

YAS OLGUSUNUN İŞ SAĞLIĞI VE İZİNLER BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

(Araştırma Makalesi)

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1718301>

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Alparslan AYAN*

Öz

Doğum ve ölüm ne kadar alışlagelmiş ise, bu iki olgunun arasında ortaya çıkan yas da o kadar olağandır. Yaşamın bir aşamasında mutlaka karşılaşacağımız yas, psikoloji alanına ait araştırma konusu olmasının yanında, çalışma yaşamını etkileyen bir faktör olarak iş hukukunun da ilgi alanına girmektedir. Bu çalışmada yas kavramı, iş hukuku bağlamında, ilk olarak iş sağlığı açısından ele alınmaktadır. İşyerinde görülen işi etkileyebilecek potansiyele sahip yas olgusunun, psikososyal bir risk kabul edilip edilemeyeceği, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel ilkeleri çerçevesinde açıklanmaktadır. Bu bakımdan yasin, işçinin ruh sağlığının korunması ile ilişkisi, iş sağlığının işyerinde tesis edilmesinde işverenin yükümlülükleriyle karşılaştırılması ve işyeri hekimlerinin rolü ile olan bağlantısı ortaya konmaktadır. İkinci olarak bu çalışmada, yas kavramının bireysel iş ilişkisine etkisi, iş sözleşmesinin askıya alınmasında bir sebep olarak kabul edilip edilemeyeceği noktasında tartışılacaktır. Sonrasında, ücretsiz izin ve mazeret izinlerinin yas sürecinin sağlıklı şekilde atlatılmasındaki önemi ifade edilecektir. Nihayet yas olgusu ile iş hukuku arasında kurulacak ilişki değerlendirilirken, çalışmanın konusuna Alman hukukundaki öğreti görüşleri ve uygulamalarından katkı sağlanacaktır.

Anahtar Kelimeler

Yas, Psikososyal Riskler, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması, Ücretsiz İzin, Mazeret İzni

* Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Konya (hayan@erbakan.edu.tr) ORCID: 0000-0002-9991-9492 (Gönderim Tarihi: 12.06.2025-Kabul Tarihi: 16.07.2025) Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.

AN ASSESSMENT OF GRIEF IN THE CONTEXT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND LEAVE ENTITLEMENTS

(Research Article)

Abstract

The concepts of birth and death are well-known aspects of life, and the emotion of grief, situated between these two realities, is a natural human response. Although the grief is predominantly within the domain of psychology, its implications for working life also render it relevant to labor law. The subject of this paper is grief from the perspective of labour law, with the initial focus being on occupational health. The central question it seeks to address is whether grief, as a phenomenon capable of affecting workplace performance, can be considered a psychosocial risk under occupational health and safety principles. Also the study explores the correlation between the protection of employees' physical and mental health, the employer's duties, and the role of workplace physicians. Secondly, the study examines the potential justification for the suspension of an employment contract in circumstances, where the individual is experiencing grief. Finally, the significance of unpaid and excused leave in the context of managing the grieving process is emphasised. The German legal doctrine and practice are referenced to contextualize grief within the framework of labor law.

Keywords

Grief, Psychosocial Risks, Suspension of the Employment Contract, Unpaid Leave, Excused Leave

GİRİŞ

Her gün yeni bir yaşam başlarken, başka bir yaşam sona ermektedir. Bu döngüde doğum sevinç ve umutla karşılanırken; ölüm, ardından gelen yas süreciyle birlikte ele alınır. Doğum ve ölüm yalnızca biyolojik başlangıçlar ya da sonlar değil, aynı zamanda bireylerde derin duygusal etkiler bırakan olaylardır. Her ne kadar inançlarımız doğrultusunda ölüm ve ötesine dair yaklaşımımız kişiden kişiye farklılık arz etse de, modern yaşamın etkisiyle, gündelik hayatta ölüm ve yas üzerine konuşmak çoğu zaman tercih edilmez. Bu konular, toplumsal düzlemde tabu niteliği taşımaya devam eder¹. Çoğu zaman yas sürecindeki bireyler, özel yaşamlarında yalnız kalmakta ve kayıplarının olumsuz etkileriyle baş etmekte zorlanmaktadır. Bu durum iş yaşamına yansıtıldığında, psikoloji biliminden elde edilen bilgiler ışığında ölüm ve yas kavramlarının, iş hukuku gibi farklı disiplinler çerçevesinde incelenmesi ihtiyacı doğar².

Yas sürecini atlatabilmek, işyerinde performans ve kâr elde etmeye odaklanılması nedeniyle gündelik yaşama göre daha zordur³. Çünkü çalışma yaşamında önem arz eden hedef verimlilik; ölüm ve yas ise, kârlılığını sürdürmek için çalışanlarına zorlayıcı hedefler koyan işletmelerdeki performans odaklı kriterlerle çalışmaktadır⁴. Yas tutanlar kendilerine ait sosyal çevrelerinde destek görmeye devam ederken, işyerlerindeki çalışma koşullarıyla da başa çıkmaları gerekir⁵. Diğer taraftan yaşam süresinin uzadığı bir

¹ Vermaat, Anne Marie: “Wenn Trauer das Unternehmen lähmt”, IHK Magazin tw Thema Wirtschaft, 2012, s. 33. Ölüme dair inançlar, yas sürecinde kişiyi teselli edebilirken, ölen kişiyle bir araya gelebilme ümidi, ruhunun huzura kavuştuğu ve acıların hafiflediği yahut adaletin tecelli edeceği gibi unsurları içerebilir. Bkz. **Bedir**, Fatma Nur/**Kanter**, Özden: “Ahiret İnancı Bağlamında Ölüm Kaygısı ve Yasla Başa Çıkma”, Yakın Doğu Üniversitesi İslam Tetkikleri Merkezi Dergisi, C. 10, S. 2, 2024, s. 438.

² İş hukuku ve yas arasındaki ilişki için bkz. **Fröhlingsdorf**, Sarah Maria: Tod und Trauer am Arbeitsplatz, Nomos Verlag, Baden-Baden, 2021, s. 19.

³ **Sutor**, Petra: Trauer am Arbeitsplatz, Patmos Verlag, Ostfildern, 2020, s. 51.

⁴ **Brathuhn S./Freudenberg**, E./**Fuchs** M.: “Die Trauer und ihre Begleitung am Arbeitsplatz”, ASU Zeitschrift für Medizinische Prävention, S. 11, 2009, s. 150.

⁵ **Burgi**, Martin/**Lauer**, Lea: “Trauerarbeit als (neuer) sozialrechtlicher Fördertatbestand”, NZS, 2024, s. 681. Örneğin kültürel ve dini davranışlar sonucunda, kocası ölen kadının kederini yansıtmak amacıyla süslenme, güzelleşme ve kokulanma gibi işlerden uzak durması beklenir. Bkz. **Esen**, Hüseyin: “İslam Hukukunda Ölenin Ardından Kadının Yas Tutması”, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 2, 2012, s. 131. Gerçekten kültürel beklentiler, kadın işçilerin yas süreci içerisinde giyim kuşamlarına etki edebilir. Bu durum ise iş görme edimini ifa ederken kıyafet kodunun önem arz ettiği işyerlerinde çalışma koşullarıyla çatışma yaratabilir.

gerçektir. Günümüzün ileri seviye bakım olanakları sonucunda, ölümle başa çıkmayı öğrenmek yerine, onu erteleme ve önleme fırsatına sahip olunmuştur. İnsanların büyük bir kısmı evlerinde aileleriyle birlikteyken değil, hastaneler, bakımevleri ve huzurevlerinde ölmektedir. Modern toplum ölümü yakın çevresinden uzaklaştırmıştır⁶.

Dünya tarihinde 1946'dan 1964'e kadar yaşanan nüfus artışı sonucunda artık yaşlı kabul edilen, ancak birçoğu işyerinde kıdemli çalışanlar, yakınlarının ölümüyle karşı karşıya kaldığı yaşa ulaşmıştır. Artık yas sürecindeki kişilerle işyerlerinde daha sık karşılaşılması beklenmektedir⁷. Nitekim birey ne kadar uzun yaşarsa eşinin, çocuğunun, iş arkadaşlarının ve başkalarının ölümüne şahit olması da o kadar olasıdır. Fakat işyerlerindeki yas göz ardı edilmekte, bu yaklaşım ise iş sözleşmesinin tarafları için bazı sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

İş sözleşmesinin oluşturmuş olduğu düzen ile ölüm ve yas arasında bağ kurabilmek sanıldığı kadar zor değildir. Bu bakımdan yas, öncelikle iş sağlığı ile yakın ilişki içerisindedir. Tüm çalışanların işyerlerinde refah içerisinde oluşu, verimlilikleri için vazgeçilmezdir. Refahın sağlanmasında ise ruhsal sebeplerden kaynaklanan stresi ve yas sürecini de dikkate almak gerekir. İş sağlığının özünü oluşturan sağlık anlayışı, ölüm ve yas konusunu kapsar. Yastan kaynaklanabilecek ruhsal sorunlar çalışma koşullarının etkisiyle aşılabildiğinden ve işletmenin ekonomik durumunu etkileyebildiğinden, *psikososyal riskler içerisinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği* ortaya konulmalıdır⁸.

Yas, bireysel iş hukukunun getirdiği kurallar açısından da önem arz eder. Borçlar hukukunun sosyal olarak hassas bir alanını oluşturan iş sözleşmeleri, işçinin yas durumundan etkilenebilir. *Yas sürecinin bir askı hali olarak kabul edilip edilemeyeceği* açıklığa kavuşturulmaya muhtaçtır. Ayrıca

⁶ Modernizm ve ölüm arasındaki etkileşim için bkz. **Yelboğa**, Nurullah: "Ölüm ve Yas Ritüelleri: Din, Modernizm ve Batı Medeniyetleri Ekseninde Bir Değerlendirme", *Kültür Araştırmaları Dergisi*, S. 20, 2024, s. 329, (Ölüm ve Yas Ritüelleri).

⁷ **Özel**, Yasemin/**Özkan**, Birgül: "Kayıp ve Yasa Psikososyal Yaklaşım", *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, C. 12, S. 3, 2020, s. 361.

⁸ Alan araştırmaları göstermektedir ki yas süreci ile çalışma yaşamı arasında korelasyon vardır. Yasın tanımı ve klinik görünümünü ortaya koyanlar, patolojik yas sürecini tespit ederken, iş yaşamında bozulmalar meydana gelip gelmediğini ölçüt olarak ele almaktadır. Bkz. **Çolak**, Gamze Vesile/**Hocaoğlu**, Çiçek: "Kayıp ve Yas: Bir Gözden Geçirme", *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, C. 3, S. 1, 2021, s. 60. Normal yas sürecinde bireyin birkaç hafta içinde iş yaşamına dönebileceği belirtilmektedir. Bkz. **Çelik**, Seda/**Sayıl**, Işık: "Patolojik Yas Kavramına Yeni Bir Yaklaşım: Travmatik Yas", *Kriz Dergisi*, C. 11, S. 2, 2003, s. 31.

yas sürecindeki işçilerin izin hakları ortaya konulmalı, *mevzuatımızda münferit bir yas izninin (bereavement leave) oluşturulmasına gerek olup olmadığı* tespit edilmeli ve yas sürecinde işçilerin işyerinde nasıl desteklenmeleri gerektiği, Alman hukukundaki görüşler dikkate alınarak ve bakış açımız ilave edilerek ifade edilmelidir.

