

Yargı Kararları Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Tacizin İspatı

Proof of Psychological Harassment in the Workplace within the Framework of Judicial Decisions

H. Hilal TİRİTOĞLU ERSOY^{1*} 

ÖZ

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), genel olarak, bir işçinin, işveren, işveren vekili veya diğer işçiler tarafından rahatsız edici, ahlaka aykırı, sistematik ve sürekli nitelikteki söz ve davranışlarla hedef alınması suretiyle onur ve saygınlığının zedelenmesine yol açan bir süreçtir. Mağdurun mesleki itibarına ve psikolojik bütünlüğüne zarar veren, işyerindeki konumunu sarsan bu tür eylemler, çalışma ortamını katlanılmaz hâle getirmekte ve bir çeşit psikolojik terör niteliği taşımaktadır. Günümüzde psikolojik taciz, çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan ciddi bir risk unsurudur. Bu tür davranışlara maruz kalan işçilerin yalnızca ruhsal değil, bedensel sağlıkları da zarar görmekte; sosyal ilişkileri, iş verimlilikleri ve ekonomik durumları olumsuz etkilenmektedir. Sonuç olarak, psikolojik tacize uğrayan işçinin kişilik hakları, sağlığı ve mesleki geleceği ciddi şekilde zarar görmekte; bu durum yalnızca mağduru değil, işyeri ortamını ve dolaylı olarak toplumsal yapıyı da olumsuz yönde etkilemektedir. Psikolojik tacizi daha karmaşık hale getiren bir diğer husus ise, bu tür eylemlerin ispatının oldukça güç olmasıdır. Taciz davranışlarının, çoğu zaman gizli, dolaylı ve süreklilik arz eden bir biçimde gerçekleşmesi nedeniyle, mağdur hem bu eylemleri hem de eylemlerle uğradığı zarar arasındaki illiyet bağıını ortaya koymakta ciddi zorluklar yaşamaktadır. Bu bağlamda, psikolojik tacizin tespiti ve önlenmesi bakımından ispat süreci, belirleyici bir işlev üstlenmektedir. Çalışmamızda, “Yargı Kararları Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Tacizin İspatı” konusu ele alınmıştır. Bu doğrultuda öncelikle, psikolojik taciz kavramının tanımı ve terminolojisine yer verilmiş; hukuki çerçevenin belirlenebilmesi amacıyla ilgili yasal düzenlemeler ile yargı içtihatları değerlendirilmiştir. Ardından, psikolojik tacizin ispatına ilişkin olarak, ispat kavramı, ispat yükünün dağılımı, delil türleri ve bunların değerlendirilmesine ilişkin ölçütler, yargı kararları ışığında ayrıntılı biçimde incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik taciz, İşyerinde psikolojik taciz, Mobbing, İspat yükü, Yaklaşık ispat, Psikolojik tacizin ispatı

* Arş. Gör. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0002-3429-9210.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: H. Hilal TİRİTOĞLU ERSOY

E-posta/E-mail: h.h.tiritoglu.ersoy@aybu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 09.05.2025

Kabul Tarihi/Accepted: 24.06.2025

ABSTRACT

Psychological harassment in the workplace (mobbing) is, in general, a process in which an employee is targeted by the employer, the employer's representative or other employees through disturbing, immoral, systematic and continuous acts, resulting in damage to the employee's honor and dignity. Such acts, which damage the professional reputation and psychological integrity of the victim and undermine his/her position in the workplace, make the working environment unbearable and constitute a form of psychological terror. Today, psychological harassment is a serious risk factor that is frequently encountered in working life. Employees who are subjected to such behaviors suffer not only mental but also physical health damage; their social relations, work productivity and economic status are negatively affected. As a result, the personal rights, health and professional future of the employee who is subjected to psychological harassment are seriously damaged; this situation negatively affects not only the victim but also the workplace environment and indirectly the social structure. Another aspect that makes psychological harassment more complex is that such acts are very difficult to prove. Since harassment behaviors are often covert, indirect and continuous, the victim has serious difficulties in establishing both these acts and the causal link between the acts and the harm suffered. In this context, the process of proof plays a decisive role in the detection and prevention of psychological harassment. In our study, the subject of "Proof of Psychological Harassment in the Workplace within the Framework of Judicial Decisions" is examined. In this respect, firstly, the definition and terminology of the concept of psychological harassment are provided and the relevant legal regulations and jurisprudence are evaluated to determine the legal framework. Then, regarding the proof of psychological harassment, the concept of proof, the distribution of the burden of proof, the types of evidence and the criteria for their evaluation are examined in detail in the light of judicial decisions.

Keywords: Psychological harassment, Psychological harassment in the workplace, Mobbing, Burden of proof, Approximate proof, Proof of psychological harassment

GİRİŞ

İşyerinde psikolojik taciz, genel olarak, hedef alınan bir işçinin onur ve saygınlığını zedeleme amacı taşıyan, sistematik ve sürekli nitelikteki davranışlar aracılığıyla ortaya çıkan bir süreçtir¹. Psikolojik taciz kavramı, uygulamada hem işverenler hem de işçiler açısından hakkında henüz tam anlamıyla farkındalık oluşmuş ve üzerinde anlaşmaya varılmış bir kavram değildir². Bunun sebebi ise, psikolojik taciz kavramının sınırlarının, kapsamının net bir şekilde belirlenememiş olmasıdır³. Latin kökenli "mobile vulgus" ifadesinden türetilen "mobbing" terimi, genel olarak, psikolojik yıldırma, kuşatma, taciz, rahatsız etme ve sıkıntı verme gibi eylemleri içeren sistematik psikolojik baskıları ifade etmektedir. İşyerinde uygulanan psikolojik şiddetin bir yansıması olan bu kavram, psiko-sosyal bir stres biçiminde kendisini göstermektedir⁴.

- 1 Pınar Tınaz, Fuat Bayram ve Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Beta 2008) 81.
- 2 Roxana Diana Pascu, 'The Phenomenon of Mobbing' (2015) 9(1) Research and Science Today 146, 147.
- 3 TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu* (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No 6 2011) 6.
- 4 TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu (n 3) 6; Ali Güzel ve Emre Ertan, 'İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk' (2007) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 509, 511, 536; Hakan Keser, 'İş Sözleşmesinin Mobbing Sebebi ile Feshi Üzerine Bir Değerlendirme' (2016) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan) 261, 262; Gaye Burcu Yıldız, *İşverenin Eşit Davranma*

Günümüzde psikolojik taciz, çalışma yaşamının doğasında bulunan temel risklerden biri haline gelmiştir⁵. Bu olgunun, küresel bir pandemi gibi iş hayatına yayıldığı ifade edilebilir. Bunun çeşitli sebepleri arasında; ayrımcılık, liyakat ilkesinden uzaklaşma, kayırmacılık gibi hakkaniyetten uzak saikler bulunmaktadır⁶. İşyerinde psikolojik taciz, diğer taciz türleri gibi hem maruz kalanları hem de toplumu olumsuz yönde etkilemektedir. Zira psikolojik tacize maruz kalan bireylerin psikolojik, fiziksel sağlık, toplumsal ilişkiler, işteki verimlilik, ekonomik durum gibi birçok bakımdan olumsuz etkilendikleri göz ardı edilemeyecek bir gerçektir⁷. Bu bağlamda, psikolojik tacize maruz kalan işçinin hem kişilik hakları ve sağlığı hem de kariyeri ciddi şekilde zarar görmektedir⁸.

İş ilişkisinde, her ne kadar işçi ve işveren karşıt taraflar olarak görülse de bu ilişkinin devamı esasen her iki tarafın karşılıklı menfaatlerinin dengede tutulması ile mümkündür. Bu bakımdan, taraflardan birinin madden yahut manen zarara uğraması uzun vadede diğer tarafın da bundan olumsuz olarak etkilenmesine neden olur. Başka bir ifade ile, işçilerin psikolojik tacize uğramamaları ve buna maruz kalanların daha fazla zarar görmemeleri için önlem alınması yalnızca işçinin değil, işverenin ve toplumun da menfaatine hizmet eder. Ayrıca, psikolojik taciz olgusu işverenler aleyhine de kötüye kullanıma açık bir kavramdır. Asılsız psikolojik taciz iddialarının önüne geçilmesi, işçilerin maruz kaldıkları psikolojik tacizin önlenmesi kadar dikkate alınması gereken bir diğer husustur⁹. Belirtilen sebeplerle, işyerinde psikolojik taciz kavramından ne anlaşılması gerektiğinin açığa kavuşturulması ve olayların tarafsız şekilde değerlendirilebilmesi bakımından gerekli yasal düzenlemeler ve yargı içtihatları ile nesnel kriterler oluşturulması büyük önem taşımaktadır.

Psikolojik tacizi daha karmaşık hale getiren bir diğer husus, bu tür eylemlerin ispatının oldukça güç olmasıdır. Psikolojik taciz davranışlarının çoğunlukla aleni şekilde gerçekleşmemesi, mağdurun hem bu eylemleri hem de bu eylemlerle uğradığı zarar arasındaki illiyet bağıını ortaya koymasını önemli ölçüde zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, psikolojik taciz iddialarına ilişkin davalarda ispat güclüğü, tarafların yeterli delil sunamayacakları endişesi ile yargı yoluna başvurmadan kaçınmalarına yol açabilmektedir. Bu süreçte mağdur, maruz kaldığı psikolojik tacizle çoğunlukla kendi çabalarıyla baş etmeye çalışmakta; bu durum ise ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde ciddi zararlara neden olabilmektedir. Bu çerçevede, psikolojik tacizin tespiti ve önlenmesi bakımından ispat meselesi büyük önem taşımaktadır. Zira psikolojik taciz sonucu doğan zararın hukuki sorumluluğa yol

Borcu (Yetkin 2008) 125; Lütfi İncirlioğlu, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri' (2013) 13(1) Kamu- İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 103, 103.

- 5 Keser (n 4) 262; Canan Ünal, 'Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi' (2013) 19(37) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 15, 17.
- 6 Kadriye Bakırcı, 'Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet' (2020) 33(151) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 29, 31-32.
- 7 Bakırcı (n 6) 32; Keser (n 4) 269-270; Pınar Tınaz, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2006) 4(11) Çalışma ve Toplum Dergisi 13, 24; Yıldız (n 4) 125; Ünal (n 5) 17-18; Özgür Oğuz, 'İş Hukuku Bakımından Mobbing: Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme' (2025) 33(1) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 239, 241.
- 8 Arzu Arslan Ertürk, 'İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 285, 285; Ünal (n 5) 17, 49.
- 9 Arslan Ertürk (n 8) 287; Ünal (n 5) 66.

açabilmesi, bu zarar ile taciz eylemleri arasında illiyet bağının kurulmasına bağlıdır. Bu bağlamda, ispat yükünün dağılımı ve başvurulabilecek delil türlerinden ne şekilde yararlanılacağı özellikle önem arz etmektedir¹⁰.

Çalışmamızda, önemi dolayısıyla “*Yargı Kararları Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Tacizin İspatı*” konusu ele alınmıştır. Bu kapsamda öncelikle, psikolojik taciz kavramının tanımı ve terminolojisine yer verilmiş; hukuki çerçevenin ortaya konulabilmesi amacıyla ilgili yasal düzenlemeler ve yargı içtihatları incelenmiştir. Akabinde, psikolojik tacizin ispatına ilişkin olarak ispat kavramı, ispat yükünün dağılımı, delil türleri ve bunların değerlendirilmesine ilişkin ölçütler, yargı kararları çerçevesinde ayrıntılı biçimde irdelenmiştir.

I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI

A. TANIM VE TERMINOLOJİ

İşyerinde psikolojik taciz, çalışma hayatında oldukça eskiye dayanmakla beraber özellikle son yıllarda öne çıkan önemli bir sorun halini almıştır. Psikolojik taciz olgusu, 1980’li yıllarda uluslararası akademik çalışmalarda hızla artan şekilde yer almaya başlamıştır. Yasal düzenlemelerde kendini göstermeye başlaması ise 1990’lı yılların başlarına tekabül etmektedir. Türkiye’de konuya yönelim 2000’li yıllarda önce akademik çalışmalarda ortaya çıkmış ardından yargı kararlarında yer bulmaya başlamıştır. Kuşkusuz, psikolojik taciz kavramının uluslararası belgelerde yer alması ve bu belgeler aracılığıyla devletlere psikolojik tacizi önleme konusunda bazı yükümlülükler getirilmiş olması, bu sürecin şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır¹¹. Nihayetinde 2011 yılında ise “*psikolojik taciz*” olgusu yasal mevzuata dâhil olmuştur¹².

10 Salim Yunus Lokmanoğlu, *İşyerinde Psikolojik Taciz – Mobbing* (4. Baskı, Seçkin 2024) 164; Buğra Palabıyık, *Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı* (4. Baskı, Seçkin 2023) 231-232.

11 Nurşen Caniklioğlu, ‘Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi’ *Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri* (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 2011) 78, 102. Psikolojik tacizin önlenmesi açısından Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında yer alan düzenlemeler önemli bir yere sahiptir. Şartın, Türkiye’nin çekince koymadan kabul ettiği “*Onurlu Çalışma Hakkı*” başlıklı 26. maddesi, taraf devletlere bu alanda çeşitli yükümlülükler getirmektedir. Maddeye göre, taraf devletler; çalışanların işyerinde veya işle bağlantılı cinsel ve psikolojik taciz konusunda bilinçlenmesini sağlamak, bu tür davranışların önlenmesini desteklemek ve çalışanları bu tür eylemlere karşı korumak amacıyla gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Ayrıntılı bilgi için bkz. Council of Europe, *Revised European Social Charter*, ETS No 163 (Strasbourg, 3 May 1996) <<https://rm.coe.int/168007cf93>> Erişim Tarihi 03 Nisan 2025; Caniklioğlu (n 11) 102; Gaye Baycık, ‘İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’ *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, On İki Levha 2018) 255; Ünal (n 5) 38; Hande Heper, ‘Uluslararası Düzenlemeler Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele: Avrupa Ülke Örnekleri ve Türkiye İçin Öneriler’ (2016) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* (Prof. Dr. Fevzi Demire Armağan) 427, 433.

12 Fatma Burcu Savaş Kutsal, ‘Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz’ iç Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (edr), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* (Beta 2017) 257, 257; Alp Limoncuoğlu, ‘İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar’ (2013) 25(105) *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 51, 52.

