety, Tünde, “Early Predictors of Workplace Mobbing”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, C. 33, 2012.

Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Beta Basım Yayım, Ankara, 2022.

Tınaz, Pınar, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 10, 2006.

Tınaz, Pınar, Hediye Ergin ve Hediye Bayram, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.

Tozoğlu, Selin, İş Yerinde Psikolojik Taciz Konulu Hukuk Davaları Üzerine Keşfedici Bir Araştırma, Sayram Yayınları, Konya, 2018.

TÜİK, “Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri”, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=129&locale=tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2024.

Türkiye İş Kurumu, “Mobbing Başvuru İstatistikleri”, <http://www.alo170.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 18.02.2019.

Ünal, Canan, «Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi», *Legal İHD*, S. 37, 2013.

Vartia-Vaananen, Maarit, “Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland”, *JILPT*, C. 12, 2013.

Vogel, Laurent, *Psychological Harassment at Work and the Law: Wanted: an Integrated Whole-Workforce Approach in Workplace Health Policy*, 2002.

Wang, Mei-Ling ve Yi-Hua Hsieh, “Do Gender Differences Matter to Workplace Bullying?”, *Work*, C. 53, S. 3, 2015.

Worknest, *Revealed: The Common Root Causes Behind 'Wholly Avoidable' Workplace Accidents*, 2022.

Yıldırım, Fatih ve Oğuzhan Ekici, *Mobbing: Nedenleri, Aktörleri ve Etkileri*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.

Zapf, Dieter, “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, *International Journal of Manpower*, C. 201/2, 1999.

Zapf, Dieter ve Ståle Einarsen, “Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators”, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (Ed.: Ståle Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), Taylor & Francis, London, 2003.