I. YAS KAVRAMI

A. Tanım

Yas sürecinin hukuki açıdan ele alınması için öncelikle psikanaliz bulguları ile yas (*Trauer, Grief*) kavramı açıklanmalı, normal yas ile patolojik (atipik/uzun süreli/travmatik) yas arasındaki farklar ortaya konmalıdır.

Yasa bilimsel açıklık getiren Sigmund Freud'un 1917 tarihli *Trauer und Melancholie* adlı eseri yas kavramının çıkış noktasıdır⁹. Freud'a göre yas, sevilen bir yakının veya ülke, özgürlük, bir ideal gibi düşünsel-soyut bazı değerlerin kaybına karşı gelişen tepkidir¹⁰. En kısa tanımıyla yas, esas itibariyle, bir kişinin ölümü sonrasında verilen tepkilerdir¹¹. İslam hukukuna göre yas (hidâd), kadınlara yönelik olup, kocasının ölümünden sonra süslenmeyi/ziyneti terk etmesi ve hüzünlenmesi anlamına gelir¹². Yasın yalnızca ölüm ile tetiklenmediği ve ayrılık, boşanma, iş ve sağlık gibi kayıplara tepki olarak da ortaya çıkabileceği söylenebilir¹³. Ancak çalışmanın odak noktası gereği, sadece (tanınan veya tanınmayan) bir insanın kaybı nedeniyle ortaya çıkan yasin sonuçları dikkate alınmalıdır¹⁴.

⁹ Çelik/Sayıl, s. 30.

¹⁰ Freud'a göre yas süreci içerisinde insan, kaybedilen kişi/yahut şeyle olan ilişkisine yatırdığı enerjiyi kayıp dışındaki yaşama aktarmaya çalışır. Eğer bunu başarabilirse süreç tamamlanır; lakin başaramaz ise, *melankoli* olarak tanımladığı hastalık süreci başlar. Freud, Sigmund: "Trauer und Melancholie", içinde *Gesammelte Werke*, 3. Bası, Frankfurt am Main, 1963, s. 428. Psikoloji alanında Engel'in benzer tanımlaması için bkz. Engel, George L: "Is Grief a Disease? A Challenge for Medical Research", *Psychosomatic Medicine*, C. 23, S. 1, 1961, s. 18.

¹¹ Stroebe, Margaret/Schut, Henk: "Culture and Grief", *Bereavement Care*, C. 17, S. 1, 1998, s. 10; Fröhlingsdorf, s. 24; Brathuhn/Freudenberg/Fuchs, s. 149; Kersting, Anette: "Traumatische Trauer – ein eigenständiges Krankheitsbild?", *Psychotherapeut*, 2001, s. 301.

¹² Esen, 130.

¹³ Engel, s. 18; Sutor, s. 14.

¹⁴ Evcil hayvanlarını kaybeden işçilerin de yas izninden faydalanmalarının mümkün olup olmadığı tartışılmaktadır. Yeni Zelanda'lı Mercury şirketi, evcil hayvanlarını kaybetmeleri halinde işçilerine yas izni vermektedir. Bkz. <https://www.mercury.co.nz/about-us/sustainability/our-leave-policies>, (Erişim Tarihi: 07.06.2025).

Yas kavramının iki farklı bileşeninden söz etmek mümkündür. Birincisi (*Kayıp, Bereavement*), bir kişinin ölümü ile geride üzüntü/keder içerisinde kalan birisinin olmasıdır. İkincisi (*Matem, Mourning*) ise üzüntü içerisindeki bir kişinin duygularını dış dünyaya yansıtması ve kültürel kodlardan kaynaklanan bilişsel ve duygusal davranışlarda bulunmasıdır¹⁵. Yani yasın ifade biçimlerine, söz gelimi cenazelere, ölüm ilanlarına, taziyelere vb. atıfta bulunmasıdır¹⁶.

B. Bir Süreç Olarak Yasın Belirtileri

Psikanaliz, yasın karmaşık süreçlerini anlaşılır hâle getirmeye çalışmıştır. Psikiyatrist *Kübler-Ross'a* göre yas süreci inkâr, öfke, pazarlık, depresyon ve kabullenme olarak beş aşamadan oluşmaktadır¹⁷. Bir diğer görüş sahibi *Fulcomer'e* göre yas sürecinin dört aşamasını tespit etmek mümkündür. Bunlar sırasıyla ölüm sonrası yaşanan şok, kültürel kodlara göre davranışta bulunma, geçiş aşaması ve sürecin sona ermesinden ibarettir¹⁸. Genellikle ölümden birkaç ay sonra yas süreci tamamlanmaktadır. Ancak bazı örnekler, yas tutan kişilerin yıllar sonra dahi ölen kişiyi düşündüğünü yahut rüyalarında gördüğünü göstermektedir. Bundan dolayıdır ki yas süreci, sübjektif faktörler tarafından belirlenir ve genel biçimde tespit edilemez¹⁹.

Yasın belirtileri kişi üzerinde eş zamanlı, sıralı veya dönüşümlü olarak farklı şekillerde kendisini göstermektedir²⁰. Fiziksel belirtiler içerisinde uyku, yorgunluk ve kazalarda artış; duygusal belirtiler içerisinde depresyon-çabuk ağlama, ruhsal durumun sürekli değişmesi ve ölüme karşı hassasiyet; zihinsel belirtiler içerisinde konsantrasyon-karar vermede güçlük, bir düşünceye takılı kalma, hatalarda artış; sosyal belirtiler içerisinde ise konuşmak-iletişim bozukluğu ve yalnız kalma ihtiyacı ile artan madde bağımlılığından söz edilir²¹.

¹⁵ Yas ve kültür arasındaki bağ için bkz. **Çolak/Hocaoğlu**, s. 59.

¹⁶ Yasın ifade biçimleri konusunda bkz. **Seven**, Rumeysa: "Neden Yas Tutarız?", Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, S. 57, 2023, s. 44.

¹⁷ **Kübler-Ross**, Elisabeth/**Kessler**, David: On Grief and Grieving, Scribner, New York City, 2014, s. 27.

¹⁸ **Fulcomer**, David Martin: The Adjustive Behavior of Some Recently Bereaved Spouses, 1942.

¹⁹ **Özel/Özkan**, s. 353; **Fröhlingsdorf**, s. 32; **Kandemir**, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 53; **Hensiek**, Joerg: "Der Tod im Leben der Beschäftigten: Wie sollen Unternehmen mit der Trauer ihrer Mitarbeitenden umgehen?", ARP, 2025, s. 98.

²⁰ **Sutor**, s. 24.

²¹ **Brathuhn/Freudenberg/Fuchs**, s. 149; **Engel**, s. 18; **Welzel**, Ulrich: "Trauer am Arbeitsplatz", Zeitschrift für betriebliche Prävention und Unfallversicherung, 2015, s.

Her ne kadar belirtilerin bazıları yasın hastalık olarak kabul edilip edilemeyeceği noktasında tartışma yaratmaya elverişli olsa da, tek başına yas süreci hastalık olarak kabul edilmemektedir²². Freud’a göre yas, kişinin yaşama karşı tutumunda ciddi değişikliklere sebep olmakta, ancak bu değişiklikler patolojik bir durum yaratmamakta ve tedavi gerektirmemektedir²³. Dünya Sağlık Örgütü 2024 tarihli *Hastalıkların Uluslararası İstatistiksel Sınıflandırması (ICD-11)* listesinde, normal yas halini psikopatolojik bozukluk olarak nitelendirmemiş, ancak normal yas belirtilerinin ötesine geçen durumu hastalık olarak kabul etmiştir²⁴. Amerikan Psikiyatri Topluluğu’nun psikolojik rahatsızlıkları tanımladığı *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5-TR)* kitabının 2022 tarihli revizyonunda ise, ‘uzun süreli yas bozukluğu’ (*Prolonged Grief Disorder*) psikolojik hastalık olarak ilk defa tanılarıyla ortaya konulmuştur²⁵.

Bu tanımlamalar önemlidir, zira yas sürecini tamamlayamamış bireyin psikososyal risk yarattığını ortaya koymaktadır²⁶. Fakat normal yasın bir hastalık olarak tanımlanmadığı da açıktır²⁷. Alman hukukundaki görüşler de bu yöndedir²⁸. Bize göre de yas içerisinde bulunan işçiler ile hastalık (uzun

126; Vermaat, s. 33. Dikkat edileceği üzere, psikososyal faktörler sonucu ortaya çıkan stres ile yasın belirtileri benzerdir. Bkz. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**: Psikososyal Faktörler Bilgilendirme Rehberi, Ankara, 2024, s. 18.

²² Bu konudaki tartışmalar için bkz. **Engel**, s. 20-21; **Kersting**, s. 302; **Wagner**, Birgit: “Wann ist Trauer eine psychische Erkrankung?”, *Psychotherapeuten Journal*, C. 3, 2016, s. 253-254.

²³ **Freud**, s. 429.

²⁴ <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/en#1183832314>, (Erişim Tarihi: 14.05.2025). Hastalık olarak kabul edilen yas için söz konusu listenin 6B42 kodlu kısmına bakılabilir.

²⁵ **American Psychiatric Association**, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5-TR)*, 5. Bası, Washington, 2022, s. 323.

²⁶ Bazı araştırmalar, çalışma koşulları gereğince çalışanın yas tepkilerini bastırmak zorunda kalmasının, psikolojik ve fiziksel rahatsızlık risklerini artırdığını göstermektedir. Bkz. **Lammer Kerstin**: *Den Tod begreifen, Neue Wege in der Trauerbegleitung*, 6. Bası, Vandenhoeck & Ruprecht, Neukirchen-Vluyn, 2013, s. 185.

²⁷ Normal yastan farklı olarak uzun süreli yas bozukluğu, ölümden sonra en az 12 ay (çocukluk ve ergenlik döneminde ise 6 ay) süren yas tepkilerinin varlığıyla ayırt edilir. Bkz. **American Psychiatric Association**, s. 326.

²⁸ **Fröhlingsdorf**, s. 29; **Burgi/Lauer**, s. 681. Bir kişinin yasını tutmak gibi duygusal stres yaratan durumları özel yaşamın gizliliği hakkı içerisinde değerlendiren Federal Yüksek Mahkeme kararı için bkz. BGH, Urt. v.10.11.2020-VI ZR 62/17, Schutz der Privatsphäre bei Trauerfeier-Abschiedsgruß, GRUR 2021, s. 879. Bir başka mahkeme kararına göre de yas süreci, kamuya açık gerçekleşse dahi özel yaşamın korunması kapsamında değerlendirilmelidir. Bkz. LG Frankfurt, Urt. v. 02.07.2020-2-03 O 392/19,

sürelî yas bozukluğu) belirtilerine sahip işçilerin durumu ayrı değerlendirilmeli; örneğin işçinin sağlık durumundan kaynaklanan ve işverenin derhal fesih hakkını düzenleyen İş Kanunu²⁹ (İŞK) m. 25/I düzenlemesi, hastalık düzeyine ulaşmamış normal yas süreçleri için uygulanmamalıdır. Ayrıca aşağıda açıklayacağımız şekilde, işçilerin uzun süreli yas bozukluğuna tutulmamaları için iş sağlığı önlemlerinin işverence alınması sağlanmalıdır.