İşyerinde psikolojik taciz, genel olarak, işyerinde bir işçinin diğer kişi veya kişiler tarafından rahatsız edici, ahlaka aykırı, sistematik ve sürekli nitelikteki söz ve davranışlarla hedef alınarak, onur ve saygınlığının zedelenmesine yol açan bir süreçtir. Psikolojik taciz niteliğindeki davranışlar, işveren, işveren vekili veya diğer işçiler tarafından gerçekleştirilebilir. Bu tür eylemlere, özellikle etkin bir denetim mekanizmasının bulunmadığı işyerlerinde ve hiyerarşik bir yapılaşmanın mevcut olduğu gruplarda, güçlü tarafın ast konumdakilere psikolojik yollardan baskı yapması şeklinde rastlanmaktadır¹³. Günümüzde “*psikolojik taciz*” ya da “*mobbing*” terimi, bir kimseyi sıkıştırmak, çevresini kuşatmak, sıkıntı vermek ve rahatsız etmek anlamlarını taşımaktadır¹⁴.

İşyerinde psikolojik taciz kavramını bilimsel olarak tanımlayan ve bu alanda öncü araştırmalar yapan Alman-İsveçli psikolog ve akademisyen Heinz Leymann’a göre, işyerinde psikolojik taciz (mobbing), belirli bir kişinin, çoğunlukla iş arkadaşları ve/veya amirleri tarafından sistematik, sürekli ve kasıtlı bir biçimde baskı altına alınarak çalışma koşullarının ağırlaştırılması sürecini ifade eder. Bu süreç, mağdurun mesleki itibarını zedelemeyi, psikolojik bütünlüğüne zarar vermeyi ve işyerindeki konumunu sarsmayı amaçlayan eylemleri içerir. Bu tür vakaların birçoğunda, mağdurda psikiyatrik hastalıkların ortaya çıkmasına yol açabilecek ağır psikolojik etkiler görülmektedir¹⁵. Bu kapsamda, psikolojik taciz, belirli bir kişiye yönelik olarak sistematik ve kasıtlı biçimde gerçekleştirilen, mağdurun mesleki itibarını, çalışma koşullarını ve psikolojik bütünlüğünü olumsuz etkileyen davranışlar bütünüdür¹⁶.

Uluslararası Çalışma Örgütü psikolojik taciz kavramını, işyerinde şiddet ve taciz kavramının bir alt kategorisi olarak ele almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2019 yılında kabul edilen 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi¹⁷, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi doğrudan hedef alan ilk uluslararası belge olup herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamında yer alması amacını gütmektedir. Sözleşmenin amacı doğrultusunda çalışma yaşamında “*şiddet ve taciz*” terimi, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bu tür zararlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, tek seferlik veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamayı veya bu tür tehditleri ifade etmektedir. Tanım uyarınca, tekrarlanan şiddet ve taciz de yasakladığından psikolojik tacizin de bu kapsamda yer aldığı açıktır¹⁸.

13 TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu (n 3) 3; Tınaz, Bayram ve Ergin (n 1) 81; Keser (n 4) 262.

14 TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu (n 3) 5; Güzel ve Ertan (n 4) 511; Keser (n 4) 262; Yıldız (n 4) 125; İncirlioğlu (n 4) 103.

15 Heinz Leymann, ‘Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz – eine Übersicht über die bisherige Forschung’ (1993) 7(2) Zeitschrift für Personalforschung/ German Journal of Research in Human Resource Management 271, 272.

16 Pia Kerßenfischer, *Mobbing in der Arbeitswelt: Rechtliche Handlungsmöglichkeiten* (Diplomica Verlag 2015) 4.

17 International Labour Organization, *Violence and Harassment Convention, 2019 (No 190)* <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190> Erişim Tarihi 18 Şubat 2025. 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe giren 190 sayılı Sözleşmeyi onaylayan 47 ülke bulunmaktadır, Türkiye henüz anılan Sözleşmeyi onaylamamıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. International Labour Organization, *Ratifications of C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*, <<https://www.ilo.org/>> Erişim Tarihi 18 Şubat 2025.

18 Uluslararası Çalışma Örgütünün 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. International Labour Organization, *Violence and harassment in the World of work: A guide on Convention No.190 and Recommendation No. 206* (Geneva 2021).

Terminolojide işyerindeki benzeri terimleri belirtmek için; “*bullying*” (zorbalık), “*bullying at work*” (işyerinde zorbalık), “*workplace bullying*” (işyeri zorbalığı), “*mistreatment*” (kötü muamele), “*work or employee abuse*” (iş ya da işgören tacizi), “*emotional abuse*” (duygusal taciz), “*work harassment*” (işyeri tacizi), “*victimization*” (kurban etme), “*intimidation*” (gözdağı verme), “*verbal abuse*” (sözlü taciz), “*horizontal violence*” (yatay şiddet) gibi kavramlardan yararlanılmaktadır. Bu eylemlerin birbirlerine eş anlamlı olarak kullanıldığı durumlara rastlandığı gibi, tamamen farklı anlamlarda kullanıldıkları da gözlemlenmektedir¹⁹.

Türk Dil Kurumunun yaptığı tanımda, işyerinde psikolojik taciz kavramından “*bezdiri*” olarak bahsedilmiştir²⁰. Konuya ilişkin yargı kararları incelendiğinde; “*psikolojik taciz*” ile “*mobbing*” ifadelerine yer verildiği, bunların kimi zaman birlikte kullanıldığı kimi zaman ise sadece bir tanesine yer verildiği göze çarpmaktadır. Türk Borçlar Kanununda²¹ ise, “*psikolojik taciz*” ifadesi kullanılmıştır. Biz de çalışmamızda, Türk Borçlar Kanununda yer aldığı ve ülkemizdeki en yaygın kullanım alanına sahip olduğu gibi gerekçelerle “*psikolojik taciz*” ifadesini kullanmayı tercih etmekteyiz.

B. HUKUKİ ÇERÇEVE

1. Yasal Düzenlemeler

Türk Borçlar Kanunu ile psikolojik taciz hukukumuzda ilk kez pozitif bir temele kavuşturulmuş, özel olarak düzenlenmiştir. TBK m.417/1 uyarınca, “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*” Hüküm doğrultusunda, psikolojik taciz, genel anlamda işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu kapsamı içerisinde değerlendirilir ve ihlali halinde buna ilişkin yaptırımların uygulanması söz konusu olur²². Zira işverenin işçiyi

19 TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu (n 3) 5; Zeynep Duygu Ulusoy, ‘Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi’ (2013) 105 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 129, 132-133. Almanya, İspanya, Avusturya, İsveç’te “*mobbing*” terimi tercih edilirken; İngiltere, ABD ve Danimarka’da “*bullying at work*” (işyerinde zorbalık); Fransa’da “*harcèlement psychologique*” (psikolojik taciz); Güney Afrika’da ise “*Emosionele Teitering*” (duygusal taciz) terimlerinin kullanıldığı göze çarpmaktadır. Psikolojik taciz kavramına yönelik farklı ülkelerde kullanılan terimlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Tınaz, Bayram ve Ergin (n 1) 7-9; Ulusoy (n 19) 133; Senem Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz* (On İki Levha 2024) 8.

20 Türk Dil Kurumunun sayfasında “*bezdiri*”, “*iş yerlerinde okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme*” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Türk Dil Kurumu, *Güncel Türkçe Sözlük* <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 24 Şubat 2025.

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

22 TBK m.417 hükmü, genel olarak işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcunu düzenlemektedir. Hüküm uyarınca, işveren iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ile yükümlüdür. Psikolojik tacizin, işçinin kişiliğine yönelik bir saldırı olduğu açıktır. Bununla birlikte, işçinin kişilik değerlerine yönelen saldırılar arasında psikolojik tacize oldukça sık rastlandığından bu taciz türünün Kanunda açıkça belirtilmesi yerinde bir düzenlemedir. Bu sayede, psikolojik taciz mağdurların korunması bakımından açık, ayrıntılı ölçütlerin geliştirilmesi ve farkındalığın artırılması sağlanabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023) 371-372; Caniklioğlu (n 11) 102-103; Ahmet Sevimli, ‘Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması’ (2013) 1(36) Çalışma ve Toplum Dergisi 107,

koruma borcu, işverenin işçinin kişilik haklarına saygı göstermesini ve onu gelebilecek saldırılara karşı korumasını gerektirir. Anılan madde ile her ne kadar psikolojik taciz kavramı ilk kez pozitif olarak düzenlenmiş olsa da kavramın tanımına yer verilmemiştir. Halbuki kavramın tanımlanması, kavramdan ne anlaşılması gerektiğinin somut hale getirilmesi bakımından oldukça önemlidir²³.

Genel anlamda psikolojik taciz; işçinin manevi kişiliğine karşı, işveren, işveren vekili veya diğer işçiler tarafından gerçekleştirilen, süreklilik göstererek sistematik hale gelen, kötü muamele, aşağılama, dışlama gibi farklı şekillerde ortaya çıkan, onur kırıcı, küçültücü, yıldırıcı, bezdirici, kaygı verici ve genellikle işçinin işten ayrılması amacını taşıyan davranışlar şeklinde ifade edilebilir²⁴. Bu bakımdan, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olması ile başlayan bu süreç, bir çeşit psikolojik terördür²⁵. Psikolojik taciz davranışlarına; kişinin varlığı ile yokluğunun bir olduğunu belirtmek, faydasız olduğunu hissettirmek, hakkında asılsız söylentiler yaymak, yetenek ve uzmanlık alanına girmeyen işler yüklemek, hak ettiği yetkilerin verilmesinden kaçınmak, yaptığı iş ve çalışmaları sürekli eleştirmek, yüksek sesle azarlamak gibi davranış ve eylemler örnek olarak gösterilebilir²⁶. Psikolojik taciz eylemleri kapsamında aktif “*yapma*” davranışının yanı sıra, bilgilendirmeme, haberdar etmeme, tepkisiz kalma gibi “*yapmama*” davranışları da bulunmaktadır.²⁷ Böylece,

110-113; Ünal (n 5) 46-49; Ayça İzmirlioğlu, ‘İşyerinde Psikolojik Tacizin Eşit Davranma İlkesi Bağlamında İncelenmesi’ (2020) 5(1) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1799, 1802. “... psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.” Yargıtay HGK, E 2012/1925 K 2013/1407, 25.09.2013 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 18 Mart 2025. Öğretide, bizim de katıldığımız bir görüşe göre, işverenin psikolojik tacizi önleme yükümlülüğü, tacizin işçinin ruhsal sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu içinde yer alır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Vedat 2020) 35-38; İbrahim Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)* (2. Baskı, Seçkin 2021) 265; Fatma Burcu Savaş Kutsal, ‘Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’ (2016) 74(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 617, 629; Baycık (n 11) 252-253; Sevimli (n 22) 123.

23 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 373; Caniklioğlu (n 11) 102-103; Baycık (n 11) 253-254; Arslan Ertürk (n 8) 292; Ünal (n 5) 44-45; İzmirlioğlu (n 22) 1802; Heper (n 11) 459; Değer (n 19) 185-186.

24 Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta 2024) 420; Melda Sur, ‘İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’ *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017* (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, On İki Levha 2019) 71; Tınaz (n 7) 18; Tınaz, Bayram ve Ergin (n 1) 7; Caniklioğlu (n 11) 103; Aydın (n 22) 268; Keser (n 4) 262; Yıldız (n 4) 125-126. Öğretide, bizim de katıldığımız görüşe göre, bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için mutlaka işçinin işyerinden uzaklaştırılmasının amaçlanması şart değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Caniklioğlu (n 11) 103; Baycık (n 11) 257.

25 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 374; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion 2024) 192-193; Tınaz, Bayram ve Ergin (n 1) 7; Aydın (n 22) 267-268; Keser (n 4) 262; Baycık (n 11) 255; Ünal (n 5) 23.

26 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 374-375; Süzek ve Başterzi (n 24) 420-421; Aydın (n 22) 268; Keser (n 4) 271-272; Yıldız (n 4) 126; Sevimli (n 22) 116; Heper (n 11) 430. “İşyerinde mobing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıkırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan kişinin şeref, kişilik, karakter, inanç, değer, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.” Yargıtay 22 HD, E 2015/11958 K 2016/15623, 31.05.2016 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 18 Mart 2025.

27 Süzek ve Başterzi (n 24) 420-421; Keser (n 4) 273; Baycık (n 11) 260; Loreleigh Keashly, ‘Some Things You Need to Know but May Have Been Afraid to Ask: A Researcher Speaks to Ombudsmen About Workplace Bullying’ (2010) 3(2) Journal

psikolojik tacize uğrayan kişinin kendini ifade etmesi engellenir, kendine olan güvenini sarsacak davranış veya eylemlere maruz bırakılır, yalnızlaştırılır ve genellikle işten ayrılması hedeflenir²⁸.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu²⁹ da psikolojik taciz kavramına ilişkin önemli düzenlemeler içermektedir. Anılan Kanunda psikolojik taciz kavramının tanımına açıkça yer verilmese de “taciz” kavramı işyerinde psikolojik tacizi de kapsayacak şekilde tanımlanmıştır. Ayrıca, Kanunda işyerinde psikolojik taciz ile yakın anlam taşıyan “işyerinde yıldırma” kavramı da hüküm altına alınmıştır³⁰. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinde, 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 davranış” olarak tanımlanmıştır (m.2/1, j)³¹. İşyerinde yıldırma ise, “Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” şeklinde ifade edilmiştir. Bununla birlikte, 6701 sayılı Kanunda “taciz” ve işyerinde yıldırma” kavramları ayrımcılık türleri arasında sayılmıştır (m.4/1, e ve g).

Psikolojik taciz, işverenin işçiyi koruma borcu ile bağlantılı olduğu gibi, eşit davranma borcu ve iş ilişkisinde geçerli ayrımcılık yasakları ile de doğrudan ilişkilidir³². Bu çerçevede, 6701 sayılı Kanunun yaklaşımının, tacizi ayrımcılık yasağının nitelikli hali olarak değerlendiren öğreti görüşü³³ ile bağdaştığı ifade edilebilir. Ancak, bizim de katıldığımız görüş uyarınca³⁴, taciz ve ayrımcılık birbirine yakın kavramlar olmaları dolayısıyla kimi zaman kesişmeler de esasen birinden farklı kavramlardır.

of International Ombudsman Association 10, 12.