Kültür ile yas arasında ilişki vardır. Kültürel kodlara dayanan davranışlarda (ölüm ritüellerinde) bulunmak, yas sürecinin kültürel koşullardan etkilendiğini göstermektedir³⁰. Örneğin yas konusunda kaçınmacı Amerikan kültüründe bireyler duygusal ifade biçimlerine sık başvurmaz. Buna karşılık Endonezya Bali adasında ölüm ve yas, Hinduizm'in etkisiyle kutlama ve neşe havasıyla geçer. Türkiye'nin de dahil olduğu Avrupa toplumlarında ise hüznün ve matem, ölüm sonrasında kalanlara eşlik eder³¹. Benzer bir tespiti, işçilerin davranışlarını şekillendiren değer, gelenek ve düşüncelerin bütünü anlamına gelen *işyeri kültürü* açısından yapmak da mümkündür. İlk başta işçinin özel alanında ortaya çıktığı görülen yas, işe bağlı çalışma koşullarının yanı sıra, gerek iş arkadaşları ve gerekse hiyerarşik üst işveren ve işveren vekili arasındaki iletişimsizlikten (ve sosyal ilişkilerden) etkilenerek, uzun süreli yas bozukluğuna dönüşmesi mümkündür³². İşyerinde çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği, yas içerisindeki işçilerin durumunu kötüye çevirebilme potansiyeline sahiptir³³. Araştırmalar göstermektedir ki kayıp yaşayan kişinin iş çevresinde sosyal destek mekanizmalarının bulunması, kişinin yas sürecini ve işe olan uyumunu etkilemektedir³⁴. Dolayısıyla işyerinde, iletişim

GRUR-RS 2020, s. 20907. Kişinin yakınının cenazesine katılmak istemesinin temel haklarla korunan bir menfaat olduğu görüşü için bkz. LG Kassel Urt. v.18.05.2021–3 StVK 69/21, BeckRS 2021, 20166.

²⁹ RG. 10.06.2003, S. 25134.

³⁰ **Bedir/Kanter**, s. 438; **Seven**, s. 45; **Sutor**, s. 130.

³¹ Kültürel perspektif için bkz. **Stroebe/Schut**, s. 7. Bu konuda farklı örnekler için bkz. **Çolak/Hocaoğlu**, s. 59.

³² Yas türleri arasındaki farklar için bkz. **Çolak/Hocaoğlu**, s. 58-59. Sosyal desteğin, yas sürecine etkisi noktasında Bkz. **Özel/Özkan**, s. 355. İşyerinde yönetim kademesinin yas kültürünün oluşturulmasındaki önemi için ise bkz. **Fröhlingsdorf**, s. 175. Psikososyal risklerde işyerinde kişiler arası ilişkilerin önemi için bkz. **Kandemir**, s. 27.

³³ **Vatansever**, Çiğdem: "Risk Değerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler", Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 40, 2014, s. 118.

³⁴ **Yıldız Önal**, Yelda/**Köseoğlu**, Serhat Armağan: "Psikolojik Danışmanların Yas Danışmanlığına İlişkin Değerlendirmeleri", Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C. 21, S. 2, 2021, s. 599; **Yelboğa**, Nurullah/**Abay**, Ali Rıza: "Güçlendirme Yaklaşımı Perspektifiyle Yakınını Kaybeden Bireylerin Yas Deneyimleri ve Sosyal Hizmetin Yas Danışmanlığı Görevi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,

eksikliğinin yarattığı boşlukları dolduran *yas kültürünün (Trauerkultur)* oluşturulması büyük önem arz eder³⁵.

İşyerinde bir yas kültürünün oluşturulması, ölüm sonrasına ait birçok davranışın yerleşik hale getirilmesi anlamına gelir³⁶. Örneğin, ölen çalışanın eşyaları yakınlarına teslim edilmeli, yerine bir işçinin görevlendirilmesinde eski ekip arkadaşlarıyla istişare edilmeli ve bu konuda özenli davranılmalı, eğer mümkünse çalışanın bağlantı içerisinde olduğu müşteriler bilgilendirilmelidir³⁷. Eğer ölen kişi işçinin bir yakını ise, taziyelerin gerçekleştirilmesi, taziye yazısının ve bir anma masasının hazırlanması, cenaze törenleri ve mezar ziyaretlerine katılım konusunda gerekli önlemlerin alınmasına, işveren işçiyi gözetme borcu açısından bakmak gerekir³⁸.

C. İşyerini Etkileyen Yas

İşyerini etkileyen yastan anlaşılması gereken, bastırılmış bir yas sürecinin neden olduğu sağlık problemlerinin yanı sıra, işyerinde ortaya çıkan ekonomik sonuçlardır³⁹. İşyerinde yasin, devamsızlık, sık rapor alma, sağlık sigortası maliyetleri, iş kazalarındaki yükseliş, üretim kayıpları ve erken emekliliklerle sonlanabilecek etkileri vardır⁴⁰. Psikolojik rahatsızlıklar sebebiyle üretim kaybının ABD’de yaklaşık 75 milyar dolar, Almanya’da 44,4 milyar avro olduğu tahmin edilmektedir⁴¹. Bu zararların içerisinde yas süreçleri vardır. İşyerleri, işçilerin hastalık gibi sebeplerle verimliliklerinin azalmasına rağmen çalışmaya devam ettikleri bir durumu tanımlayan

C. 24, S. 3, 2024, s. 1093. Psikososyal riskler açısından bkz. **Karaca** Nilgün/Çevik Celalettin: “Çalışma Yaşamında Psikososyal Riskler ve Bu Risklerin Yol Açtığı Sorunlar”, Sosyal Aktörler ve Deneyimler Dergisi, S. 3, 2024, s. 82.

³⁵ **Hensiek**, s. 98; **Brathuhn/Freudenberg/Fuchs**, s. 151. Yasa ilişkin işyerinde davranış kodlarının oluşturulması için bkz. **Fröhlingsdorf**, s. 183.

³⁶ **Sutor**, 88.

³⁷ **Welzel**, s. 127.

³⁸ Sosyal destek örnekleri için bkz. **Yelboğa/Abay**, s. 1095. İşçinin ruh sağlığını destekleyen bir işyeri kültürünün oluşturulması hakkında bkz. **Şen**, Selçuk: “Çalışma Yaşamında Esenlik ve Psikososyal Riskler: Değişen Dinamiklerle Başa Çıkma Stratejileri”, İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi, C. 7, S. 1, 2024, s. 57.

³⁹ **Hensiek**, s. 98; **Brathuhn/Freudenberg/Fuchs**, s. 150; **Welzel**, s. 126. Psikososyal risklerin işyerleri üzerindeki sonuçları hakkında bkz. **Karaca/Çevik**, s. 79; **Şen**, s. 56.

⁴⁰ **Hensiek**, 98; **Fröhlingsdorf**, Sarah Maria: “Mental Health am Arbeitsplatz am Beispiel von Trauerfällen: Rechtliche Grundlagen und Handlungsempfehlungen”, SPA, 2025, s. 29, (Mental Health); **Kandemir**, s. 2.

⁴¹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/09/PD17_347_236.html, (Erişim Tarihi: 14.05.2024).

Presenteeism (işte -gerçekte var olmamak) nedeniyle de önemli ekonomik kayba uğramaktadır⁴².

Yas olgusu, işyerini yalnızca ekonomik anlamda etkilemekle kalmamaktadır. Etkisi işverenin itibar kaybına kadar uzanabilmektedir. Kamuoyu ve özellikle sosyal ağ kullanıcıları, işyerlerinde gerçekleşen ölümleri ve sonuçlarını takip etmektedir. Bir tür psikolojik rahatsızlık olarak uzun süreli yas bozukluğunun, işyerinde intiharı tetikleyebileceği düşünüldüğünde, işverenler ölüm ve yas olgusunu ciddiye almazlarsa, toplumdaki imajları üzerinde zararın oluşmasına neden olabilirler⁴³.

Alman uygulamasında yasin sonuçlarını hafifletmeye yönelik sosyal destek programları yaygınlaşmakta ve işyerlerine yönelik örnekleri dikkat çekmektedir⁴⁴. Örneğin *Deutsche Bahn AG*'nin uyguladığı *MUT-Programm* isimli çalışan destek programının hedefi, demiryolu ulaşımı faaliyetlerinde yaşanan ölümlerden kaynaklı sorunlara çözüm getirmek, tren yollarında gerçekleşen intihar vakaları ile karşılaşan makinistlerin ruhsal sağlığını korumak ve taraflar arasında iş birliğini geliştirmektir⁴⁵. Program kapsamında çalışanlara psiko-eğitimsel yaklaşımlarla eğitimler verilmektedir. Ölüm ile karşılaşanlara ilk destek çalışanlar tarafından yapılmakta, sonrasında çalışabilirlik durumunu belirlemek için işyeri hekimleri, psikologlar ve danışmanlarla hizmet sağlanmaktadır. Ölüm vakasından sonra yapılan takiplerle, uzun süreli yas şikayetinin olup olmadığı araştırılmaktadır. Başta makinistler için tasarlanan bu uygulama, olumlu sonuçları üzerine, tüm çalışanlar ve yakınlarını kapsayacak biçimde genişletilmiştir. Öğretide, yasin sonuçlarını hafif-

⁴² **Der Standard**, Tod und Trauer am Arbeitsplatz: Ein Tabu, obwohl es alle betrifft, 2017. Sağlık sorunlarına rağmen çalışmaya devam etmeyi ifade eden bir kavram olarak *Presenteeism* için bkz. **Lohaus**, Daniela/**Habermann** Wolfgang: "Präsentismus: Verständnis und Einflussfaktoren", *Wirtschaftspsychologie*, C. 1, 2020, s. 6.

⁴³ **Sutor**, s. 51.

⁴⁴ Almanya açısından bkz. **Burgi/Lauer**, s. 682.

⁴⁵ <https://azubi.deutschebahn.com/resource/blob/5156426/e66dd2899186da46ac0af088129e0e9a/Download-Mut-Flyer-data.pdf> ve ayrıca bkz. <https://www.hcc-magazin.com/mitarbeiter-unterstuetzungsteam-mut/2765>. Alman demir yollarında her yıl 700'den fazla intihar meydana gelmekte, yaklaşık 20.000 makinist ve personel, en az bir kez intihar vakasıyla karşılaşma riski altında kalmaktadır. Bkz. **Hensiek**, s. 99. Türkiye açısından demiryolu çalışanlarının psikososyal gereksinimleri değerlendirilmiş ve çalışırken ölüm ile karşılaşma riskleri, duygusal talepler başlığı altında zorlu koşulları (kaza veya intihar gibi olayları) yönetebilme becerisi içerisinde incelenmiştir. Bkz. **Uğurlu**, Zilan/**Pak Güre**, Merve Deniz: "Demiryolu Çalışanlarının Psikososyal Gereksinimlerinin Karşılanması İş Yeri Sosyal Hizmet Uygulamaları", *Demiryolu Mühendisliği*, S. 17, 2023, s. 176-77.

letmeye yönelik bu tür sosyal destek programları, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını aşan gönüllü önlemlerin somut birer örneği olarak kabul edilmektedir⁴⁶.