28 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 374-375; Yıldız (n 4) 125-126; Baycık (n 11) 258-259. Genel anlamda psikolojik taciz sürecinin arka planında 6701 sayılı Kanunda belirtilen ayrımcılık temellerinden biri bulunabilir ancak bu zorunlu bir unsur değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 374.

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

30 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 373; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı, On İki Levha 2024) 342-343; Savaş Kutsal (n 12) 262-263; Canan Ünal, *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı* (On İki Levha 2018) 133-135; Kübra Demir, *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı* (On İki Levha 2021) 299-300. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda, taciz kavramının yanı sıra farklı bir kavram olarak işyerinde yıldırma kavramına da yer verilmiş olması öğretide eleştirilmektedir. Zira işyerinde yıldırma, psikolojik taciz ile bağlantılı ve hatta duruma göre psikolojik taciz ile eş düşen bir kavramdır. Bizim de katıldığımız bu görüş uyarınca, aynı olguyu ifade etmek için farklı kavramlar kullanılması uygulamada birtakım sorunlara yol açabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Savaş Kutsal (n 12) 262.

31 Öğretide isabetle ifade edildiği üzere, 6701 sayılı Kanundaki taciz tanımı, yalnızca ayrımcılık temelli tacize yer vermesi, tacizin unsurlarını açıkça içermemesi gibi gerekçelerle yetersiz kabul edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Baycık (n 11) 253-254.

32 Tınaz, Bayram ve Ergin (n 1) 116; Sur (n 24) 71; Keser (n 4) 266; Baycık (n 11) 269-270; Sevimli (n 22) 114; İzmirlioğlu (n 22) 1809. İşverenin eşit davranma borcunun ihlali kapsamında işyerinde psikolojik taciz hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. Ünal (n 5) 61-65.

33 Sevimli (n 22) 114.

34 Savaş Kutsal (n 12) 265, 267; Baycık (n 11) 255; Arzu Arslan Ertürk, ‘Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi’ (2012) (27) Sicil İş Hukuku Dergisi 47, 49; Ünal (n 5) 61; Ünal (n 30) 134.

Bununla birlikte, işyerinde psikolojik tacizin ayrımcılık saikiyle ve ayrımcılık temellerine dayanarak gerçekleştirilmesi halinde, aynı zamanda ayrımcılık yasağının da ihlal edilmiş olacağı açıktır³⁵.

6701 sayılı Kanun kapsamında “taciz” ve “işyerinde yıldırma” kavramlarının varlığı, söz konusu davranış veya eylemin Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden birine dayanması halinde mümkündür. Anılan Kanun uyarınca ayrımcılık temelleri; cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş olarak belirtilmiştir (m.3/2). Bu doğrultuda, 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde psikolojik taciz veya yıldırma söz edilebilmesi için, ilgili davranış veya eylemin yukarıda belirtilen ayrımcılık temellerinden birine dayalı olması gerekmektedir. Başka bir ifade ile, bahsi geçen ayrımcılık temellerine dayanmayan yıldırma, onur kırıcı, aşağılayıcı veya küçük düşürücü nitelikteki davranışlar, 6701 sayılı Kanun çerçevesinde psikolojik taciz olarak nitelendirilemez. Bu durumda, işyerinde psikolojik taciz fiili gerçekleşmiş olsa dahi, eğer davranış veya eylem 6701 sayılı Kanunun öngördüğü ayrımcılık temellerine dayanmıyorsa, mağdur bu Kanun kapsamında sağlanan hukuki imkanlardan yararlanamaz³⁶. Dolayısıyla, 6701 sayılı Kanunun işyerinde psikolojik taciz olgusunu bütünüyle kapsamadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Böylece, 6701 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, hukukumuzda psikolojik taciz kavramının iki farklı çerçevede ele alınabileceği söylenebilir. Bunlardan ilki, 6701 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen ve bu Kanunda belirtilen ayrımcılık temellerine dayanan psikolojik taciz olup, anılan Kanunda öngörülen süreçlerin işletilmesini ve yaptırımların uygulanmasını gerektirmektedir. Diğeri ise, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu çerçevesinde değerlendirilen ve bu borcun ihlali halinde hukuki yaptırımlara tabi olan genel nitelikteki psikolojik tacizdir³⁷. Belirtilmelidir ki, psikolojik tacize maruz kalan işçi, maruz kaldığı davranış veya eylemin ayrımcılık temeline dayanıp dayanmadığından bağımsız olarak, işverenin işçiyi koruma borcuna aykırı davrandığı gerekçesiyle hukuki yollara başvurabilir³⁸. Bu doğrultuda, mağdur işçi, Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi uyarınca, maruz kaldığı psikolojik tacizin sona erdirilmesini talep edebileceği gibi, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk çerçevesinde, kişilik haklarının ihlaline bağlı olarak uğradığı zararların tazminini de isteyebilir. Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu³⁹ ile Türk Borçlar Kanununun 54, 56 ve 58. maddeleri başta olmak üzere ilgili diğer hükümlerden de yararlanabilir⁴⁰.

Yakın tarihli 2025/3 sayılı “İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi⁴¹ de işyerlerinde psikolojik tacizle mücadelede mevcut yasal

35 Savaş Kutsal (n 12) 265-266; Arslan Ertürk (n 34) 49; Ünal (n 5) 61; Ünal (n 30) 134-135.

36 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 374; Savaş Kutsal (n 12) 263; Arslan Ertürk (n 34) 50; Ünal (n 5) 63; Ünal (n 30) 135; Demir (n 30) 301.

37 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 373; Savaş Kutsal (n 12) 268; Arslan Ertürk (n 34) 49-50. Psikolojik taciz halinde işçinin haklarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 378-379; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 25) 193.

38 Sur (n 24) 71; Keser (n 4) 266; Savaş Kutsal (n 12) 268; Baycık (n 11) 255; Arslan Ertürk (n 34) 50; Demir (n 30) 301.

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

40 Ayrıntılı bilgi için bkz. Sur (n 24) 71; Keser (n 4) 266-267; Baycık (n 11) 255; Heper (n 11) 456; Demir (n 30) 301.

41 2025/3 sayılı “İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, RG 06.03.2025/32833. 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi yürürlükten

düzenlemeleri destekleyici nitelikte önemli bir düzenlemedir. Genelge uyarınca, psikolojik taciz; çalışanların kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre boyunca aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye maruz bırakılması ve yıldırılması gibi eylemlerle ortaya çıkan bir süreçtir. Bu tür eylemler, çalışanların itibar ve onurunu zedeleyerek çalışma verimliliğini düşürmekte, iş ortamında huzursuzluk yaratmakta ve sağlık sorunlarına yol açarak çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemektedir.

Genelgede; işverenlerin, yöneticilerin ve çalışanların, temel hak ve özgürlükleri ihlal edebilecek ve psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü tutum ve davranıştan kaçınmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Bu kapsamda işveren ve yöneticiler, işyerinde psikolojik tacize yol açabilecek riskleri önceden tespit etmeli; gerekli önleyici ve koruyucu tedbirleri hayata geçirmelidir. Psikolojik tacize ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla, ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yürütülmeli; bu eğitimlerde psikolojik taciz konusuna yer verilerek çalışanlara, hakları ve başvuru mekanizmaları hakkında bilgi verilmelidir. Taciz iddialarının araştırılması ve soruşturulması sürecinde gizlilik ilkesi gözetilmeli; kişisel veriler ile özel hayatın gizliliği korunmalı, ayrıca asılsız iddialarla kurumların itibarının zedelenmemesi için gerekli özen gösterilmelidir. Toplu iş sözleşmelerine psikolojik tacizi önlemeye yönelik hükümlerin eklenmesi teşvik edilmekte; ayrıca, ALO 170 hattı üzerinden görevli psikologlar aracılığıyla psikolojik tacize maruz kalan çalışanlara bilgilendirme ve destek sağlanmaktadır⁴².

2. Yargı Kararları

Yargı kararları çerçevesinde psikolojik taciz genel olarak, işyerinde belirli bir kişiye yönelik sistematik, kasıtlı ve uzun süreli psikolojik baskılar bütünü olarak değerlendirilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2018 tarihli bir kararında⁴³, psikolojik taciz; “*işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik ve tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir tür psikolojik terör*” olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda psikolojik taciz; çalışanlara, üstleri, astları veya aynı düzeydeki meslektaşları tarafından sistemli şekilde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılayıcı davranış ifade etmektedir. Anayasa Mahkemesinin 2017 tarihli bir kararında⁴⁴ ise psikolojik taciz, çalışanlara yönelik işyerlerinde gerçekleştirilen, belirli bir süre boyunca sistematik şekilde devam eden ve mağduru yıldırma, dışlama, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan kasıtlı davranışlar bütünü olarak tanımlanmıştır. Bu tür davranışların, mağdurların kişilik

kaldırılmıştır.

42 Ayrıntılı bilgi için bkz. 2025/3 sayılı “*İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi*” konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, <<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/CumhurbaşkanlığıGenelgeleri/20250306-3.pdf>> Erişim Tarihi 01 Mayıs 2025.

43 Yargıtay HGK, E 2017/3017 K 2018/99, 24.01.2018. Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay HGK, E 2016/1208 K 2020/590, 15.09.2020; Yargıtay 9 HD, E 2021/12218 K 2021/16601, 15.12.2021 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 13 Mart 2025.

44 Anayasa Mahkemesi Birinci Bölüm, *Fecir Ergün Turan Başvurusu*, B 2014/10590, 05.12.2017. Benzer yönde kararlar için bkz. Anayasa Mahkemesi İkinci Bölüm, *Mehmet Bayrakçı Başvurusu*, B 2014/8715, 05.04.2018; Anayasa Mahkemesi İkinci Bölüm, *Ebru Bilgin Başvurusu*, B 2014/7998, 19.07.2018, <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 18 Mart 2025.

haklarına, mesleki statülerine, sosyal ilişkilerine ve özellikle ruh sağlıklarına zarar verdiği; bireylerin yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaştığı belirtilmiştir.

Yargı içtihatlarına göre, işyerinde meydana gelen her türlü anlaşmazlık veya çatışma, psikolojik taciz (mobbing) kapsamında değerlendirilemez. Psikolojik tacizin tespiti için belirli hukuki ölçütlerin bir arada bulunması gerekmektedir. Bu kapsamda, sistematiklik, kasıtlılık, süreklilik ve iş ilişkisiyle bağlantılı olma unsurlarının varlığı aranmalıdır⁴⁵. Öncelikle, psikolojik taciz niteliğindeki eylemlerin işyerinde veya iş ilişkisi kapsamında gerçekleşmesi gereklidir. İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde işçilere yönelik yönlendirme, eleştiri veya denetleme yetkisini kullanması, işin gereği olan disiplin uygulamaları ile olağan çalışma koşulları içinde ortaya çıkan anlaşmazlıklar psikolojik taciz olarak değerlendirilemez⁴⁶. Ancak, bu tür eylemlerin belirli bir işçiyi hedef alarak, sistematik ve kasıtlı bir şekilde uygulanması, çalışma ortamını mağdur açısından katlanılamaz hale getirmesi halinde psikolojik tacizden söz edilebilir⁴⁷.

Psikolojik tacizin temel unsurlarından biri, eylemlerin sistematik ve süreklilik arz eden bir süreç halinde gerçekleşmesidir⁴⁸. Yargı kararlarında, psikolojik tacizin varlığının kabul edilebilmesi için tek seferlik bir olayın yeterli olmadığı, eylemlerin belirli bir süre boyunca sistematik şekilde tekrarlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda, tekil, rastgele veya arızî nitelikteki olaylar psikolojik taciz olarak nitelendirilemez. İşçiye yönelik haksız uyarılar, disiplin cezaları, görev değişiklikleri, dışlama, küçümseyici ifadeler veya yetkilerinin keyfi olarak kısıtlanması gibi

45 ÇSGB, *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi* (4. Baskı, 2017) 9-10; TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu (n 3) 14; Tınaz, Bayram ve Ergin (n 1) 81; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 375-376; Süzek ve Başterzi (n 24) 421; Sur (n 24) 72; Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 347; Caniklioğlu (n 11) 103; Aydın (n 22) 268-269; Keser (n 4) 264, 273; Sevimli (n 22) 116; Ünal (n 5) 24-25; Oğuz (n 7) 244-245; İzmirli (n 22) 1803-1804. “*Mobbing; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumсузluğu gibi olgulardan ayrıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.*” Yargıtay 22 HD, E 2016/28981 K 2020/2087, 10.02.2020 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 08 Nisan 2025.

46 ÇSGB (n 45) 10; Sur (n 24) 72; Aydın (n 22) 268; Keser (n 4) 264. “*Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.*” Yargıtay 22 HD, E 2015/2103 K 2016/10581, 12.04.2016 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Mart 2025. “*Davacı avukatın iş sözleşmesine tabi çalıştığı, işyerinde maruz kaldığı ve işyeri yetkililerin bilgisi dahilinde gerçekleşen olay sebebiyle kişilik haklarının zedelendiği ve manevi zarara uğradığı sabittir. Bu itibarla davalı şirket aleyhine manevi tazminata hükmedilmesi yerindedir. Ancak mahkeme kararında davacı işçinin mobbing (psikolojik taciz) eylemine de maruz kaldığı belirtilmişse de, işçi üzerinde sürekli bir baskı kurulmuş değildir. Olay işçinin işyerinden çıkışına izin verilmemesi ve çantasının aranmak istenmesi ve bu arada güvenlik görevlisinin fiili saldırısından ibarettir. İşyerinde kısa bir süre çalışmış olan işçiyi feshe zorlama yapılmış değildir ve zaman içinde sistematik bir hal alan psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde gerçekleşmemiştir. Bu itibarla manevi tazminat taktirinde mobbing (psikolojik taciz) değerlendirilmesi sonuca gidilmesi yerinde değildir.*” Yargıtay 9 HD, E 2012/2473 K 2014/2959, 04.02.2014 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Mart 2025.

47 “*Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yayın ve raporlar da dikkate alındığında muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için; (i) İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, (ii) Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfîlik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, (iii) Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içermesi gerekir.*” Anayasa Mahkemesi İkinci Bölüm, Gökhan Uzun Başvurusu, B 2021/4450, 30.10.2024 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Mart 2025.

48 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 375-376; Süzek ve Başterzi (n 24) 421; Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 349; Keser (n 4) 264, 273; Oğuz (n 7) 244; İzmirli (n 22) 1803.

uygulamalar, belirli bir zaman dilimi içinde tekrarlanarak sistematik bir hal aldığında, psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilmektedir⁴⁹. Yargıtayın bir kararında bu husus⁵⁰, “... bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belirli süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir.” şeklinde ifade edilmiştir.

Psikolojik taciz yalnızca süregelen olumsuz davranışlarla değil, aynı zamanda failin bilinçli ve kasıtlı olarak mağduru hedef alarak zarar verme amacı taşımasıyla ortaya çıkar. İşyerinde meydana gelen olağan gerilimler, yönetim hakkı kapsamında verilen talimatlar veya objektif ölçütlere dayalı eleştiriler psikolojik taciz olarak nitelendirilemez. Ancak, mağdurun bilinçli ve sistematik bir şekilde yıldırılması, küçük düşürülmesi, işten ayrılmaya zorlanması veya dışlanması amacıyla gerçekleştirilen eylemler bu kapsamda değerlendirilir. Psikolojik tacizin temel unsurlarından biri olan kasıtlılık, bu tür davranışların tesadüfi veya dikkatsizlik sonucu değil, bilerek ve isteyerek gerçekleştirilmesini gerektirir⁵¹. Kasıtlılık unsuru, psikolojik tacizi işyerinde meydana gelebilecek diğer olumsuz davranışlardan ayıran önemli bir kriter olup, mağdur üzerinde yaratılan baskının sürekliliği ve sistematik niteliği ile birlikte değerlendirilmelidir. Bu doğrultuda Yargıtay, psikolojik tacizin kasıtlılık unsuruna ilişkin olarak bir kararında⁵² şu değerlendirmede bulunmuştur: “Davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır.” Başka bir kararında⁵³ ise Yargıtay, psikolojik tacizi diğer işyeri olgularından ayıran temel unsurları şu şekilde ortaya koymuştur: “Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli bir kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.”

Psikolojik tacizin hukuken kabul edilebilmesi için, mağdur üzerinde psikolojik, fiziksel veya mesleki zarar meydana gelmelidir. Yargıtay içtihatlarına göre, mağdurun iş motivasyonunun azalması, psikolojik sağlığının bozulması, işyerindeki statüsünün zarar görmesi veya işten ayrılmaya zorlanması gibi sonuçlar psikolojik tacizin varlığını gösteren kriterler arasındadır. Ancak, mağdurun yalnızca subjektif algısına dayalı şikayetleri yeterli olmayıp, olayın objektif kriterlere göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında⁵⁴, psikolojik tacizin tahammül sınırlarını aşan, objektif olarak kabul edilebilir alınganlık sınırlarının ötesine geçen fiillerle gerçekleşmesi gerektiğini ifade etmiştir. Başka bir ifade ile, burada önemli olan husus, davranışın sürekli olup olmadığı, tahammül sınırlarını aşmış ve mağdurun objektif olarak kabul edilebilir alınganlık sınırlarının ötesine geçip geçmediğidir⁵⁵. Psikolojik taciz niteliğindeki eylemler, yalnızca mağdurun subjektif hislerine göre değil, makul bir kimsenin bakış açısıyla değerlendirildiğinde de işyerinde katlanılamaz bir ortam yaratacak nitelikte olmalıdır.

49 Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkara (n 22) 375-376; Süzek ve Başterzi (n 24) 421; Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 349; Keser (n 4) 273; İzmirlioglu (n 22) 1803.

50 Yargıtay 7 HD, E 2015/36983 K 2016/6330, 15.03.2016 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Mart 2025.

51 Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 348; Keser (n 4) 264; Baycık (n 11) 259; Ünal (n 5) 23; Oğuz (n 7) 245.

52 Yargıtay 9 HD, E 2015/8730 K 2017/1000, 31.01.2017 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 18 Mart 2025.

53 Yargıtay 9 HD, E 2017/17931 K 2020/14104, 02.11.2020 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 18 Mart 2025.

54 Yargıtay HGK, E 2016/9-1208 K 2020/590, 04.03.2020 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 18 Mart 2025.

55 Aydın (n 22) 268; Fatma Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz* (Beta 2007) 18-19.

Psikolojik taciz tespit edilirken, olayın tüm yönleriyle incelenmesi, işverenin yönetim hakkı ile işçinin ruhsal ve fiziksel bütünlüğünün korunması arasında adil bir denge gözetilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, işyerindeki her olumsuz tutum ve davranış psikolojik taciz kapsamında değerlendirilemez. Ancak, belirli bir süre boyunca kasıtlı ve sistematik biçimde sürdürülen, mağdurun çalışma ortamını katlanılamaz hâle getiren eylemler, hukuken psikolojik taciz olarak nitelendirilmektedir.

II. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN İSPATI

A. İSPAT KAVRAMI

İspat, sözlük anlamıyla, bir önermenin doğruluğu konusunda akıl ve mantık çerçevesinde bir nedensellik ilişkisi kurarak kanaat oluşturma sürecidir. Köken itibariyle ise, tespit etme, belirleme, sabitleme anlamlarını taşır. Taraflar, yargılama sürecinde ileri sürdükleri vakıaların gerçekliğini ortaya koyarak hâkimde kanaat uyandırma çabası içerisinde⁵⁶.

Hukuki anlamda ispat, dava konusu hakkın ve buna karşı yapılan savunmanın dayandığı vakıaların doğru olup olmadığı konusunda mahkemeye kanaat verilmesi sürecidir. Bu bağlamda ispat, bir tarafın ileri sürdüğü talebin kabulü için gerekli olan vakıaların, somut olayda iddia edildiği şekilde gerçekleştiğini deliller aracılığıyla ortaya koyarak hâkimi ikna etme çabasıdır. Başka bir ifade ile, hukuki ispat, delillerin mahkemeye sunulması suretiyle yürütülen bir inandırma faaliyetidir⁵⁷.

İspat, esas itibariyle hukuki dinlenilme hakkının bir parçasıdır. Hukuk Muhakemeleri Kanununda⁵⁸ da ispat hakkı açıkça düzenlenmiştir. HMK m.189/1 uyarınca, “*Taraflar, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir.*” Bu düzenleme, tarafların iddia ve savunmalarını etkili biçimde ortaya koyabilmeleri açısından temel bir güvence niteliği taşır⁵⁹.

B. İSPAT YÜKÜ

1. Genel Olarak

İspat yükü, genel olarak, bir davada çekişmeli olguların hangi tarafça ispat edilmesi gerektiğini belirleyen bir ilkedir. Kendisine ispat yükü düşen taraf için, bu bir yükümlülük değil, sadece bir

56 Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes, *Medeni, Usul Hukuku Ders Kitabı* (9. Bası, On İki Levha 2021) 331; Murat Atalı, İbrahim Ermenek ve Ersin Erdoğan, *Medeni Usul Hukuku* (6. Bası, Yetkin 2023) 463; Hakan Albayrak ve Ertuğrul Yuvalı, ‘İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi’ (2012) 9(34) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 73, 77; Demir (n 30) 464.

57 Baki Kuru ve Burak Aydın, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı* (6. Baskı, Yetkin 2021) 238; Süha Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, Cilt I (Yetkin 2021) 819; Pekcanitez, Atalay ve Özekes (n 56) 331; Erdem Özdemir, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları* (Beta 2006) 7; Atalı, Ermenek ve Erdoğan (n 56) 463; Albayrak ve Yuvalı (n 56) 77-78.

58 Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Kanun Numarası: 6100, Kabul Tarihi: 12.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

59 Kuru ve Aydın (n 57) 239; Tanrıver (n 57) 819; Pekcanitez, Atalay ve Özekes (n 56) 331; Atalı, Ermenek ve Erdoğan (n 56) 463-464.

yüktür (kulfettir)⁶⁰. Hukukumuzda ispat yüküne ilişkin genel kural niteliğindeki düzenlemelere, Türk Medeni Kanununun⁶¹ 6. maddesi ile Hukuk Muhakemeleri Kanununun 190. maddesinde yer verilmiştir. TMK m.6'ya göre, “*Kanunda aksine bir düzenleme bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.*” HMK m.190 uyarınca ise, “*İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir.*” Bu doğrultuda, ispat yükü kural olarak davacıya aittir; davacı, dayandığı vakıaları ispat ettiği takdirde davası kabul edilir, aksi halde reddedilir⁶².

Genel kuralı düzenleyen HMK m.190/1 hükmünde yer verilen “*kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça*” ifadesi ile genel kuralın bazı istisnaları olduğu belirtilmiştir. Bu tür istisnai düzenlemelerin temelinde çoğunlukla, somut olayın ispatı bakımından yaşanabilecek güçlükler veya hakkaniyet gereklilikleri yer alır. Bazı hallerde kanun, ispat yüküne ilişkin genel kuraldan ayrılarak, ispat yükünün hangi tarafta olduğunu özel olarak düzenler. Bu gibi hallerde, ispat yükü, iddia edilen olgudan kendi lehine hak çıkaran tarafa değil; bu olgunun hukuki sonuçları aleyhine olan (karşı) tarafa aittir. Bunun yanı sıra ispat yükünün kime ait olduğu, bazı tamamlayıcı kurallar veya genel kurala getirilen istisnalar ile belirlenebilir⁶³.

60 İspat yükü kendisine düşen taraf için, bu bir yükümlülük değil, yerine getirilmediği takdirde aleyhe sonuç doğurabilecek bir kulfettir. Taraf, kendisinin ispat etmesi gereken bir vakıayı ispat edemezse, mahkeme veya karşı taraf bu vakıayı mutlaka ispat etmesini isteyemez. Bu durumda, kendisine ispat yükü düşen taraf, o vakıayı ispat edememiş sayılır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kuru ve Aydın (n 57) 240; Tanrıver (n 57) 861; Atalı, Ermenek ve Erdoğan (n 56) 479; Demir (n 30) 466.

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

62 Kuru ve Aydın (n 57) 240-242; Pekcanitez, Atalay ve Özkes (n 56) 352-353; Atalı, Ermenek ve Erdoğan (n 56) 478-479; Lokmanoğlu (n 10) 162; Değer (n 19) 171. “*Bir davada çekişmeli olguların kimin tarafından ispat edilmesi gerektiği konusuna, ispat yükü denir. Her iki taraf da, ispat yükünün kime düştüğünü gözetmeden delil göstermişler ise, bu halde hâkimin ispat yükünün hangi tarafa düştüğünü araştırmasına gerek yoktur. Çünkü, hâkim, ilk önce tarafların gösterdikleri delilleri incelemekle yükümlüdür. İki tarafın (veya bir tarafın) gösterdiği deliller ile davaya ilişkin bütün çekişmeli olgular aydınlanmış ise, gene ispat yükünün hangi tarafa düştüğünü araştırmakta bir yarar yoktur. Buna karşılık, gösterilen delillerin hâkime dava hakkında tam bir kanaat vermemesi halinde, ispat yükünün hangi tarafa düştüğünün tespit edilmesinde yarar vardır. İspat yükü, bu hal için önemlidir. Delillerin davayı etkileyecek çekişmeli hususlarda gösterileceği ve ispat faaliyetinin çekişmeli vakıalar için söz konusu olduğu hususu göz önünde bulundurulmalıdır (HUMK m. 238/1). Hâkimin kendisine ispat yükü düştüğünü bildirdiği taraf, uyuşmazlık konusu olguyu ispat edemezse, davayı kaybeder. O taraf, davacı ise davası reddedilir, davalı ise mahkûm edilir. Türk Medeni Kanunun 6.maddesi uyarınca, “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. İspat yükü ilk önce kural olarak davacıya düşer; yani, davacı davasını dayandığı olguları ispat etmelidir. Yine, kural olarak herkes iddiasını kanıtlamakla yükümlüdür. Ancak ispat yükünün yer değiştirdiği hallerde bu kuralın istisnaları devreye girer. İspat yükünü yer değiştiren hallerden biri yasada açık hüküm olmasıdır. Genel kuralın, bazı istisnaları vardır. Genel kuralı düzenleyen MK m. 6’daki “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça” deyimi ile, genel kuralın bazı istisnalarının bulunduğu belirtilmiştir. Bu hallerde, istisna olarak, ispat yükü bir olgudan kendi lehine haklar çıkaran tarafa değil, o olgu aleyhine olan (karşı) tarafa aittir.” Yargıtay HGK, E 2009/578 K 2010/37, 27.01.2010, <http://www.lexpera.com.tr/> Erişim Tarihi 15 Nisan 2025.*

63 Kuru ve Aydın (n 57) 242-243; Pekcanitez, Atalay ve Özkes (n 56) 353-354; Özdemir (n 57) 13; Atalı, Ermenek ve Erdoğan (n 56) 480; Lokmanoğlu (n 10) 162. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, ispat yükü değişmez, sabittir. Buna karşılık, delil ikame yükü yargılamanın seyrine ve hâkimin takdirine bağlı olarak taraf değiştirebilir. Delil ikame yükü, genel ifade ile, hangi tarafın, uyuşmazlık konusu vakıaya ilişkin delil sunması gerektiğini belirleyen usuli bir yüküdür. Her ne kadar uygulamada çoğunlukla, ispat yükü kendisine düşen tarafın, aynı zamanda o vakıa için delil ikame yükü altında bulunduğu görülsede bu durum ispat yükü ile delil ikame yükünün özdeş kurumlar olduğunu anlamına gelmez. Zira ispat yükü maddi hukuka, delil ikame yükü ise usul hukukuna ilişkindir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tanrıver (n 57) 875-877.

Özellikle iş hukuku alanında, işverenin güçlü konumu ve işçinin ispat sürecinde karşılaştığı zorluklar dikkate alınarak, işçi lehine ispat kolaylığı sağlayan kanuni düzenlemeler ve yargı içtihatları bulunmaktadır. Örneğin, iş güvencesi kapsamındaki işçiler söz konusu olduğunda, feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükü, işverene yüklenmiştir⁶⁴. Bu yaklaşımın, iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan “işçiyi koruma ilkesi” ile de bağdaştığı ifade edilebilir. Aşağıda, psikolojik taciz davalarında ispat yükünün dağılımı hususunda ayrıntılı bilgi verilmektedir.