Almanya'da Koblenz-Landau Üniversitesi Sosyoloji Enstitüsü ile Koblenz Esnaf ve Zanaatkarlar Odası'nın (HWK) birlikte gerçekleştirmiş olduğu proje kapsamında ulaşılan bulgu ise, işyerinde yaşanan ölüm vakalarının, işveren ve çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği nedeniyle potansiyel bir tehlike oluşturabildiğidir. Söz konusu proje vasıtasıyla yas tutan işçilerin, yas süreci boyunca kendilerini etkileyecek kararlara dahil edilmesi, işyerinden geçici ayrılanlarla işe tekrar başlamadan önce çalışma koşulları hakkında görüşülmesi ve işyerinde yas süreci hakkında konuşulup konuşulmayacağı'nın netleştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır⁴⁷.

İşyerini etkileyen yasin iş hukuku boyutuyla ele alınması, ölümün ortaya çıkış biçimine göre yasin tasnif edilmesini zorunlu kılar. Çünkü araştırmalar, ölenin kimliği ve ölen kişiyle ilişki yapısının, yas sürecini etkilediğini göstermektedir⁴⁸. Alman iş hukukunda bir görüş, yası kaynağına göre üçe ayırmaktadır⁴⁹. Birincisi, yakın akrabaları kapsayacak şekilde *işçinin bir yakınının ölümüdür*⁵⁰. Bu kişilerin ölümü işçiyi doğrudan etkiler ve sonuçları işyerine yansır⁵¹. İkincisi, iş kazası, intihar veya hastalık sonucu *işçinin işyerindeki bir çalışma (mesai) arkadaşının ölümüdür*⁵². Bu tür ölümler, işyerinde iş organizasyonunu bozucu ve takım çalışmalarına zarar verici sonuçlar

⁴⁶ **Fröhlingsdorf**, s. 186. Almanya'daki diğer uygulamalar için bkz. **Fröhlingsdorf**, Mental Health, s. 30. Türkiye'de sosyal hizmet uygulamaları kapsamında işyerlerinde sunulan çalışan destek programları hakkında bkz. **Uğurlu/Pak Güre**, s. 179.

⁴⁷ Proje hakkında bkz. <https://www.hwk-koblenz.de/downloads/trauer-am-arbeitsplatz-leitfaden-zum-verstehen-und-handeln-52,1287.pdf>, s. 15, (Erişim Tarihi: 30.05.2025).

⁴⁸ **Çolak/Hocaoğlu**, s. 59; **Özel/Özkan**, s. 355; **Seven**, s. 44. Alman hukuku için bkz. **Sutor**, s. 104.

⁴⁹ Bu görüş için bkz. **Fröhlingsdorf**, s. 30.

⁵⁰ Yakın akrabaların tespitinde, Alman Bakım İzni Kanununun vermiş olduğu tanımın benimsenebileceği belirtilmektedir. Bkz. **Fröhlingsdorf**, s. 262. Buna göre, işçinin yakın akrabalarından kastedilenler şunlardır: Büyük anne ve büyük baba, ebeveynler, üvey ebeveynler, eşler, evlilik benzeri ilişki içerisindekiler, kardeşler, kardeşlerin eşleri ve eşlerin kardeşleri, çocuklar, evlatlıklar, evlatlığın çocukları, kayın hısımları ve torunlar. Türk hukukunda benzer bir yaklaşım için bkz. **Doğan**, Sevil: İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşama Uyumunun Sağlanması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 220.

⁵¹ **Hensiek**, s. 98.

⁵² Çalışma (mesai/iş) arkadaşı kavramı, işyerini sürekli paylaşan ve temas halinde olan kişileri ifade eder. Bu temas, özellikle aynı ekibe dahil olma ve ortak alanların kullanılmasından kaynaklanabilir. Bkz. **Fröhlingsdorf**, s. 263.

yaratır. Üçüncüsü ise, örneğin bir doktorun ameliyatta hastasının ölmesi veya şoförün/makinistin birisini ezerek öldürmesi yahut güvenlik görevlisinin silahıyla bir kişiyi öldürmesinde olduğu gibi, *işyeri dışından kaynaklanan (harici) ölümlerdir*. Genellikle bu tür ölümler, yüksek risk içeren mesleklerin (Risikoberuf) icrasında ortaya çıkar. Olayın görülen işle olan ilişkisi nedeniyle ölümün tetikleyicisi işçide yas sürecini başlatarak işyerinde bazı olumsuzluklara sebep olur⁵³. Alman öğretisinde tasnif edilen üç yas türü de işyerini etkilemeye ve sonuçlar doğurmaya elverişlidir. Konu ele alınırken bu tasnife uygun hareket etmek gerekir.

II. İŞ SAĞLIĞI BAĞLAMINDA ÖLÜME BAĞLI YAS

A. Yasın Psikososyal Risk Olarak Değerlendirilmesi

İşçinin sağlığının işyerinde olumsuz çalışma koşullarına karşı korunmasını amaçlayan iş sağlığı kavramı, işçinin tüm yaşam çevresinde korunması gerekliliğinden yola çıkılarak, disiplinler arası çerçeve kazanmıştır⁵⁴. Böylelikle psikoloji ve iş sağlığı arasındaki bağlantı dikkat çeker olmuş, ruh sağlığını etkileyebilecek haller, iş hukukunun multidisipliner parçası haline gelmiştir⁵⁵.

Öğretide herkesçe kabul edilen tanımına göre sağlık, *bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması* anlamına gelmektedir⁵⁶. Ruhsal sorun yaşayan kişide tam iyilik hali gerçekleşmiyorsa, genel bir sağlıksızlık durumu olduğu kabul edilmelidir⁵⁷. Sağlığı yalnızca fiziksel

⁵³ Hensiek, s. 99.

⁵⁴ Sümer, Halûk Hâdi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 7. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 4. İş sağlığının amacı için bkz. Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: İş Hukuku, 11. Bası, Beta Yayınevi, 2024, s. 358. İşçinin beden ve ruh bütünlüğünün korunması hakkı için bkz. Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap: İş Hukuku, 6. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 384.

⁵⁵ Balıkcıoğlu, Julia: “Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz”, NZA, 2015, s. 1425; Sasse, Stefan/Schönfeld, Julia: “Rechtliche Aspekte psychischer Belastungen im Arbeitsverhältnis”, RdA, 2016, s. 346.

⁵⁶ Şen, Murat: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişim ve Dayanakları”, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 4, S. 1, 2015, s. 119, (İş Sağlığı Kavramı). Ruhsal yönden iyilik ve sağlık kavramı arasındaki ilişki için bkz. Yamakoğlu, Efe: İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016. (İşverenin Yükümlülüğü), s. 28, dn. 29.

⁵⁷ Dünya Sağlık Örgütü’ne göre de, ideal işyerini oluşturan faktörlerden birisi insanlar olup, çalışanların psikososyal tehlikelerden uzak olması ve sağlığa katkı sunan uygulamaların çalışma ortamında bulunması gerekir. Bkz. Doğan, s. 23.

bakımdan sağlıklı olma anlamında düşünmenin mümkün olmadığı açıktır⁵⁸. Biyolojik, psikolojik ve sosyal kriterleri içerir ve her bir seviyenin etki faktörleri işyerinde de bulunur. Ruhsal yönden yaşanan sorunlar, iş sağlığı bağlamında *psikososyal riskler* başlığı altında ele alınmaktadır⁵⁹. Psikososyal riskler, yapılan işin en azından bir kısmından kaynaklı, psikolojik ve sosyal mekanizmaların oluşturduğu, zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde sonuçları olan risklerdir⁶⁰. İşe bağlı stres, genellikle psikolojik taciz üzerinde somutlaşmakta, ancak kapsamı geniş kabul edildiğinden, kanaatimizce *işyerinde görülen işi etkileyebilecek potansiyele sahip ölüme bağlı yas olgusunun da psikososyal risk kabul edilmesi* mümkündür⁶¹.

Ölüme bağlı yasin psikososyal risk olarak kabulünden sonra, yasin hem işçinin özel yaşamından (yakının ölümünden) hem de iş yaşamından (mesai arkadaşının veya işten kaynaklanan sebeple harici bir kişinin ölümünden) kaynaklanabilir olması ve ölene verilen anlamın kişiden kişiye değişmesi, bu riskin sübjektif özelliği olduğu sonucunu beraberinde getirecektir⁶². Bu yüzden yas sürecinin yaşandığı her durumda işçinin sağlığı üzerinde mutlaka olumsuz sonuç doğuracağından söz edilemez. Yasin sübjektif bir nitelik taşıması, işe bağlı ağırlaşabileceği gerçeğini ise ortadan kaldırmamaktadır.

Psikososyal riskler bağlamında işyerinde yas tutan işçilerin stres altında oldukları söylenebilir. Bir taraftan işyerinde normal görünmeye çalışırken, diğer taraftan performans seviyelerini korumak zorundadırlar⁶³. Burada önemli olan, yasin hukuki olarak kabul edilebilir olması ve çalışma koşulları ile normal yas sürecini psikolojik bozukluğa dönüştürebilecek sebepler arasında nedensellik bağının ortaya konulabilmesidir. Yasin iş sağlığı ile ilişkisini ortaya koyarken, işverenin işçiyi gözetme borcunun hukuksal sonuçlarından, işçinin kişiliğinin korunması ve iş sağlığı önlemlerinin alınması konularına odaklanmak gerekir.

⁵⁸ Çelik, Nuri/Caniklioglu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 372.

⁵⁹ Özdemir, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020, s. 35; Kandemir, s. 26; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, s. 2.

⁶⁰ Sasse/Schönfeld, s. 346-347.

⁶¹ Ölüme bağlı yas olgusunu psikososyal risk olarak kabul eden görüşler için bkz. Hensiek, s. 99; Fröhlingsdorf, s. 29; Welzel, s. 125. Yas tutan bireye psikososyal yaklaşım için bkz. Özel/Özkan, s. 362. Yas sürecinde kişi üzerinde yaşanan psikososyal değişimler hakkında bkz. Bedir/Kanter, s. 464.

⁶² Psikososyal riskler doğası gereği öznel ve bireye özgüdür. Bkz. Vatansever, s. 127.

⁶³ Fröhlingsdorf, s. 49.