2. Psikolojik Taciz Davalarında

a. Genel Olarak

İş ilişkisinde psikolojik taciz (mobbing), çoğunlukla örtülü, sistematik ve doğrudan gözlemlenmesi güç biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, psikolojik tacize ilişkin iddiaların yargı önünde ortaya konulması ve failin hukuki sorumluluğunun belirlenmesinde ispat süreci belirleyici bir rol üstlenmektedir. Belirtildiği üzere, Türk Medeni Kanununun 6. maddesi uyarınca, bir davada iddiada bulunan taraf, dayandığı vakıaları ispatla yükümlüdür. Bu doğrultuda, psikolojik tacize uğradığını iddia eden işçi, kural olarak bu iddiasını ispatlamak ile yükümlüdür. Ancak psikolojik taciz, çoğu zaman tanık ya da somut delillerle ortaya konulması güç bir olgu olduğundan, klasik ispat kurallarının katı biçimde uygulanması mağdur açısından ciddi zorluklara yol açmaktadır⁶⁵.

Psikolojik tacizin varlığını ispatlamak oldukça güçtür. Taciz eylemleri, kimi zaman yalnızca sözlü nitelikte olup, çoğunlukla mağdurun yalnız bulunduğu ortamlarda gerçekleşmektedir. Bu nedenle, söz konusu eylemlere doğrudan tanıklık edebilecek kişilere ulaşmak genellikle mümkün değildir. Öte yandan, tanık mevcut olsa dahi, bu kişilerin benzer davranışlara maruz kalma endişesi ya da işyerindeki hiyerarşik yapıdan kaynaklanan baskılar nedeniyle gerçeği açıklamaktan kaçınmaları, hukuka aykırı fiillerin örtbas edilmesine yol açabilmektedir. Zira işçilerin işten çıkarılma korkusu ile tanıklık etmekten imtina etmeleri, uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu hal, psikolojik tacize ilişkin iddiaların somut ve kesin delillerle ortaya konulmasını önemli ölçüde zorlaştırmaktadır⁶⁶.

Bu çerçevede, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi doğrultusunda, Yargıtay içtihatlarında ispat sürecine ilişkin daha esnek bir yaklaşım benimsenmiştir. Her ne kadar mevzuatta bu hususa ilişkin açık bir düzenleme bulunmasa da Yargıtay kararlarında psikolojik tacize ilişkin davalarda ispat güçlüğü gözetilmekte; klasik ispat kurallarının ötesine geçen, emare ve olgusal bağlantılara dayalı bir sistem

64 İŞK m.20/2 uyarınca, “Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.”

65 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 379; Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 351; Aydınli (n 22) 270; Lokmanoğlu (n 10) 165; Ayşegül Dalgaldere, *Yargı Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Seçkin 2021) 169; Tuba Güngör, ‘İş ilişkisinde ‘Psikolojik Taciz’ Kavramının TBK md. 417 ve Sorumluluğa İlişkin Genel Hükümler Çerçevesinde Değerlendirilmesi’ iç Ümit Süleyman Üstün, Alper Uyumaz ve Tamer Bozkurt (edr), *Genç Hukukçular Sempozyumu 2021 Tam Metin Kitabı*, Cilt 2 (On İki Levha 2021) 140.

66 Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 351; Baycık (n 11) 270; Değer (n 19) 173; Dalgaldere (n 65) 165; Güngör (n 65) 140; Palabıyık (n 10) 232.

benimsenmektedir⁶⁷. Bu doğrultuda, Yargıtay, psikolojik tacizin ispat edilebilmesi bakımından “*kesin ispat*” koşulunu aramamakta, “*yaklaşık ispatı*” yeterli görmektedir. Bu bakımdan, işçinin iddialarında tutarlılık bulunması ve kuvvetli bir emarenin olması yeterli kabul edilmektedir. Bu yaklaşım, iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan “*işçi lehine yorum ilkesi*” ile de örtüşmektedir⁶⁸. Öğretide de⁶⁹, Yargıtayın işyerinde psikolojik tacizin emare ile ispatı hususundaki yerleşmiş içtihadının yerinde ve yeterli olduğu görüşü ileri sürülmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında⁷⁰, bu husus şu şekilde ifade edilmiştir: “*Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur.*” Bu kararda, psikolojik tacizin doğası gereği gizli ve bire bir yaşanan bir süreç olduğu vurgulanmış; bu nedenle mutlak ve kesin delil arayışının hakkaniyete uygun düşmeyeceği ifade edilmiştir. Benzer şekilde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bir kararında⁷¹, klasik ispat kurallarının bu tür durumlarda yetersiz kaldığını belirterek şu değerlendirmeyi yapmıştır: “*İspat kurallarının zorlanan sınırları, usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare, işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla, bu ilk görünüş ispatıdır.*” Bu ifadeler, emarelerin hukuki delil olarak kabul edilmesinin, olayların doğal akışı ve hayat tecrübeleriyle desteklendiği ölçüde yeterli sayılabileceğini ortaya koymaktadır. Böylece, klasik delil sisteminin sınırlarını aşan bir yaklaşım benimsenmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bir kararında⁷² ise psikolojik tacizin ispatına ilişkin ölçütler şu şekilde ifade edilmiştir: “*Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur. Kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı yeterlidir. Ayrıca, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması hâlinde, işyerinde mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir.*” Bu karar ile yalnızca ağır hak ihlallerinin değil, sistematik ve süreklilik arz eden daha hafif nitelikteki davranışların da psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebileceği belirtilmiş; ayrıca, kuşku uyandıracak olguların ileri sürülmesinin, ispat külfetinin işverene geçmesi için yeterli olduğu açıkça ifade edilmiştir.

67 Aydınli (n 22) 270; Keser (n 4) 274; Baycık (n 11) 271; Heper (n 11) 458; Lokmanoğlu (n 10) 165-166; Değer (n 19) 179; Dalgaldere (n 65) 168; Palabıyık (n 10) 233.

68 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 380; Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 351; Keser (n 4) 272, 274; Lokmanoğlu (n 10) 166; Değer (n 19) 179; Dalgaldere (n 65) 168-169; Güngör (n 65) 140-141; Palabıyık (n 10) 232-233.

69 Ünal (n 5) 65-66; Dalgaldere (n 65) 169.

70 Yargıtay HGK, E 2015/2274 K 2018/1428, 04.10.2018. Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay 9 HD, E 2022/8257 K 2022/11098, 04.10.2022 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 07 Nisan 2025.

71 Yargıtay 9 HD, E 2016/12989 K 2020/2304, 17.02.2020. Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay 4 HD, E 2019/1136 K 2019/4695, 17.10.2019 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 04 Nisan 2025.

72 Yargıtay 22 HD, E 2015/11958 K 2016/15623, 31.05.2016. Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay 22 HD, E 2014/36577 K 2016/7923, 15.03.2016, <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 07 Nisan 2025.

Sonuç olarak, psikolojik taciz davalarında ispat yüküne ilişkin olarak, kural olarak iddiada bulunan işçi, maruz kaldığını ileri sürdüğü psikolojik taciz fiillerini ispatla yükümlüdür. Ancak işçi, işyerinde psikolojik tacize uğradığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürerse, ispat külfetinin işverene geçtiği Yargıtay içtihatlarıyla kabul edilmektedir. Bu durumda, işverenden psikolojik taciz eylemlerinin gerçekleşmediğini veya bu davranışların psikolojik taciz kastıyla gerçekleştirilmediğini ispat etmesi beklenmektedir. İşçinin, psikolojik tacizin varlığına işaret eden olay ve davranışları ortaya koyması hâlinde, mahkemece bu vakıaların psikolojik taciz niteliği taşıdığı kanaatine varılırsa, artık işverenin bu davranışların psikolojik taciz unsurlarını taşımadığını ispat etmesi beklenir⁷³. Taciz eylemlerinin yapısı gereği çoğunlukla gizli, sistematik ve tanıkla desteklenmesi zor fiillerden oluşması, ispat sürecini güçleştirmektedir⁷⁴. Bu nedenle, Yargıtay tarafından benimsenen esnek ispat anlayışı, davaların adil bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanımakta; aynı zamanda iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçinin korunması ilkesine hizmet etmektedir⁷⁵. Bu yaklaşım, yargılamada hakkaniyetin sağlanması ve mağduriyetin giderilmesi açısından önemli bir mekanizma oluşturmaktadır.

b. Ayrımcılık Temelli Psikolojik Taciz İddialarında

İş Kanununa⁷⁶ göre, işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı davrandığını kural olarak işçi ispat etmekle yükümlüdür. Bununla birlikte, bu konudaki ispat güçlüğüne gözetken kanun koyucu, işçi lehine ispat sürecini kolaylaştıran bir düzenleme öngörmüştür. İşK m.5/son uyarınca, “20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.” Bu düzenleme ile ayrımcılık yasağına aykırılığın ispatına yönelik kolaylık tanınmıştır⁷⁷. Bu

73 Aydınlı (n 22) 270; Keser (n 4) 272; Baycık (n 11) 271; Güngör (n 65) 140-141; Palabıyık (n 10) 233. Öte yandan, öğretide savunulan bir görüşe göre, psikolojik tacizin ispatında İş Kanunu m. 5/son hükmünden hareket edilebilmesi için açık bir düzenlemenin bulunması gerekir. Bu nedenle, psikolojik tacizin ayrımcılık temeline dayanmadığı hallerde, İş Kanunu m. 5/son hükmünün uygulanması ve buna bağlı olarak emare ile ispattan yararlanılması mümkün olmamalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Baycık (n 11) 271-273.

74 Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 351; Baycık (n 11) 270; Güngör (n 65) 140; Palabıyık (n 10) 232.

75 “... davacının, davalı işyerinde, işveren tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılandığı, kişiliğinin ve saygınlığının zedelendiği, kötü muameleye maruz kaldığı ve mobbinge uğradığının ispat edilemediği gerekçesiyle yeniden hüküm kurulmuş ise de; iddia, olayların seyri, birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı tanık anlatımları, davacının işverene verdiği samimi ve inandırıcı beyanları havi dilekçeleri gözönüne alındığında, mobbing olgusunun ispat edildiğinin kabulü gerektiği; kaldı ki, hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aranmanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, iş ilişkisinin niteliğinden kaynaklı olarak ispat açısından dezavantajlı konumda olan işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır.” Yargıtay 9 HD, E 2019/36185 K 2020/18583, 15.12.2020. Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay 22 HD, E 2014/2157 K 2014/3434, 21.02.2014 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 14 Nisan 2025.

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

77 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 445; Tınaz, Bayram ve Ergin (n 1) 117; Süzek ve Başterzi (n 24) 503; Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 396; Keser (n 4) 268; Özdemir (n 57) 218; Baycık (n 11) 269-270, 272; Albayrak ve Yuvalı (n 56) 88; Demir (n 30) 468-469; Dalgaldere (n 65) 165.

doğrultuda, İş Kanununun kapsamına giren işçiler bakımından, psikolojik taciz eylemleri ayrımcılık biçiminde gerçekleşirse, bu eylemler eşit davranma borcunun ihlali kapsamında değerlendirilir ve İş Kanununun 5. maddesi uygulama alanı bulur⁷⁸.

Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe⁷⁹ göre, İş Kanunu m.5/son fıkra hükmüne benzer bir hükmün Türk Borçlar Kanununa da eklenmesi isabetli olurdu. Zira anılan hüküm, yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından uygulama alanı bulmaktadır. Buna karşılık, Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu⁸⁰ ve Deniz İş Kanunu⁸¹ kapsamına giren işçilere yönelik benzer bir düzenlemenin bulunmaması, uygulamada çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Her ne kadar bu eksiklik yargı kararları aracılığıyla belirli ölçüde giderilebilse de açık ve kapsayıcı bir yasal düzenleme yapılmasının, uygulamada birlik ve istikrarın sağlanması bakımından daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu da bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin olarak özel bir ispat kuralı getirmektedir. Anılan Kanunun “İspat yükü” başlıklı 21. maddesi uyarınca, “*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*” Buna göre, ayrımcılığa uğradığını ileri süren başvuru, iddiasını destekleyen kuvvetli emareleri veya karine oluşturabilecek olguları ortaya koyarsa, karşı taraf ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispat etmelidir. Dolayısıyla, ayrımcılık temelli bir psikolojik taciz iddiasında ispat ölçüsü olarak, kuvvetli emarelerle veya karinelerle ispat yeterli kabul edilmektedir. Bu yaklaşım, psikolojik tacizin ayrımcılığın bir türü olarak değerlendirilmesinin bir sonucudur. Ancak söz konusu hüküm, yalnızca 6701 sayılı Kanun kapsamındaki psikolojik taciz başvuruları bakımından uygulama alanı bulur⁸².

Sonuç olarak, psikolojik tacizin ayrımcılık yasağını ihlal edecek şekilde gerçekleştiği durumlarda, 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesi ile 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

78 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 22) 373; Caniklioğlu (n 11) 103; Baycık (n 11) 270, 272; İzmirlioğlu (n 22) 1814; Lokmanoğlu (n 10) 162-163; Değer (n 19) 172; Palabıyık (n 10) 234. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, İş Kanununun 5. maddesinin son fıkrasında, ayrımcılık iddialarında ispat yükü işçi üzerinde bırakılmakta, ancak emarelerle ispat yeterli sayılmaktadır. Emare ile ispat hâlinde ise, işçinin ispat yükünü yerine getirdiği kabul edilerek, delil ikame yükü işverene geçmektedir. Bu doğrultuda, zaman ve yer unsurlarıyla birlikte tutarlı ve bütünlük arz edecek şekilde aktarılan olay ve davranışların ispatı hâlinde, hâkimin bunların psikolojik taciz niteliği taşıdığı kanaatine varması durumunda, aslında “ispat yükü” değil, yalnızca “somut delil ikame yükü” işverene geçmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Baycık (n 11) 272-273.

79 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 22) 379-380; Caniklioğlu (n 11) 103; Ünal (n 5) 65.

80 Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5953, Kabul Tarihi: 13.06.1952, RG 20.06.1952/8140.