B. Yas Karşısında İşverenin Yükümlülükleri

1. İşçinin Kişiliğinin Korunması

İşçinin kişiliğinin korunması, kişilik değerlerine dahil her türlü hakkın korunmasını gerektirir ve ruhsal bütünlüğün korunmasını da içerir⁶⁴. Türk Borçlar Kanunu⁶⁵ (TBK) m. 417/I uyarınca işveren, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkesine uygun düzeni sağlamak ve işçinin zarar görmemesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür⁶⁶. Öğretide hem mehz Kanun hem de maddenin gerekçesinden hareketle, işyerinde dürüstlük ilkesine uygun bir düzenin sağlanmasının, ahlaka uygunluk (moralité) olarak anlaşılması gerektiği belirtilmektedir⁶⁷. Nasıl ki işyerinde psikolojik tacize karşı korunma bir ahlakilik sorunu ise, buna benzer şekilde, psikososyal durumu ilgilendiren yas sürecinde işçilerin korunmaları da esasen bir ahlakilik meselesidir.

Alman hukukunda ahlâk, işyerinde yasin kabul edilmesini ve daha üstün hukuki veya ahlâkî yükümlülükleri nedeniyle işin görülmesinin kendisinden beklenemeyeceği hâllerde, işçinin durumunun işverence dikkate alınması gerektiğini içerir. Yas tutan kişinin sağlığı, bedeni ve kişiliği gibi hukuki değerleri süreçten etkilenmektedir ve işveren, Alman Medeni Kanunu (BGB) § 241/II uyarınca bu değerlere saygı göstermekle, ayrıca BGB § 618/I gereğince işçinin sağlığına uygun talimatlar vermekle yükümlüdür⁶⁸.

Türk hukukunda da TBK m. 417/I uyarınca işyerinde ahlaka uygun düzeni gerçekleştirmekle yükümlü işveren, yas süreci içerisinde işçilere sağlık-larını korumaya elverişli önlemleri alması gerekir. Yargıtay bir kararında, işverenin, ahlak ve dürüstlük kurallarına uygun bir çalışma ortamı sağlamak-la yükümlü olduğunun altını çizmekte, dürüstlük ifadesinin yanında ahlaka uygunluğu belirtmektedir⁶⁹. Konumuz açısından yasanın bu hükmünü, işçi-

⁶⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 367; Sarıbay Öztürk, Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2015, s. 13.

⁶⁵ RG. 04.02.2011, S. 27836.

⁶⁶ Mutlak hak ve kişiliğin korunması konusunda bkz. Başbuğ/Yücel Bodur, s. 384.

⁶⁷ Süzek, Sarper/Baştırzi, Süleyman: İş Hukuku, 24. Bası, Beta Yayınevi, Ankara, 2024, s. 416; Güzel, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz: “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi - Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 58.

⁶⁸ Fröhlingsdorf, s. 297; Welzel, s. 127-128.

⁶⁹ Yarg. 9HD., T. 4.2.2013, E. 2012/26702 K. 2013/3953, (www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 12.06.2025).

nin ruhsal ve zihinsel manevi değerlerinin korunması, davranış biçimlerine (cenazeler, ölüm ilanları, taziyelere vb.) saygı gösterilmesi ve işyeri yas kültürünün oluşturulması biçiminde anlamak gerekir.

2. İş Sağlığının Yerine Getirilmesi

a. Yükümlülüğün Çerçevesi Bakımından

İş ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunmasının ileri aşaması, iş sağlığının yerine getirilmesidir. TBK m. 417/II gereğince işveren, işyerinde iş sağlığının sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksan-sız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür⁷⁰. Bu hüküm, her türlü önlemin alınması gerektiğine tekrardan işaret eden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁷¹ (İSGK) m. 4/I-a ile birlikte düşünüldüğünde, iş sağlığı riskinin gerçekleşmesinden önceki döneme ilişkin proaktif yükümlülüklerle işaret etmektedir⁷². Yas olgusunun ruhsal hastalığa, diğer bir deyişle uzun süreli yas bozukluğuna dönüşmeden önce, işin düzenlenmesine ve iş sağlığının sağlanmasına öncelik tainmalıdır.

Gerekli her türlü önlem, mevzuatın öngördükleriyle sınırlı olmayıp bilim, teknik ve tecrübenin gerektirdiği tüm tedbirleri kapsar⁷³. Her ne kadar iş sağlığının yerine getirilmesi, İSGK ile somutlaştırılıyor olsa da, psikososyal risklerin tamamı mevzuatta ele alınmamakta ve yas riski düzenlenmemektedir. Ancak psikanaliz alanında araştırmalar göstermektedir ki yas olgusu, işçilerin sağlıklarını tehdit eden bir tehlike biçiminde var olabilmektedir. İşverenler, bilimsel tespitler sonucunda mutabık kalınan psikososyal tehlikeleri izlemek ve gerekli tedbirleri işyerlerinde uygulamak zorundadırlar. Psikososyal tehlikeler konusundaki bilgisizliklerini öne süremezler ve yeni yöntemlerin uygulanmasının özel uzmanlık gerektirdiğini iddia ederek so-

⁷⁰ **Özdemir**, s. 34. Her türlü önlemin alınması konusundaki tartışmalar için bkz. **Demir**, Fevzi: “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 677.

⁷¹ RG. 30.06.2012, S. 28339.

⁷² **Centel**, Tankut: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 19, S. 2, 2013, s. 81.

⁷³ **Arslan**, Seda: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 776-777. İş sağlığının yerine getirilmesinde önlemlerin kapsamı hakkında bkz. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 364; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s. 397.

rumluluktan kurtulamazlar⁷⁴. Bu konuda Yargıtay da aynı sonuca varmaktadır. Yüksek Mahkemeye göre, “İşçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işveren istenip istenemeyeceği değil; aklın, ilmin, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır”⁷⁵.

Alman hukukunda yas ve işyeri ilişkisi, sağlıkla ilgili önlemlerin planlanması, ele alınması ve organize edilmesi anlamındaki *İşyeri Sağlık Yönetimi (Betriebliches Gesundheitsmanagement/BGM)* çerçevesinde ele alınmaktadır⁷⁶. İşçiyi işyerinde etkileyebilecek tüm faktörler göz önünde bulundurulduğunda, sağlık kavramının, yasin etki alanı içerisinde kaldığı savunulmakta, işçinin mesai arkadaşı veya bir yakınının ölümünün onun sağlığı üzerinde kriz durumu yaratmaya elverişli olduğu belirtilmektedir. İşyeri Sağlık Yönetimi kavramına, çalışma koşullarının yas süreci içerisindeki işçilerin sağlığına nasıl bir etkide bulunduğunu açıklığa kavuşturmak için başvurulduğu da görülmektedir⁷⁷.

Genel olarak Alman hukukunda İş Güvenliği Kanunu (ArbSchG) § 2 gereğince işveren iş kazalarını önlemek, iş sağlığını koruyucu önlemleri almak ve güvenli çalışma koşullarını oluşturmakla yükümlüdür⁷⁸. ArbSchG § 4/I uyarınca işveren, ArbSchG § 3 maddesinde belirtilen önlemleri alarak, işin fiziksel ve psikolojik yönlerinden sağlığı tehlikeye atmayacak şekilde düzenlenmesini sağlamalıdır⁷⁹. Ayrıca işveren risk değerlendirmesi yapmak ve bu değerlendirmeden yola çıkarak tehlikeleri ve riskleri, *psikolojik yükler (psychische Belastungen)* de dahil en aza indirmek için gerekli tedbirleri

⁷⁴ Özdemir, s. 43; Sarıbay Öztürk, s. 19.

⁷⁵ Konuya ilişkin Yargıtay görüşü için bkz. Sümer, Halûk Hâdi: İş Hukuku Uygulamaları, 8. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 713, (Uygulamalar).

⁷⁶ Kaeding, Tobias Stephan: “Das moderne Betriebliche Gesundheitsmanagement: Quo vadis BGM?”, ARP, 2024, s. 373. Türkiye uygulaması açısından ise bkz. Serin, Güngör/Çuhadar, M. Turan: “İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi”, Teknik Bilimler Dergisi, C. 5, S. 2, 2015, s. 53.

⁷⁷ Alman hukukunda *İşyeri Sağlık Yönetimi* kavramı kısaca sağlıkla ilgili önlemleri planlamak, ele almak, organize etmek ve uyumlu hale getirmek anlamına gelir. İşyeri Sağlık Yönetimi’nin üç parçası vardır. Birincisi, iş sağlığı ve güvenliğine dair düzenlemelerdir. İkincisi, İşyerinde Entegrasyon Yönetimi (*Betriebliche Eingliederungsmanagement/BEM*)’dir ve Sozialgesetzbuch § 167 uyarınca son on iki ayda altı haftadan fazla iş göremeyen işçilerin işe entegrasyonu ile ilgilidir. Üçüncüsü ise, İşyerinde Sağlık Teşviki (*Betriebliche Gesundheitsförderung/BGF*) kapsamında işverenin gönüllü uygulamalarıdır. Bu üç unsur, yas süreçlerinin düzenlenmesinde önem arz etmektedir. Bkz. Fröhlingsdorf, s. 54.

⁷⁸ Balıkcıoğlu, s. 1425.

⁷⁹ Balıkcıoğlu, s. 1425.

almakla yükümlüdür (ArbSchG § 5)⁸⁰. Öğretide Kanunun 5. maddesinin, iş sağlığı anlamında tehlike oluşturduğu sürece, yasa ilişkin önlemlerin alınmasında başlangıç noktası olduğu belirtilmektedir⁸¹.

Türk hukukunda ise görev, yetki ve yükümlülükleri düzenleyen İSGK m. 4/I-a'ya göre işveren çalışanların iş ile ilgili sağlığını sağlamakla yükümlü olup, bunun için gerekli organizasyonu kurması ve alınan tedbirleri değişen şartlara uygun hale getirmesi gerekir. İSGK her türlü tedbirin alınmasında işin esas alınması gerektiğini belirterek, işverenin yükümlülüklerinin kapsamını genişletmiştir⁸². Alman hukukunda da işverenin ArbSchG § 5 kapsamında yükümlülükleri, tehlikelerin işle bağlantılı olması ile sınırlandırılmıştır⁸³. Hem Türk hukuku hem de Alman hukuku açısından söylenebilir ki, işyerinin tamamen dışında kalan psikolojik durumlardan kaynaklanan sonuçlar, örneğin işçinin bir yakınının ölmesi ve buna bağlı yas, iş sağlığı anlamında, işverenin alması gereken önlemlerin konusunu oluşturmaz. Buna karşılık, işyerindeki çalışma (mesai) arkadaşının ölümüne ve işyeri dışından kaynaklanan (harici) ölüme bağlı yaslar, işyerinde görülen iş ile bağlantı içerisinde olduğundan, iş sağlığı anlamında işverenin dikkate alması gereken tehlikelerdir. Örneğin doktorların, yoğun bakım hemşirelerinin, ulaşım sektöründe çalışanların, güvenlik görevlilerinin, işverenlerin afetler karşısında oluşturdukları acil müdahale ekiplerinin, gördükleri işin özellikleri gereğince ölüm vakalarıyla karşılaşmaları muhtemeldir. Alman hukukunda bu işler riskli işler olarak tanımlanmaktadır. Bu gibi işlerde psikososyal riskler için önlem alınırken, ölüme bağlı yas ve sonuçlarının da dikkate alınması gerekmektedir.

İSGK'nın 16. ve 17. maddesinde düzenlenen *bilgilendirme ve eğitim verme (bilinçlendirme) yükümlülüğü*, İSGK m. 4/I-b gereğince işverence alınması gereken iş sağlığı önlemlerinin bir parçasını oluşturur⁸⁴. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁸⁵ Ek-1 tablosunda psikososyal risk etmenleri, eğitime tabi sağlık konu-

⁸⁰ **Fröhlingsdorf**, Mental Health, s. 30. Almanya'da psikolojik yük kavramı stresi (ruhsal gerilimi) kapsamaktadır.

⁸¹ **Fröhlingsdorf**, s. 80. İşyerinde psikolojik yükleri açıkça vurgulayan yasa değişikliğinden sonra psikososyal risk değerlendirmelerinde bir artış yaşanmıştır. Bkz. **Balickcioglu**, s. 1425.

⁸² **Kandemir**, s. 134; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 7. Bası, Lykeion, Ankara, 2022, s. 1440.

⁸³ **Sasse/Schönfeld**, s. 347.

⁸⁴ **Arslan**, s. 788-89; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 377.

⁸⁵ RG. 15.05.2013, S. 28648.

ları içerisinde sayılmıştır. Yas olgusu, psikososyal risk yaratmaya elverişli bir tehlike sayılabileceğinden, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kapsamı içerisine alınması gerekir. Eğitimler bünyesinde psikologların bulunması gerektiği de isabetli olarak belirtilmiştir⁸⁶.

İş sağlığının korunmasında önleyici yaklaşım araçlarından bir diğeri *risk değerlendirmesidir* (İSGK m. 10)⁸⁷. Esasında işyerinde çoğu faaliyet, ölümle sonuçlanabilecek riskler içerir. İşveren risk değerlendirmesi kapsamında, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikeleri belirlemeli, tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan doğrudan ve dolaylı faktörleri analiz ederek gerekli tedbirleri almalıdır⁸⁸. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği⁸⁹ m. 8/III hükmünde, işverence tanımlanacak tehlikelerin içerisinde psikososyal unsurlara da işaret edilmiştir⁹⁰. Aynı hükmün dördüncü fıkrasında, psikososyal tehlikelerin özellikleri ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılması gerektiği belirtilmiştir. İşveren risk değerlendirmesi yaparken belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumunu göz önünde bulundurmak zorundadır (İSGK m. 10/I-a)⁹¹. Yönetmeliğin 7. maddesinin 2. fıkrasında ise çalışanların risk değerlendirmesi yapılırken ihtiyaç duyulan her aşamada sürece katılarak görüşlerinin alınması sağlanacağı belirtilmiştir. Çalışanların risklerle ilgili kişisel deneyim ve görüşlerine başvurmak fiziksel risk alanlarında önemliken, psikososyal riskler söz konusu olduğunda ise, bunun zorunluluk olduğu ifade edilmektedir⁹². Yas olgusu

⁸⁶ Ateş, Zehra Gizem: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitimleri”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 28, S. 2, 2020, s. 740.

⁸⁷ Akın, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi - Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 659; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 379; Özdemir, s. 125.

⁸⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1437.

⁸⁹ RG. 29.12.2012, S. 28512.

⁹⁰ Risk değerlendirmesinde, psikolojik sağlık tehlikelerinin dikkate alınması gerektiği hakkında bkz. Akpınar, Teoman/Çakmakkaya, Baki Yiğit: “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü”, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 40, 2014, s. 281.

⁹¹ Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2019 tarihli ve 206 sayılı Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı’nın 8. maddesine göre yapılacak risk değerlendirmesinde psikososyal tehlike ve riskler dikkate alınmalıdır. Bkz. Eraslan, Fatih: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü”, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6-7, S. 1-2, 2021, s. 60.

⁹² Vatansever, s. 127.

için de aynı şey söylenebilir ve özellikle çalışan anketlerinden yararlanılarak işyerinde ölüm ve yasa karşı tehlikeler tespit edilebilir⁹³.

İşveren, işçinin işe uygunluğunu dikkate alma ve onu sağlık gözetimine tabi tutma yükümlülüğüne sahiptir (İSGK m. 4/I-ç). İş sağlığı gözetiminin amacı, işçilerin yapacakları işin bedensel özelliklerinin yanında ruhsal durumlarına da uygun olmasının sağlanmasıdır. Sağlığa uygun olmayan talimatların verilmesi bir risk taşıyacağından, yaslı işçinin durumu göz önünde bulundurularak görev değişikliğine gidilmesi gerekebilir⁹⁴. Örneğin işçinin yas belirtilerine sahip olması halinde (düzensiz uyku yası tetiklenmesine neden olabileceğinden) gece çalışması yaptırılması, iş makinelerinin kullanılması, konsantrasyon gerektiren ve düşme tehlikesi olan işlerde tek başına çalıştırılması bir risk yaratabilir⁹⁵. Adil bir değerlendirme yapılamayacağından, eğer varsa, işçinin işyeri performans değerlendirme sisteminden çıkarılması da düşünülebilir. Sağlık gözetimi yükümlülüğü kapsamında alınması gereken sağlık raporları ise işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli işyeri hekiminden alınmalıdır⁹⁶.

b. Yükümlülüğe Uygulanacak İlkeler Bakımından

Çalışanların sağlığını sağlama yükümü altında bulunan işverenin yükümlülüğünü yerine getirirken göz önünde bulundurması gereken ilkeler İSGK m. 5'te sayılmıştır. İş sağlığı bağlamında ölüm ve yas konusunu ilgilendiren en önemli ilkeler, işin kişiye uygun hale getirilmesi ve işyerindeki sosyal ilişkilere vurgu yapan genel bir önleme politikasının geliştirilmesidir⁹⁷.

Alman hukukunda işçinin bireysel yas dönemi içerisinde işyerindeki sosyal ilişkilerden (*sozialen Beziehungen*) etkileneceği belirtilmiştir⁹⁸. İşverenin iş sağlığını korumak adına işyerindeki sosyal ilişkilere müdahale etmesi gerektiği savunulmaktadır⁹⁹. Örneğin işyerinin bir çalışanı ölürse işverenin

⁹³ Yasa ilişkin önlemler alınırken işçilere danışılması hakkında bkz. **Hensiek**, s. 99; **Welzel**, s. 125. Psikososyal risklerin tespitinde anketlerin kullanılması hakkında bkz. **Balikcioglu**, s. 1427. Psikososyal tehlikelere yönelik risk değerlendirmesinin esasları için bkz. **Sasse/Schönfeld**, s. 347.

⁹⁴ **Arslan**, s. 800.

⁹⁵ **Schoeller**, Annegret E.: "Trauer am Arbeitsplatz – Die Rolle des Betriebsarztes", ASU Zeitschrift für Medizinische Prävention, S. 11, 2009, s. 153.

⁹⁶ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1449; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 382-383.

⁹⁷ **Sarıbay Öztürk**, s. 20.

⁹⁸ **Fröhlingsdorf**, s. 168.

⁹⁹ **Kandemir**, s. 30.

öncelikli hedefi, ölüm sonrası ritüellerle (taziye görüşmeleri vb.) iş akışını düzeltmek olmalıdır. İşyeri dışından bir kişinin ölümünde, işçide ortaya çıkabilecek suçluluk sorununun üstesinden gelmek ve işletmenin imajının bozulmasını önlemek adına, basın açıklamalarını kararlaştırmak gerekebilir. Genel olarak işverenin hedefi, grup görüşmeleri, uzman desteği ve mazeret izinler ile iş organizasyonuna uyumun sağlanmasıdır. Tüm bu önlemler işyeri içinden yahut ortak sağlık birimlerinden hizmet satın alınarak gerçekleştirilebilir¹⁰⁰.

Türk hukukunda da görülecek işin işçiye uygun olmaması psikososyal riskleri artırıcı etkenler arasında yer almaktadır. İşyerinde sosyal ilişkiler ve çalışma ortamıyla ilgili faktörlerin etkilerini kapsayacak şekilde tutarlı bir politikanın işveren tarafından geliştirilmesi gerektiği, Kanun'da vurgulanmıştır (İSGK m. 5/I-f). İşveren, psikososyal riskler için genel bir önleme politikası geliştirmek zorundadır. Buradaki nihai çaba, çalışma koşullarının ve işyerindeki sosyal ilişkilerin, bedeni özelliklerin yanında, ruh sağlığına ilişkin nitelikler de dikkate alınarak düzenlenmesidir.

İşyerinde sosyal ilişkiler, çalışma arkadaşları ve üstler ile olan ilişkileri kapsar. İşyeri yas kültürü kısmında bahsedildiği gibi, kişiler arası ilişkiler, işyerinde psikolojik riskleri artırabileceği gibi azaltılmasına da yardımcı olabilir¹⁰¹. İşverenin çalışanlar arasındaki ilişkileri bütünüyle kontrol etmesi beklenemez; ancak işyerindeki olumsuz sosyal ilişkiler, yas sürecini olumsuz etkileyebilir ve sağlık sorunlarına yol açabilir. Bu nedenle işveren, çalışma ortamı ve sosyal ilişkilerle ilgili politikalarını oluştururken, ölüm ve yas riskini de göz önünde bulundurmalıdır.

c. İş Sağlığı Organizasyonu Bakımından

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışma düzenini belirleme ve süreçleri yönetmek için işverence bir kontrol sisteminin kurulmasını düzenlemektedir¹⁰². Kontrol sistemi, işverenin bizzat veya vekili aracılığıyla veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden satın alınarak yahut iş güvenliği uzmanı,

¹⁰⁰ Fröhlingsdorf, s. 55.

¹⁰¹ İlhan, Ümit Deniz: "Evrilen Çalışma İlişkileri Doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öne Çıkan Psikososyal Risk Yönetimi", Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 10, S. 2, 2020, s. 323. Kişiler arası ilişkilerin, psikososyal risk değerlendirilmesinde ele alınması hakkında bkz. Akkaya, Betül/Ocaktan, Mine Esin: "İş Yerlerinde Psikososyal Risk Yönetimi Süreci ve İyi Uygulama Örnekleri", Arşiv Kaynak Tarama Dergisi, C. 32, S. 1, 2023, s. 43; Kandemir, s. 27.

¹⁰² Balkır, Gönül Zehra: "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, S: 1, 2012, s. 44.

işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilmek suretiyle kurulabilir¹⁰³.

İşyerinde yas sürecinin kontrolünde, *işyeri hekimlerinin rolü* üzerinde durmak gerekir¹⁰⁴. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 9/II-a hükmünün dördüncü alt bendinde işyeri hekiminin, işin yürütümünde psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile uyumunun sağlanması görevi belirtilmiştir¹⁰⁵. Demek ki işyeri hekimleri, psikososyal bir risk olarak ölüme bağlı yas olgusu ile karşılaştıklarında, kendilerine başvuran işçinin zihinsel kapasitesini dikkate alarak işçiye yardımcı olmalı ve alınabilecek tedbirlerin neler olduğu (örneğin işçinin psikoloğa yönlendirilmesi vb.) hususunda işverene danışmanlık yapmalıdır. Bu çerçevede işyeri hekimlerinin işverene karşı mesleki bağımsızlıkları bulunmaktadır. Mevzuattan kaynaklanan görevlerini yerine getirmeleri sebebiyle sözleşmeleri sona erdirilemez¹⁰⁶.