81 Deniz İş Kanunu, Kanun Numarası: 854, Kabul Tarihi: 20.04.1967, RG 29.04.1967/12586.

82 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 22) 380, 445; Süzek ve Başterzi (n 24) 507-508; Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 398; Savaş Kutsal (n 12) 277; İzmirlioğlu (n 22) 1815; Demir (n 30) 478-480; Değer (n 19) 170. İspata ilişkin olarak getirilen bu kolaylık, yalnızca Kuruma yapılan başvurularda sınırlı olup, yargı organları önüne taşınan uyumsuzluklarda uygulama alanı bulmamaktadır. Öğretide bir görüş, bu ispat kolaylığının sınırlı bir uygulama alanına sahip olmasını eleştirmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Savaş Kutsal (n 12) 278.

uygulama alanı bulur. Buna karşılık, ayrımcılık yasağını ihlal etmeksizin ortaya çıkan psikolojik taciz vakalarında, aynı hükümlerin doğrudan uygulanmasından söz edilemez⁸³. Ne var ki, daha önce de belirtildiği üzere, Yargıtay belirtilen durumu göz önünde bulundurarak, psikolojik taciz davalarında ispat bakımından mağdur lehine kolaylaştırıcı bir yaklaşım benimsemiştir. Yargıtaya göre, mağdurun ileri sürdüğü olayların bir bütünlük ve tutarlılık arz etmesi ve bunlara ilişkin kuvvetli emarelerin bulunması ispat için yeterlidir. Bu çerçevede, psikolojik taciz iddialarında yüzde yüz kesinlikle ispat aranmayıp, vicdani kanaatin oluşmasına elverişli düzeyde bir ispat yeterli görülmektedir. Taraflarca sunulan delillerin yeterliliği konusunda tereddüt oluşması hâlinde ise, işçi lehine yorum ilkesi esas alınmaktadır⁸⁴.

Dolayısıyla, psikolojik taciz eylemi ister ayrımcılığa dayalı olarak ortaya çıksın, ister başka bir nedene dayansın, mağdur işçi bakımından Yargıtay içtihatlarıyla şekillenen ispat kolaylığı aynı şekilde uygulanmaya devam etmektedir⁸⁵.

C. DELİL TÜRLERİ VE DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

1. Genel Olarak

Taraflar, yargılama sürecinde verilecek kararın lehlerine olması amacıyla, taleplerini destekleyen delilleri sunmak ve hâkimi ikna etmekle yükümlüdür. Tarafların üzerinde anlaşılmadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek vakıaların doğruluğu hakkında hâkimde kanaat oluşturmak için başvurdukları araçlara delil denir⁸⁶.

İspat, iddia edilen olayın birebir ortaya konulduğu deliller aracılığıyla gerçekleştirilirse, doğrudan ispat söz konusu olur. Ne var ki, işyerinde psikolojik tacize ilişkin davalarda, ispat güclüğü nedeniyle, mutlak ve kesin anlamda bir ispat aranmamakta, bunun yerine dolaylı ispat araçlarına başvurulmaktadır. İddia konusu olay hakkında doğrudan kanaat oluşturmaya elverişli delillerin bulunmadığı hallerde, olayla bağlantılı emare niteliğindeki komşu vakıalara dayanarak sonuca ulaşılması, dolaylı ispat olarak kabul edilir⁸⁷. Emare ispatı gibi ilk görünüş ispatı da dolaylı ispat

83 Baycık (n 11) 270-272; İzmirlioğlu (n 22) 1814-1815. Öğretide savunulan bir görüşe göre, her ne kadar psikolojik taciz iddiasında bulunan işçi, ayrımcılık yasağı ihlalinin farklı olarak, İş Kanunu m. 5/son hükmünden yararlanamasa da bu durumun değiştirilmesine gerek bulunmamaktadır. Zira söz konusu hükümde olduğu gibi, delil ikame yükünün yer değiştirmesi ve emareye dayalı ispatın kabul edilmesi yönünde özel bir düzenleme yapılması, işverenler açısından sakıncalı sonuçlar doğurabilir. Bu durumda, işçinin ihlalin varlığına işaret eden olguları ortaya koymasıyla birlikte ispat yükü yer değiştirir. Bu da işverenlerin çok sayıda asılsız psikolojik taciz iddiasıyla karşı karşıya kalmasına yol açabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Baycık (n 11) 273.

84 Keser (n 4) 274-275; Savaş Kutsal (n 12) 278-279; İzmirlioğlu (n 22) 1814-1815; Demir (n 30) 481.

85 Savaş Kutsal (n 12) 279; Demir (n 30) 481.

86 Kuru ve Aydın (n 57) 239; Pekcanitez, Atalay ve Özkes (n 56) 366; Atalı, Ermenek ve Erdoğan (n 56) 487. HMK m.187/1 uyarınca, "İspatın konusu tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar oluşturur ve bu vakıaların ispatı için delil gösterilir."

87 Emare, genel ifade ile, tecrübe kuralları aracılığıyla uyuşmazlığa uygulanacak hukuk normunun koşul vakıası hakkında sonuç çıkarılmasını sağlayan, dolaylı nitelikteki olaylardır. Başka bir ifade ile, ispatı gereken bir vakıa ile doğrudan ilişkili olmayan, ancak bu vakıa hakkında tecrübe kurallarına dayanarak kanaat oluşturulmasına elverişli komşu vakıalar, emare olarak kabul edilir. Emare ispatı ise, doğrudan ispatı mümkün olmayan bir vakıanın, onunla dolaylı bağlantısı olan başka

türleri arasında yer alır⁸⁸. Bu yöntemlerde, komşu vakıaların ortaya konulması suretiyle, asıl vakıalar hakkında hâkimde vicdani kanaat oluşturulması amaçlanır⁸⁹.

Psikolojik tacize uğradığını iddia eden işçi, bu iddiasını işyeri yazışmaları, e-posta kayıtları, kamera görüntüleri, sağlık raporları ve tanık beyanları gibi sair deliller vasıtasıyla ispatlayabilir⁹⁰. Yargıtay bu hususu bir kararında⁹¹ şu şekilde ifade etmiştir: “*Mobbinging varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” Bu kararda, psikolojik taciz iddialarında emare niteliğindeki delillerin kabul edilebilir olduğu açıkça ortaya konulmakta; ayrıca bu delillerin birlikte ve bütüncül şekilde değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla yalnızca delil türleri değil, delillerin hangi yöntemle değerlendirileceği de önem arz etmektedir. Yargıtay delillerin birlikte değerlendirilmesi gerekliliğine dikkat çektiği bir başka kararında⁹² ise şu ifadelerle yer vermiştir: “... *eldeki davada psikolojik tacizin iddia edilen uzun süreci dikkate alındığında dava dilekçesinde her davranışın tek tek yeri, zamanı ve kim tarafından gerçekleştirildiğinin belirtilmesi mümkün değildir. Davacının dava dilekçesinde belirttiği vakıalar ile bunların ispatı için ibraz ettiği tüm deliller birlikte değerlendirilerek iddianın somutlaştırılıp somutlaştırılmadığı belirlenmelidir.*”

olaylara dayanarak, tecrübe kuralları aracılığıyla ispat edilmesidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tanrıver (n 57) 852-853; Pekcanitez, Atalay ve Özkes (n 56) 363-365; Atalı, Ermenek ve Erdoğan (n 56) 489-490; Albayrak ve Yuvalı (n 56) 80-81.

88 İlk görünüş ispatı, esas itibarıyla nitelikli bir emareye dayanan dolaylı bir ispat yöntemidir. Bu ispat türü, hayatın olağan akışına ve tecrübe kurallarına göre, bir vakıanın ancak ileri sürüldüğü şekilde gerçekleşmiş olabileceği varsayımına dayanır. Somut olayda, hayatın olağan akışına uygun şekilde gelişen tipik olaylara özgü unsurların bulunması halinde, vakıanın iddia edildiği şekilde gerçekleştiği kabul edilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tanrıver (n 57) 853-854; Pekcanitez, Atalay ve Özkes (n 56) 365-366; Albayrak ve Yuvalı (n 56) 81.

89 Tanrıver (n 57) 851-852; Pekcanitez, Atalay ve Özkes (n 56) 362-365; Atalı, Ermenek ve Erdoğan (n 56) 489-490; Lokmanoğlu (n 10) 163, 166; Albayrak ve Yuvalı (n 56) 82.

90 Ekmekçi ve Yiğit (n 30) 351. HMK m.192 uyarınca, “*Kanunun belirli bir delille ispat zorunluluğunu öngörmediği hâllerde, Kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabilir.*” Hukuk Muhakemeleri Kanununda sayılan takdiri deliller; belge (senet ve ilam hariç), tanık, bilirkişi ve keşiftir. Bununla birlikte, Kanunun belirli bir delille ispat zorunluluğu öngörmediği hâllerde, Kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabileceği açıkça belirtilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Atalı, Ermenek ve Erdoğan (n 56) 492.

91 Yargıtay 22 HD, E 2013/693 K 2013/30811, 27.12.2013. Benzer yönde bir Yargıtay kararı da şu şekildedir: “... *davacı, işyerinde işveren yetkililerine hakaretler edilerek psikolojik baskıya maruz kaldığını iddia ederek tazminat talebinde bulunmuş, mahkemece davacı tanıklarının beyanlarına dayanarak talebin kabulüne karar verilmiş ise de, davacıya işverence hakaret edildiğine ve lakaplar takıldığına dair işverene karşı davası olan davacı tanıklarının beyanlarından başka delil bulunmadığı, davalı tanıklarında bu olayları doğrulamadıkları, davacının psikolojik olarak yıprandığına dair doktor raporu gibi belgede sunulmadığı dikkate alındığında, hizmet sözleşmesinin devamı içerisinde davacının psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı, davalı işverenin psikolojik taciz sayılabilecek nitelikte hangi tarihte ne şekilde söylem ve eylemlerinin bulunduğu, varsa davacının psikolojik sorunları ile davalının eylem ve söylemleri arasında illiyet bağı olduğu hususlarının tereddüde yer olmayacak şekilde ortaya konulmadığı, mobbing sebebiyle talep edilen tazminatın şartlarının oluşmadığı düşünülmeyen, bu talebin reddedilmesi gerekirken hatalı yorum ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.*” Yargıtay 22 HD, E 2012/17590 K 2013/5424, 15.03.2013 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 15 Nisan 2025.

92 Yargıtay HGK, E 2019/571 K 2020/23, 16.01.2020 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 21 Nisan 2025.

Bu çerçevede, psikolojik tacize ilişkin davalarda mutlak ve kesin ispat şartı aranmaksızın; hâkimin vicdani kanaatine ulaşmasına elverişli her türlü emare, bir başka ifade ile tanık beyanları, sağlık belgeleri, yazılı ve dijital deliller dikkate alınmakta ve birlikte değerlendirilerek sonuca ulaşılmaktadır⁹³.

2. Tanık Beyanları

Psikolojik taciz iddialarının ispatı bakımından en önemli delillerden biri, mağdurun anlatımıyla ve olayların gelişim süreciyle uyumlu, somut ve diğer delillerle desteklenen tanık beyanlarıdır. Tanık anlatımları, sağlık raporları, yazılı belgeler ve benzeri deliller birlikte değerlendirildiğinde, hâkimde psikolojik tacizin varlığına ilişkin vicdani kanaat oluşmasına olanak tanımaktadır⁹⁴. Bu durum, yargı kararlarında da açıkça belirtilmiştir. Özellikle tanık beyanları ile desteklenen, süreklilik ve sistematiklik arz eden davranışların psikolojik tacizin varlığına ilişkin güçlü emareler oluşturduğu kabul edilmektedir. Yargıtay bir kararında⁹⁵ bu hususu şu şekilde ifade etmiştir: *“Dosyaya ibraz edilen yukarıda ayrıntısı verilen bilgi ve belgeler ile diğer tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; işyerinde uygulanmakta olan Personel Yönetmeliği uyarınca çekmecelerinin aranmaması noktasında davacı işçinin haklı bir beklentisinin söz konusu olmayacağı ancak düşük performansla çalıştığıının ispatlanamaması, e-mail içerikleri, davanın açıldığı tarihten yaklaşık iki yıl sonra E.Ü. Tıp Fakültesi öğretim üyelerince tanzim edilen heyet raporu içeriği, davacının yönetmen olmasına rağmen kendisine bu yönde bir muamele yapılmayıp, bağrılıp azarlandığı yönündeki tanık ...’ün anlatımları ve tüm dosya içeriği dikkate alındığında davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmıştır. Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına ilişkin güçlü olgular karşısında, davalı işveren ise davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edememiştir.”* Bu kararda da görüldüğü gibi, tanık anlatımları, olayların sistematik ve süreklilik arz eden niteliğini ortaya koyan diğer delillerle birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik tacizin ispatında belirleyici bir rol üstlenmektedir.

Belirtildiği üzere, psikolojik taciz iddialarına ilişkin davalarda, benzer davranışlara maruz kalma endişesi, işyerindeki hiyerarşik yapıdan kaynaklanan baskılar ya da işten çıkarılma korkusu gibi nedenlerle işyerinde tanıklık edecek bir kimseye ulaşmak çoğu zaman oldukça güçtür. Bu durum, ispat sürecinde önemli bir engel teşkil etmektedir. Bu nedenle, tacizin mağdur üzerindeki etkilerinin ortaya konulmasında yalnızca işyerinde çalışanların değil, mağdurun yakın çevresinin de tanıklığı önem arz etmektedir⁹⁶. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bu durumu göz önünde bulundurarak verdiği bir kararında⁹⁷, psikolojik tacizin mağdurun ruhsal durumu ve kişiliği üzerindeki etkilerinin ispatına yönelik olarak, mağdurun yakın akrabalarının ve eşinin tanıklığına başvurulabileceğini açıkça ifade etmiştir. Söz konusu karara göre: *“Yeri gelmişken eldeki davada taraf tanıklarının dinlenmesi gerekip gerekmediği üzerinde de durulmalıdır. Davacı vekilinin dinlenmesini istediği tanıklar*

93 Lokmanoğlu (n 10) 169; Palabıyık (n 10) 249-250.

94 Lokmanoğlu (n 10) 166-167; Palabıyık (n 10) 238.

95 Yargıtay HGK, E 2017/3017 K 2018/99, 24.01.2018 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 15 Nisan 2025.

96 Palabıyık (n 10) 238.

97 Yargıtay HGK, E 2019/571 K 2020/23, 16.01.2020 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 21 Nisan 2025.

davacının yakın akrabalarıdır. Hatta bu tanıklardan biri olan davacı işçinin eşi, ibraz edilen delillerden ve dava dilekçesindeki açıklamalardan eşine karşı amirleri ve iş arkadaşlarının davranışlarından dolayı gerek şube yönetimine gerekse de davalı üst yönetime başvurularda bulunmuştur. Psikolojik tacizin sonuçlarından biri de mağdur işçinin psikolojisi ve kişiliği üzerindeki olumsuz etkileri olduğundan davacı tanıklarının dinlenmesi gerekmektedir. Aynı şekilde davalı vekilinin tanık olarak dinlenmesini istediği kişilerin de davacının amiri ve çalışma arkadaşları konumunda olan kişiler olduğu ve süreç ile ilgili bilgi sahibi bulundukları beyan edilmiştir. Bu nedenle psikolojik tacize ilişkin iddia ve savunma üzerinde mahkemece titizlikle durulmalı, tarafların dayandıkları tüm deliller toplanarak birlikte değerlendirilmelidir.” Böylece, psikolojik taciz davalarında işyerindeki tanıkların yanı sıra, olayların mağdur üzerindeki etkilerini gözlemleyebilecek yakın çevrenin de tanıklığına başvurulması, ispat faaliyetinin tamamlayıcı bir unsuru olarak kabul edilmektedir.