Alman hukukunda İşyeri Hekimleri, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer İş Güvenliği Uzmanları Hakkında Kanun (ASiG) gereğince işverenin müdahalelerine karşı korunduğu (ASiG § 8) ve *işyerinde yas danışmanlığı* konusunda rol sahibi olduğu açıklanmaktadır¹⁰⁷. ASiG § 3 düzenlemesine göre işyeri hekimlerinin danışmanlık işlevi içerisinde işyeri psikolojisi, psikolojik travma geçiren kişilere ilk yardım, rehabilitasyon ve terapi ihtiyacı teşhisi bulunmaktadır. İşyeri hekimi, uzmanlığı sayesinde çalışanların psikolojik desteğe ihtiyaç duyup duymadığını tespit edebilir¹⁰⁸. Yas olgusu karşısında işyeri hekiminin işçiler açısından *irtibat kişisi* (*Ansprechpartner*) olacağı ifade edilmektedir¹⁰⁹.

¹⁰³ Arslan, s. 791.

¹⁰⁴ İşyeri hekimi kavramı için bkz. Yamakoğlu, İşverenin Yükümlülüğü, s. 88. İşyeri hekimlerinin yas süreci ile temas noktaları hakkında bkz. Schoeller, s. 153.

¹⁰⁵ İşyeri hekiminin sağlık yönetimindeki rolü ele alınarak, işyerinde yas danışmanlığı konusunda değerlendirilmesi hakkında bkz. Fröhlingsdorf, s. 188. Ayrıca bkz. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 396.

¹⁰⁶ Beldüz, Ahmet Burak: “İşyeri Hekiminin Türk İş Hukuku’ndaki Yeri, Görev ve Yükümlülükleri ile Sorumluluğunun İncelenmesi”, Karatekin Hukuk Dergisi, C. 2, S. 2, 2024, s. 110.

¹⁰⁷ Brathuhn/Freudenberg/Fuchs, s. 151.

¹⁰⁸ Welzel, s. 126.

¹⁰⁹ Alman iş hukukunda işyeri hekiminin temel görevlerinin dışında işçilere psikolojik danışmanlık görevinin verilip verilemeyeceği tartışılmış, mevzuatta yasaklayıcı hüküm bulunmadığından bu görevin verilebileceği belirtilmiştir. Bkz. Fröhlingsdorf, s. 197.

Türk hukukunda işyeri hekiminin, işin yürütümünde psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile uyumunun sağlanması görevi bulunmaktadır¹¹⁰. Psikososyal riskler içerisinde kabul edilen bir yas süreci ile karşılaşılması hâlinde işyeri hekimi, işçinin çalıştırılma durumunu değerlendirebilir ve tıbbî deontoloji kuralları uyarınca, uzun süreli yas bozukluğu belirtilerinin teşhisi halinde işçiyi psikiyatri uzmanına sevk edebilir¹¹¹. Yas sorunu nedeniyle, işe devamsızlık durumları arasında ilişkinin olup olmadığını belirleyebilir. Sağlıkla ilgili kişisel veriler hakkında gizlilik yükümlülüğü bulunduğundan, işçinin yas sürecine dair psikolojik verilerini işyeri hekimiyle paylaşabilmesi mümkündür¹¹². Acil durumlarda işyeri hekiminin yanında işyeri psikoloğu istihdam edilmesi de mümkündür¹¹³. Netice olarak, işyeri hekimlerinin işyerini etkileyen yas süreçlerini kontrol edebileceği ve uzun süreli yas bozukluğuna dönüşmemesi için gerekli tedbirlerin alınması konusunda işverene yol gösterebileceğini belirtebiliriz.

III. BİREYSEL İŞ İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA ÖLÜME BAĞLI YAS

A. Yasın Askı Hali Olarak Değerlendirilmesi

Yas olgusunun psikososyal riskler içerisinde araştırılmasından başka, bu olgunun iş sözleşmesinin kurduğu düzene yansması ele alınması gereken bir diğer temel başlıktır. Gerçekten iş ilişkisinde birçok neden iş sözleşmesinin seyrini ve tarafların birbirlerinden beklentilerine uygun şekilde devamını sarsabilir¹¹⁴. Yas, psikososyal etkilerinin işçinin performansı üzerine etkisi

¹¹⁰ **Gerek**, Nüvit: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları ile İşyeri Hekimlerinin İş Güvenliği Açısından Önemi”, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1-2, 1991, s. 324-325. Bu konuda ayrıca bkz. **Özdemir**, s. 94.

¹¹¹ Patolojik yasa tedavi yaklaşımları için bkz. **Çolak/Hocaoğlu**, s. 61. İşçi, psikolojik sağlık sorunu için işyeri hekimine muayene olarak tedavi sağlayamaz; diğer bir deyişle işyeri hekimliği, önleyici hekimliktir. Bkz. **Sümer**, s. 144-145. İşyeri hekiminin teşhis koyma yetkisi ve yükümlülüğü hakkında bkz. **Başbuğ/Yücel Bodur**, s. 452-453. Ayrıca bkz. **Yamakoğlu**, İşverenin Yükümlülüğü, s. 104.

¹¹² **Schoeller**, s. 153. İşyeri hekiminin sır saklama yükümlülüğü hakkında bkz. **Başbuğ/Yücel Bodur**, s. 455.

¹¹³ İşyerinde işçilere psikolojik danışmanlık verilebilecek konuların içerisinde, yaşanan kayıplar da sayılmıştır. Bkz. **Torun**, Alev: “İşyerinde Psikolojik Danışmanlık”, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, S. 37, 2007, s. 131.

¹¹⁴ **Süzek**, Sarper: “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 115; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 171.

dikkate alındığında, iş sözleşmesinin devamını güçleştirmeye müsaittir. Bu etkinin, iş sözleşmesinin askıya alınması olarak ortaya çıkıp çıkmayacağının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yasın bir askı hali olarak değerlendirilmesi için, iş sözleşmesinin feshi ve sözleşmenin dürüstlük kuralına uygun biçimde devamıyla ilişkisinin ortaya konulması uygun olur. İş ilişkisinin sürekliliğini gözetmek iş sözleşmesinin dürüstlük kuralına uygun ifası anlamına gelir. İşverenin dürüstlük kuralı gereğince sözleşmenin ifasını kolaylaştırma yükümlülüğü vardır. İşçiye zarar verme niyeti olmasa dahi, dürüstlük kuralına aykırı her davranışı işverenin sorumluluğunu doğurur¹¹⁵. Bu bakımdan dürüstlük kuralı, işçinin iş ilişkisindeki durumuna karşı dikkatli ve hassas olunmasını sağlayacak bir hukuki araç niteliği taşımaktadır. Fesih açısından ise, doğrudan yas sebebine iş sözleşmesinin feshi sonucu bağlanırsa, iş güvencesinden bahsetmek mümkün olmaz¹¹⁶. İş ilişkisinde süreklilik esastır; ancak yaşamın seyrinde doğal yeri bulunan ölüm ve yas, iş ilişkisinin sona erdirilmesinde tek sebep olmamalıdır. Son çare ilkesi gereğince işverenin iş sözleşmesini fesih yoluna, diğer tüm ihtimallerin tükenmesi halinde başvurabileceği kabul edilir¹¹⁷.

Bu açıklamalar ışığında işçiyi çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını geçici olarak etkileyen bir durum olarak yas, geçici ve kusursuz biçimde iş görme borcunu yerine getirmesini imkânsız kılabilir. İş görme ediminin geçici biçimde kusursuz yerine getirmesini engelleyen bu gibi durumlarda, iş sözleşmesi sona ermeyip askı haline alınır ve askı sürecinin tamamlanması ile hükümlerini doğurmaya devam eder¹¹⁸.

Esasında yas süreci içerisinde işçinin çalıştırılması maddi açıdan imkansız değildir¹¹⁹. Normal yas hali hastalık olarak kabul edilmez ve işçinin çalışamayacak durumda olduğu varsayılmaz¹²⁰. Fakat ifanın istenebilmesi dürüstlük kuralından dolayı beklenilmezdir. Dürüstlük kuralına aykırılık, manevi sebeplerden kaynaklanabilir. Öğretide bu tür geçici ifa engeline,

¹¹⁵ Güzel/Ugan Çatalkaya, s. 43.

¹¹⁶ Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması, s. 115.

¹¹⁷ Başkan, Ş. Esra: İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 149. Son çare ilkesinin uygulanması hakkında bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 543; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1051 vd.; Sümer, Uygulamalar, s. 350.

¹¹⁸ Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması, s. 116.

¹¹⁹ Taşkent, Savaş: “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 3, 2006, s. 21.

¹²⁰ Fröhlingsdorf, s. 290.

manevi beklenilmezlik (ideelle Unzumutbarkeit) denilmektedir¹²¹. Ruh sağlığının derinden etkileneceği hallerde, ifanın işçiden beklenmesi dürüstlük kuralına aykırı olacağından, ortada manevi imkansızlık vardır¹²². Ölümüne bağlı yas olgusunun manevi imkansızlık hallerinden biri olduğu açıktır. İşçinin iş görme edimini sunabilmesi adeta elinde değildir. Alman hukukunda verilen örnek ise dikkat çekicidir. İnsan onuru, çocuğunu yeni kaybetmiş bir palyaçonun sirk gösterisine katılmaya zorlanması olduğu gibi, yas tutan işçiden müşterilerin eğlendirilmesini talep edilmesine engel olur. Yükümlülüğün yerine getirilmesini istemek, borçlunun kişiliğini ve temel haklarını yok sayar, onu acımasız bir sözleşme yükümlülüğünün nesnesi haline getirir¹²³.

Alman hukukunda kişisel ve manevi beklenilmezlik nedeniyle ifanın güçleştiği halleri düzenleyen BGB § 275/III uyarınca, işçinin işgörme borcunu ifa etmesi dürüstlük kuralı (BGB § 242) gereğince makul değilse, BGB § 326/I ışığında işverenin karşı edimi ifa (ücret ödeme) borcu ortadan kalkar ve iş sözleşmesi askıya alınır¹²⁴. BGB § 275/III düzenlemesine göre, şahsi bir edimin (BGB § 613) yerine getirilmesini engelleyen bir sebeple (yas hâli) alacaklının menfaati karşılaştırıldığında, bu edimin yerine getirilmesinin borçludan beklenemeyeceği hallerde, borçluya ifadan kaçınma hakkı tanınmıştır. Edimin ifasını engelleyen sebep, yas kavramını kapsayacak şekilde geniş yorumlanmaktadır¹²⁵.