Buna karşılık, çelişkili ya da soyut nitelikteki tanık anlatımlarına dayanan davaların ise genellikle reddedildiği görülmektedir⁹⁸. Bu bağlamda, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında⁹⁹ şu ifadeler yer verilmiştir: “Somut olayın incelenmesinde, mahkemece yapılan yargılama sonunda davalı-karşı davacı şirket çalışanlarının tutum ve davranışları ile davacı-karşı davalının mobbing uygulamasına maruz kaldığı kabul edilerek, iş akdinin davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği sonucuna varıldığı, ancak Özel Dairece; kabulün dosya kapsamına uymadığı, fesih sebebi olarak ileri sürülen hususların soyut nitelikte olduğu ve ispatlanamadığı, e-posta içeriği ve tanıkların anlatımlarının soyut anlatımlar olduğu, dolayısıyla davacıya haklı fesih imkanı tanımayacağı gerekçesiyle mahkeme kararının bozulduğu anlaşılmaktadır.” Yargıtayın başka bir kararında¹⁰⁰ ise şu şekilde değerlendirme yapılmıştır: “Mobbinge dayalı iddialarda kesin ispat koşulu aranmamakla birlikte yaklaşık ispat aranmaktadır. Dosya kapsamına göre ise yaklaşık ispata elverişli delil de mevcut değildir. Mahkemece dinlenen tanık beyanlarının tutarlı olmadığı, tanıkların duyumlarını mahkemeye aktardıkları, davalıların sistematik ve sürekli bir biçimde hareket etmedikleri, bu nedenle davacının mobbing iddialarının dosya kapsamıyla yaklaşık ispata elverişli delillerle bile ispatlanamadığı ve mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının oluşmadığı anlaşılmaktadır.” Bu içtihatlar doğrultusunda, tanık beyanlarının psikolojik taciz davalarında hükme esas alınabilmesi için, olayları doğrudan gözlemleyen, tutarlı ve somut anlatımlar içermesi ve ayrıca diğer delillerle desteklenmesi gerekmektedir.

3. Yazılı ve Dijital Belgeler

Psikolojik taciz iddialarının ispatında yazılı ve dijital belgeler, önemli bir delil türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda, psikolojik tacize maruz kalan işçinin, kendisine verilen işlerin örneklerini saklaması, sözlü olarak iletilen talimatları mümkünse yazılı şekilde talep etmesi, görev tanımı dışındaki ya da anlamsız işleri psikolojik taciz uygulayan kişiye yazılı olarak bildirmesi ispat açısından önem taşımaktadır. Mağdur işçi, maruz kaldığı eylemleri işverene, işyerindeki yetkili mercilere veya üst yönetime yazılı olarak bildirebilir. Ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İnsan

98 Lokmanoğlu (n 10) 167; Palabıyık (n 10) 239.

99 Yargıtay HGK, E 2016/1599 K 2016/969, 12.10.2016 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 15 Nisan 2025.

100 Yargıtay 4 HD, E 2019/1136 K 2019/4695, 17.10.2019. Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay 9 HD, E 2016/8006 K 2019/13190, 12.06.2019 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 15 Nisan 2025.

Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)¹⁰¹ ya da Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) gibi idari kurumlara şikâyetle bulunabilir. Bu başvurular sonucunda ortaya çıkan yazışmalar, dilekçeler, başvuru kayıtları ve elektronik belgeler yargılama sürecinde delil olarak dikkate alınabilir¹⁰².

Yazılı ve dijital nitelikteki belgeler, doğrudan delil niteliği taşımamakla birlikte, hâkimin vicdani kanaatini oluşturmada etkili olan emare niteliğinde kabul edilmekte ve olayların ispatında tamamlayıcı delil olarak önem arz etmektedir. Bu bağlamda, işyeri bünyesinde bulunan iç şikâyet mekanizmalarının işletilmesi ve bu sürecin yazılı şekilde belgelenmesi, yalnızca olayın ciddiyetini göstermekle kalmaz; işverenin bu durumdan haberdar olduğunu da ortaya koyar. Mağdurun, psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara sebebiyet verdiği iddia edilen emir, görev, uygulama, söz, yazışma, e-posta, mesaj ve raporları belgelendirmesi veya bu belgeleri içeren kişisel bir arşiv oluşturması, diğer delillerle de desteklenmesi halinde, iddiasının ispatı açısından büyük önem taşır¹⁰³. Buna rağmen gerekli önemlerin alınmaması halinde, işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olur. Bu belgeler, aynı zamanda işçi açısından haklı nedenle fesih iddiasını destekleyen bir unsur olarak da değerlendirilebilir.

Yargıtay, yazılı şikâyetler ve dijital içeriklerin psikolojik taciz iddialarında taşıdığı önemi bir kararında¹⁰⁴ şu şekilde belirtmiştir: *“Dosya kapsamındaki tanık anlatımları, e-posta, whatsapp yazışma içerikleri birlikte değerlendirilip olayların kronolojik sıralamasına bakıldığında, olayın muhatabı davacı işçinin konuya ilişkin şikâyetini üst makamlara bildirmesi sonrasında da işveren vekilinin işle bağlantılı olmayan ve ilgisini belli edecek şekilde davranmaya devam ettiği, davacının ayrıca yıldırma, pasifize etme amacına yönelik işveren vekili davranışlarına maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Temadi eden bu davranışlar nedeniyle davacının sağlığında zarar meydana geldiği,*

101 TİHEKK m.17/5 uyarınca, “4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir.” Ancak maddede geçen “şikâyet usulleri” ifadesiyle neyin kastedildiği açık değildir. Bu nedenle, öğretide haklı olarak, İş Kanunu kapsamındaki ayrımcılık yasağına aykırılıklar bakımından Kuruma başvuru konusunda belirsizlik bulunduğu dile getirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 22) 450; Savaş Kutsal (n 12) 273-274; Ünal (n 30) 506.

102 Lokmanoglu (n 10) 168; Palabıyık (n 10) 246-248. Psikolojik taciz sürecinde, mağdur işçi tarafından hakkını korumak amacıyla herhangi bir şikâyet ya da itirazda bulunulmaması, zaman zaman mağdur aleyhine sonuçlar doğurabilir. Örneğin, Danıştay vermiş olduğu bir kararda, mağdurun kendisi hakkında verilen disiplin cezalarının kaldırılması için yargı yoluna başvurmamasını mağdur aleyhine değerlendirmiştir. Buna göre, *“Bakılan olayda, davacının hem önceki başhekim döneminde, hem de tarafına mobbing uygulandığı iddia edilen ve tazminata konu edilen başhekim döneminde farklı fiilleri nedeniyle disiplin cezaları aldığı, disiplin cezalarının davacı tarafından dava konusu edilmemeleri nedeniyle yargı denetiminden geçmediği, davacının görev yaptığı her iki başhekim tarafından da hizmetinde yetersiz kaldığı gerekçesiyle görevden alınması talebinde bulunulduğu, davacı tarafından tarafına mobbing uyguladığını iddia ettiği amiri hakkında suç duyurusunda bulunulduğu ve amir hakkında bu sebeple ceza davası açıldığı yönünde dosyada bir belge ve beyan olmadığı, ayrıca davacı tarafından hakkında tesis edilen bu işlemler nedeniyle ... depresyon tedavisi gördüğü belirtilmiş ise de, dosyada yer alan belgelerden, davacı hakkında bu olayların öncesinde ... iki adet depresyon tanılı heyet raporunun bulunduğu görülmüş olup, tüm bu hususların birlikte değerlendirilmesinden, görev yaptığı her iki başhekim tarafından da farklı fiilleri nedeniyle hakkında verilen disiplin cezaları yargı denetiminden geçmeyerek kesinleşen ve hizmetinde yetersiz kaldığından bahisle görev yeri değişiklikleri talep edilen davacıya amirleri tarafından sistematik olarak ve kendisini yıldırma amaçlı mobbing uygulandığı hususunun açık olarak ortaya konulmadığı anlaşılmaktadır.”* Ayrıntılı bilgi için bkz. Danıştay 12 D, E 2011/5125 K 2015/5394, 01.07.2015 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 29 Nisan 2025.

103 Lokmanoglu (n 10) 169-170.

104 Yargıtay 9 HD, E 2022/4922 K 2022/6503, 25.05.2022 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 18 Nisan 2025.

bu sebeple psikolojik destek aldığı, iddia edilenler ile belirtilen eylemlerin birbirleriyle örtüştüğü ve bu suretle davacının işyerinde psikolojik taciz ve baskıya uğradığı sonucuna ulaşılmıştır.” Bu doğrultuda, yazılı ve dijital belgeler yalnızca içeriklerine göre değil, aynı zamanda olayların zaman içerisindeki gelişimi ve bütünlüğü dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Zira bu tür belgeler, olayların kronolojik akışını ortaya koymak suretiyle, psikolojik taciz iddialarının tutarlı ve inandırıcı şekilde ispatına katkı sağlayan önemli deliller arasında yer almaktadır.

Ayrıca belirtilmelidir ki, psikolojik taciz mağdurunun, fail tarafından kendisine yöneltilen haksız söz ve davranışları ileride delil olarak kullanmak amacıyla kayıt altına alması, özel hayatın gizliliğinin ihlali olarak değerlendirilemez. Başka bir ifade ile, bu tür kayıtlar hukuka aykırı nitelikte değildir. Bununla birlikte, söz konusu kayıtların kapsamı yalnızca mağdura yöneltilen söz ve davranışlarla sınırlı olmalıdır¹⁰⁵.

4. Sağlık Beyanları

Psikolojik taciz iddialarının ispatında başvurulabilecek önemli delillerden biri, mağdur işçinin sunduğu sağlık belgeleridir. İşçinin maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle ilaç kullanması, psikolojik destek veya tedavi görmesi ya da bu duruma ilişkin sağlık raporlarının düzenlenmiş olması yargılama sürecinde dikkate alınabilecek dolaylı deliller arasında yer almaktadır. Ancak bu belgelerin hükme esas alınabilmesi için, uygulanan tedavi ile psikolojik taciz arasında illiyet bağının kurulması gerekmektedir¹⁰⁶.

Yargıtay kararlarında, psikolojik taciz olgusunun kabulü için işçinin ileri sürdüğü olayların bir bütünlük ve tutarlılık göstermesi ve bu olaylara ilişkin kuvvetli emarelerin bulunması gerektiği ifade edilmektedir. Bu kapsamda, psikolojik taciz ile mağdurun ruh sağlığı arasında kurulan nedensellik ilişkisi açık biçimde vurgulanmakta; özellikle taciz sonucu ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıkları belgeleyen tıbbi kayıtlar, iddiayı destekleyen önemli deliller arasında değerlendirilmektedir. Yargıtay bir kararında¹⁰⁷ bu hususu şu şekilde ifade etmiştir: “*Dosya kapsamındaki tanık anlatımları ile davacının gördüğü psikolojik tedaviye dair rapor ve tıbbi belgeler birlikte değerlendirilip olayların kronolojik sıralamasına bakıldığında, davacının davalı işveren tarafından aşağılandığı, görev tanımı dışındaki işlerin davacıya yaptırıldığı ve temadi eden bu davranışlar nedeniyle davacının sağlığının bozulduğu, bu sebeple psikiyatrik tedavi gördüğü ve bu suretle davacının işyerinde psikolojik taciz ve*

105 Lokmanoglu (n 10) 170-171; Palabiyik (n 10) 249. Yargıtay, mağdura yönelik haksız fiiller sırasında delil elde etmek amacıyla yapılan kayıtların hukuka aykırılık teşkil etmeyeceğini bir kararında şu şekilde belirtmiştir: “*Ancak kişinin, bir daha kanıt elde etme olanağının bulunmadığı ve yetkili makamlara başvurma imkanının olmadığı ani gelişen durumlarda, örneğin; kendisine karşı işlenmekte olan (cinsel saldırı, hakaret, tehdit, iftira veya şantaj gibi) bir suç söz konusu olduğunda ya da kendisine veya aile birliğine yönelen, onurunu zedeleyen, haksız bir saldırıyı önlemek için, kaybolma olasılığı bulunan kanıtların kaybolmasını engelleyip, yetkili makamlara sunarak güvence altına almak amacıyla, saldırıyı gerçekleştiren tarafın bilgisi ve rızası dışında, konuşma ve haberleşme içeriklerini veya özel hayata ilişkin ses ve görüntülerini dinleme, izleme ya da kaydetme eylemlerinin hukuka aykırı olduğunu kabul etmek mümkün olmadığı gibi, esasen bu hallerde, kişinin hukuka aykırı hareket ettiği bilinciyle hareket ettiğinden de söz edilemeyeceği, ...”* Yargıtay 12 CD, E 2013/26087 K 2014/10205, 28.04.2014 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 29 Nisan 2025.

106 Lokmanoglu (n 10) 167; Palabiyik (n 10) 241.

107 Yargıtay 9 HD, E 2022/8257 K 2022/11098, 04.10.2022 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 17 Nisan 2025.

baskıya uğradığı sonucuna ulaşılmıştır.” Başka bir Yargıtay kararında¹⁰⁸ ise şu ifadelere yer verilmiştir: “İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur.”

Yargıtay başka bir kararında ise psikolojik taciz iddiasının sağlık belgeleriyle desteklenmesi halinde, istifa beyanının geçerli bir irade açıklaması olarak kabul edilemeyeceğini belirtmiştir. Kararda¹⁰⁹ şu değerlendirmeye yer verilmiştir: “İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur.” Bir diğer Yargıtay kararında ise, mobbingin sistematik nitelik taşıyan farklı muameleler, küçük düşürücü davranışlar ve savunma hakkının ihlali şeklinde ortaya çıktığı; bu durumun işçinin sağlık durumunu da etkilediği açıkça vurgulanmıştır: “... davacının işyerinde aynı pozisyonda çalışanlardan farklı uygulamalara tabi tutulup, performans yetersizliğine sebebiyet vermek, yalnızlaştırıcı ve küçük düşürücü davranışlarda bulunularak, savunma hakkı dahi gözetilmeksizin amacını aşar şekilde hakkında disiplin müeyyidesine tabi tutulmak şeklinde sistemli ve sürekli olarak psikolojik baskı ve yıldırma davranışları ile karşılaştığı anlaşılmaktadır. Nitekim bu durumun davacının sağlık durumunu etkilediği dosya içeriğindeki sağlık raporları ile de sabittir. Bu durumda, davacının iddia edip ispatladığı olaylar mobbing niteliğinde olup, tazminata hak kazandıracak nitelik ve boyutta olduğu anlaşıldığından makul oranda tazminata hükmedilmesi gerekirken talebin yazılı gerekçeyle reddi hatalıdır.”

Dolayısıyla, psikolojik taciz iddialarında sağlık belgeleri, doğrudan delil niteliği taşımamakla birlikte, olayların bütünlüğü ve diğer delillerle birlikte değerlendirildiğinde kuvvetli bir dolaylı delil olarak mahkeme kararlarında etkili olabilmektedir. Özellikle mağdurun ruhsal sağlığında meydana gelen bozulma ile psikolojik taciz arasındaki bağlantının ortaya konulması, önemli bir ispat aracı olarak öne çıkmaktadır.

SONUÇ

İşyerinde psikolojik taciz, bir işçinin işyerinde diğer kişi veya kişiler tarafından rahatsız edici, ahlaka aykırı, sistematik ve sürekli nitelikteki söz ve davranışlarla hedef alınarak, onur ve saygınlığının zedelenmesine yol açan bir süreçtir. Kişinin saygısız ve zararlı davranışların hedefi olması ile başlayan bu süreç, zamanla bir çeşit psikolojik teröre dönüşebilmektedir. Psikolojik taciz mağduru işçinin kendini ifade etmesi engellenmekte, özgüveni zedelenmekte, yalnızlaştırılmakta ve genellikle işten

108 Yargıtay 9 HD, E 2014/1519 K 2015/14223, 14.04.2015. Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay 7 HD, E 2014/1345 K 2014/10208, 08.05.2014; Yargıtay 9 HD, E 2008/3122 K 2008/4922, 14.03.2008 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 17 Nisan 2025.

109 Yargıtay 9 HD, E 2009/8046 K 2011/9717, 01.04.2011 <<http://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 17 Nisan 2025.

ayrılması hedeflenmektedir. Bu bağlamda, psikolojik tacize maruz kalan işçinin kişilik hakları ve sağlığı ile birlikte kariyeri de önemli ölçüde zarar görmektedir.

Psikolojik taciz, hukukumuzda ilk kez Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi ile pozitif bir temele kavuşturulmuştur. Anılan hüküm uyarınca psikolojik taciz, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak söz konusu hükümde psikolojik taciz kavramının tanımına yer verilmemiştir. Oysa kavramın açık biçimde tanımlanması, hangi davranışların bu kapsamda değerlendirileceğinin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu da psikolojik tacize ilişkin düzenlemeler içermektedir. Her ne kadar anılan Kanunda psikolojik taciz kavramı açıkça tanımlanmamış olsa da “taciz” kavramı işyerinde psikolojik tacizi de kapsayacak biçimde ele alınmıştır. Ayrıca, Kanunda işyerinde psikolojik taciz ile yakın anlam taşıyan “işyerinde yıldırma” kavramına da yer verilmiştir. Bununla birlikte, 6701 sayılı Kanunda “taciz” ve “işyerinde yıldırma” kavramları ayrımcılık türleri arasında sayılmıştır (m.4/1, e ve g). Bu doğrultuda, 6701 sayılı Kanun kapsamında psikolojik tacizden söz edilebilmesi için, ilgili davranışın bu Kanunda belirtilen ayrımcılık temellerinden birine dayanması gerekmektedir.

Böylece, 6701 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, hukukumuzda psikolojik taciz kavramı iki farklı çerçevede değerlendirilebilmektedir. Bunlardan ilki, 6701 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen ve bu Kanunda belirtilen ayrımcılık temellerine dayanan psikolojik taciz olup, anılan Kanunda öngörülen süreçlerin işletilmesini ve yaptırımların uygulanmasını gerektirmektedir. Diğeri ise, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu çerçevesinde değerlendirilen ve bu borcun ihlali halinde hukuki yaptırımlara tabi olan genel nitelikteki psikolojik tacizdir. Bu doğrultuda, psikolojik tacize maruz kalan işçi, söz konusu davranışın ayrımcılık temeline dayanıp dayanmadığından bağımsız olarak, işverenin işçiyi koruma borcuna aykırı davrandığı gerekçesiyle hukuki yollara başvurabilir.

Yargı kararları çerçevesinde psikolojik taciz, işyerinde belirli bir kişiye yönelik sistematik, kasıtlı ve uzun süreli psikolojik baskılar bütünü olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik tacizin tespiti için; sistematiklik, kasıtlılık, süreklilik ve iş ilişkisiyle bağlantılı olma unsurlarının varlığı aranmaktadır. Başka bir ifade ile, işyerinde belirli bir işçiyi hedef alarak, sistematik ve kasıtlı şekilde uygulanan ve çalışma ortamını mağdur açısından katlanılmaz hale getiren eylemlerin varlığı halinde psikolojik tacizden söz edilebilir. Bu doğrultuda, davranışın sürekli olup olmadığı, tahammül sınırlarını aşıp aşmadığı ve mağdurun objektif olarak kabul edilebilir alınganlık sınırlarının ötesine geçip geçmediği değerlendirilmelidir.

Psikolojik taciz, genellikle örtülü, sistematik ve doğrudan gözlemlenmesi güç biçimlerde gerçekleştiğinden, ispatı oldukça zordur. Taciz eylemleri, çoğunlukla mağdurun yalnız olduğu ortamlarda ve sözlü şekilde meydana gelmekte, bu eylemlere tanıklık edebilecek kişilere ulaşmak ise mümkün olmamaktadır. Tanık bulunsa dahi, bu kişiler benzer davranışlara maruz kalma endişesi, işyerindeki hiyerarşik yapıdan kaynaklanan baskılar veya işten çıkarılma korkusu gibi nedenlerle tanıklık etmekten kaçınabilmektedir. Bu koşullar altında, psikolojik taciz çoğu zaman tanık ya da somut delillerle ortaya konulması zor bir olgudur.

Yargıtay, psikolojik taciz davalarında ispat güçlüğüne dikkate alarak, klasik ispat kurallarının ötesine geçen, emare ve olgusal bağlantılara dayanan esnek bir yaklaşım benimsemektedir. Bu doğrultuda, psikolojik tacizin ispat edilebilmesi bakımından “*kesin ispat*” koşulu aranmamakta, işçinin iddialarında tutarlılık bulunması ve kuvvetli emarelerin varlığı halinde “*yaklaşık ispat*” yeterli kabul edilmektedir. İşçinin, psikolojik tacize uğradığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi durumunda, ispat külfetinin işverene geçtiği kabul edilmekte; işverenden bu davranışların gerçekleşmediğini veya psikolojik taciz kastı taşımadığını ortaya koyması beklenmektedir. Yargıtay tarafından benimsenen esnek ispat anlayışı, davaların adil bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanımakta ve iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçinin korunması ilkesine hizmet etmektedir.

Psikolojik tacize uğradığını iddia eden işçi, bu iddiasını işyeri yazışmaları, e-posta kayıtları, kamera görüntüleri, sağlık raporları ve tanık beyanları gibi sair deliller vasıtasıyla ispatlayabilir. Bu deliller, taciz iddiasına konu olayların mahiyeti, zaman içindeki gelişimi ve mağdur üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesinde birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Bu doğrultuda, psikolojik tacize ilişkin davalarda mutlak ve kesin ispat şartı aranmamakta; hâkimin vicdani kanaatine ulaşmasına elverişli her türlü emare, bu kapsamda tanık beyanları, sağlık belgeleri, yazılı ve dijital deliller birlikte değerlendirilerek sonuca ulaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Albayrak H ve Yuvalı E, ‘İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi’ (2012) 9(34) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 73-112.
- Arslan Ertürk A, ‘Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi’ (2012) (27) Sicil İş Hukuku Dergisi 47-55.
- Arslan Ertürk A, ‘İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler’ (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 285-340.
- Atalı M, Ermenek İ ve Erdoğan E, *Medeni Usul Hukuku* (6. Bası, Yetkin 2023).
- Aydınlı İ, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)* (2. Baskı, Seçkin 2021).
- Bakırcı K, ‘Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet’ (2020) 33(151) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 29-60.
- Baycık G, ‘İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’ *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, On İki Levha 2018) 7-355.
- Caniklioğlu N, ‘Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi’ *Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri* (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 2011) 78-110.
- Council of Europe, *Revised European Social Charter*, ETS No 163 (Strasbourg, 3 May 1996) <<https://rm.coe.int/168007cf93>> Erişim Tarihi 03 Nisan 2025.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).
- ÇSGB, *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi* (4. Baskı, 2017).
- Dalgaldire A, *Yargı Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Seçkin 2021).

- Değer S, *İşyerinde Psikolojik Taciz* (On İki Levha 2024).
- Demir K, *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası* (On İki Levha 2021).
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı, On İki Levha 2024).
- Güngör T, 'İş İlişkisinde 'Psikolojik Taciz' Kavramının TBK md. 417 ve Sorumluluğa İlişkin Genel Hükümler Çerçevesinde Değerlendirilmesi' iç Ümit Süleyman Üstün, Alper Uyumaz ve Tamer Bozkurt (edr), *Genç Hukukçular Sempozyumu 2021 Tam Metin Kitabı*, Cilt 2 (On İki Levha 2021) 113-143.
- Güzel A ve Ertan E, 'İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk' (2007) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 509-550.
- Heper H, 'Uluslararası Düzenlemeler Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele: Avrupa Ülke Örnekleri ve Türkiye İçin Öneriler' (2016) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* (Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan) 427-469.
- International Labour Organization, *Violence and Harassment Convention, 2019 (No 190)* <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190> Erişim Tarihi 18 Şubat 2025.
- International Labour Organization, *Violence and harassment in the World of work: A guide on Convention No.190 and Recommendation No. 206* (Geneva 2021).
- İncirlioğlu L, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri' (2013) 13(1) *Kamu- İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 103-113.
- İzmirlioğlu A, 'İşyerinde Psikolojik Tacizin Eşit Davranma İlkesi Bağlamında İncelenmesi' (2020) 5(1) *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1799-1819.
- Keashly L, 'Some Things You Need to Know but May Have Been Afraid to Ask: A Researcher Speaks to Ombudsmen About Workplace Bullying' (2010) 3(2) *Journal of International Ombudsman Association* 10-17.
- Kerßenfischer P, *Mobbing in der Arbeitswelt: Rechtliche Handlungsmöglichkeiten* (Diplomica Verlag 2015).
- Keser H, 'İş Sözleşmesinin Mobbing Sebebi ile Feshi Üzerine Bir Değerlendirme' (2016) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* (Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan) 261-276.
- Kuru B ve Aydın B, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı* (6. Baskı, Yetkin 2021).
- Leymann H, 'Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz – eine Übersicht über die bisherige Forschung' (1993) 7(2) *Zeitschrift für Personalforschung/ German Journal of Research in Human Resource Management* 271-284.
- Limoncuoğlu A, 'İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar' (2013) 25(105) *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 51-88.
- Lokmanoglu SY, *İşyerinde Psikolojik Taciz – Mobbing* (4. Baskı, Seçkin 2024).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion 2024).
- Oğuz Ö, 'İş Hukuku Bakımından Mobbing: Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme' (2025) 33(1) *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 239-261.
- Özdemir E, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları* (Beta 2006).
- Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Vedat 2020).
- Palabıyık B, *Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı* (4. Baskı, Seçkin 2023).
- Pascu RD, 'The Phenomenon of Mobbing' (2015) 9(1) *Research and Science Today* 146-154.
- Pekcanitez H, Atalay O ve Özekes M, *Medeni, Usul Hukuku Ders Kitabı* (9. Bası, On İki Levha 2021).

- Savaş FB, *İşyerinde Manevi Taciz* (Beta 2007).
- Savaş Kutsal FB, 'Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2016) 74(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 617-643.
- Savaş Kutsal FB, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz' iç Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (edr), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* (Beta 2017) 257-287.
- Sevimli A, 'Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması' (2013) 1(36) Çalışma ve Toplum Dergisi 107-148.
- Sur M, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi' *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017* (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, On İki Levha 2019) 11-150.
- Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta 2024).
- Tanrıver S, *Medeni Usul Hukuku*, Cilt I (Yetkin 2021).
- TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu* (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No 6 2011).
- Tınaz P, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2006) 4(11) Çalışma ve Toplum Dergisi 13-28.
- Tınaz P, Bayram F ve Ergin H, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Beta 2008).
- Ulusoy ZD, 'Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi' (2013) 105 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 129-170.
- Ünal C, 'Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi' (2013) 19(37) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 15-73.
- Ünal C, *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı* (On İki Levha 2018).
- Yıldız GB, *İşverenin Eşit Davranma Borcu* (Yetkin 2008).