Bu noktada *iş sözleşmesinin askıya alınmasının koşulları ile yas kavramı arasındaki ilişkinin* açıklanması gerekir. Birinci olarak, sözleşmenin askıya alınabilmesi için ifa etmemenin geçici olması gerekmektedir¹²⁶. Nitekim normal yas süreci geçicidir ve işyerinde iyi bir yas kültürü oluşturulmuşsa bu sürecin daha da kısılacağı söylenebilir. Geçiciliğin belirlenmesin-

¹²¹ Manevi imkânsızlık hakkında bkz. **Akdeniz**, Ayşe Ledün: İş İlişkilerinde İmkânsızlık, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 163; **Erkanlı Başbüyük**, Betül: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 342. Alman iş hukuku açısından manevi imkânsızlığın detaylı incelenmesi için bkz. **Greiner**, Stefan: *Ideelle Unzumutbarkeit*, Duncker & Humblot, Berlin, 2004, s. 37. Manevi imkansızlık ile mazeret izni arasındaki ilişki için bkz. **Özer**, Hatice Duygu: “Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 19, S. 73, 2022, s. 48.

¹²² **Erkanlı Başbüyük**, s. 343.

¹²³ **Greiner**, s. 310.

¹²⁴ **Greiner**, s. 310.

¹²⁵ **Fröhlingsdorf**, s. 298. Karşılaştırmalı hukuk metinlerinde, TBK m. 409’a karşılık gelen hükümlerin geniş yorumlandığı hakkında bkz. **Akdeniz**, s. 173.

¹²⁶ Belirli bir süre sonra ortadan kalkacağı bilinen durumların geçici nitelik taşıdığı kabul edilir. Geçici imkânsızlık hakkında bkz. **Akdeniz**, s. 17.

de, iş ilişkisinin süresi ile çalışılmayan süre arasındaki oran, yasa neden olan olayının özellikleri veya işçinin yerine başka bir işçinin çalıştırılmasının mümkün olup olmadığı dikkate alınabilir¹²⁷. Ancak edimin yerine getirilmemesi uzamışsa ve iş ilişkisinin devamı dürüstlük kuralı gereğince çekilmez bir hâl almışsa, işveren fesih hakkını elde eder¹²⁸. Yani işçi tüm yas süresince iş görme edimini askıya alamaz, yalnızca dürüstlük kuralına uygun süre boyunca iş görme borcunu ifa etmekten kurtulabilir. İkinci olarak, ifa etmemenin kusursuz olması gerekir. İşçinin ölüme bizzat sebep olması ihtimalinde kusuru varsa, (işçinin eşini öldürmesi yahut doktorun malpraktis sonucu hastasının ölümüne sebebiyet vermesi gibi) iş sözleşmesi askıya alınmaz¹²⁹. Üçüncü olarak, ifa zamanının esaslı olmaması gerekir. Edimin ifasının mutlaka belirli bir zamanda yapılması gerektiği sözleşmenin temelini oluşturuyorsa, yani gecikmiş ifa işvereni tatmin etmeyecekse, devamlı imkansızlığın bulunduğu anlaşılır. Örneğin, işçi sırf bir fuar süresince çalıştırılmak için işe alınmışsa, bu süre içerisinde işçinin yas sebebiyle iş sözleşmesinin askıya alınacağından bahsedilemez.

Nihayet iş sözleşmesi yas olgusunun ortaya çıkmasıyla kendiliğinden askıya alındığında, sözleşme de varlığını koruduğundan, aşağıda açıklanacak mazeret izni ve TBK m. 409 hükmüne ait durumlar dışında, işverenin ücret ödeme borcu yoktur. İşçinin yas sebebiyle devamsızlığı haklı bir mazeret taşıdığından, işveren iş sözleşmesini dürüstlük kuralı gereğince tespit edilecek süre boyunca, yalnızca bu sebebe dayanarak feshedemez. Ancak ücret ve iş görme borçları dışında, işçinin ve işverenin diğer borçları varlığını korumaya devam eder¹³⁰.

B. Yası Kapsayan İzin Türleri

1. Ücretsiz İzinler Açısından Yas

Yas olgusunun askı hali olarak kabulü neticesinde işçi, belirli bir süre için iş görme ediminin ifasından kurtulacaktır. Bu süre içerisinde işçi izinli olacağından, ölüm sonrası ritüelleri yerine getirmek amacıyla işyerinden geçici olarak uzaklaşma imkânı veren bu sürelerin bir yas izni olarak tanımlanıp tanımlanamayacağı ve hukukumuzda yas iznine yönelik yasal bir temelin bulunup bulunmadığı ortaya konulmalıdır. Her ne kadar Türk hukukunda yas izni adı altında özel bir izin türü bulunmuyorsa da, işçinin kişisel alanı

¹²⁷ Taşkent, s. 21.

¹²⁸ Süzek/Başterzi, s. 522.

¹²⁹ Benzer bir örnek için bkz. Özer, s. 50.

¹³⁰ Taşkent, s. 20.

içerisinde, ailevi nedenlere bağlı bazı izin haklarına işaret edebilmemiz mümkündür¹³¹. Bunu öncelikle ücretsiz izinler kapsamında değerlendirmek gerekir.

İzin hakları yas sürecinde işçinin işyerine uyum sağlaması için önemlidir¹³². Bunlar içerisinde ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınmasına ilişkin özel bir uygulama olarak dikkat çeker¹³³. İşletme riskini işçinin üzerine aktarmak isteyen işveren, işçiyle anlaşmak suretiyle, ücretsiz izin uygulamasını hayata geçirebilir¹³⁴. Ücretsiz izin boyunca işçi ücret talep edemez. İşveren ise, işten çıkarmanın maliyetine katlanmadan işçiye işyerinden uzaklaştırmış olur. Ücretsiz izin uygulamaları çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına geldiğinden, İşK m. 22 hükmü ücretsiz izinlerde uygulama alanı bulur¹³⁵.

İçinde bulunduğu yas sürecini işyeri dışında tamamlamak isteyen işçi, işverenle anlaşmak suretiyle ücretsiz izne ayrılmak isteyebilir. Yas kültürünün yerleşmemiş olduğu işyerlerinde işçi açısından ücretsiz izin imkânı, uzun süreli yas bozukluğundan korunabilmenin bir yolu olarak görülebilir. İşK. m. 22/II düzenlemesinde bu imkân, “*tarafklar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir*” demek suretiyle ifade edilmiştir¹³⁶. İşçinin ücretsiz izin talebi, yas sebebiyle geçici bir süreyi kapsayacağından makul görülmelidir¹³⁷. Sürenin tespitinde, yasa neden olan olayın özellikleri gözetilmelidir. Tarafların anlaşma hâli dışında, yas sebebine bağlı izin haklarının, iş sözleşmesinin eki niteliğinde işyeri iç yönetmeliklerinden veya toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanması da mümkündür¹³⁸.

¹³¹ **Akdeniz**, s. 129; **Özer**, s. 51. Alman iş hukukunda da (ücretli) yas izni düzenlenmemekte, öğretide ise bu eksikliğin, işyeri konseyi ile işveren arasında yapılacak işyeri sözleşmeleri yoluyla giderilebileceği savunulmaktadır. Bkz. **Hensiek**, s. 99. Türk hukukunda ise böyle bir imkan söz konusu olamayacağından, yas izni ile ilgili yürürlükteki hukuktan daha iyi düzenlemelerin yapılabilmesi, sendikalara ve toplu iş sözleşmesinin diğer taraflarına kalmaktadır.

¹³² **Sutor**, s. 83.

¹³³ **Süzek**, s. 127; **Taşkent**, s. 20; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 172.

¹³⁴ İşletme Rizikosu Teorisi için bkz. **Akdeniz**, s. 93.

¹³⁵ **Yamakoğlu**, Efe/**Karaçöp**, Eda: “İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 490.

¹³⁶ **Taşkent**, s. 22; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 174.

¹³⁷ İşçi tarafından yapılan ücretsiz izin önerisinde, iznin sebebi makul, ayrılmak istediği süre geçici olmalıdır. Bkz. **Yamakoğlu/Karaçöp**, s. 493.

¹³⁸ **Özer**, s. 79. Kanunda düzenlenmemiş askı hâli ve buna ilişkin izin haklarının sözleşmelerle düzenlenmesi mümkündür. Bkz. **Süzek**, s. 121. Mazeret izinlerinin sözleşmelerle düzenlenmesi hakkında bkz. **Kar**, Bektas/**Göktaş**, Seracettin: “Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 2, S. 6, 2007, s.

2. Mazeret İzni Açısından Yas

İş hukukunda ücretsiz izin haricinde, farklı sosyal gayelerle dinlenme amaçlı izinlerin dışında, ailevi ve kültürel yükümlülüklerin yerine getirebilmeleri için izinler öngörülmüştür. Acil durumlara ilişkin izin hakları olarak da mütalaa edilen bu izinler, işçinin maddi ve manevi yönden gelişimiyle ilgilidir ve işçinin yanında işverenin de lehine olduğu gibi, toplum sağlığının korunmasına katkı sağlar¹³⁹. Bu tür izinlerin başında mazeret izinleri gelir.

Yas olgusu ile ilişkisi kurulabilecek izin türü mazeret izinleridir; çünkü içerisinde yas sürecine ilişkin unsurlar bulunmaktadır. İşK Ek m. 2’de düzenlenen mazeret iznine göre, “İşçiye, ... ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün ücretli izin verilir”. Bu hüküm, işçinin yakınların birisinin ölümü sonrasında, ücretli izin talep etmeye hak kazandıran nedenlere işaret ettiğinden, işçinin psikolojik durumunu koruduğu söylenebilir. Mazeret iznine diğer iş kanunlarımızda ayrıca yer verilmiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu¹⁴⁰ m. 42/II’ye göre, “...ana ve babanın, karı ve kocanın, kardeş ve çocukların ölümünde iki güne kadar izin verilmesi” gerekir. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun¹⁴¹ m. 19/II’ye göre ise, “Gazeteci, ...eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; ...kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olağanüstü ücretli izine hak kazanır”¹⁴².

Her üç kanun hükmünün de ortak noktası özü itibariyle yas iznini düzenliyor oluşudur. Ölüm olgusuna bağlanan bu izin süreleri, her kanunda kapsamı değişmekle birlikte, ölümün mazeret yahut olağanüstü bir durum kabul edildiğini göstermektedir. Mazeret izninin verilmesinin sebebi, yas sürecinin kolaylaştırılması, ailevi, kültürel ve dini yükümlülüklerin yerine getirilmesi için boş zaman tanınmasıdır¹⁴³. Ancak mazeret izinlerinin kapsa-

27. Örneğin Facebook, 2017 yılında ücretli yas izni süresini, 20 güne çıkardığını duyurmuştur (<https://www.facebook.com/sheryl/posts/10158115250050177>, (Erişim Tarihi: 07.06.2025)). Bu iyileştirmeyi Mastercard, Bank of America, AirBnB ve SurveyMonkey gibi işletmeler de takip etmiştir.

¹³⁹ Doğan, s. 240; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 354.

¹⁴⁰ RG. 29.04.1967, S. 12586.

¹⁴¹ RG. 20.06.1952, S. 8140.

¹⁴² Bu izinlere genel bakış için bkz. Koç, Yahya Kemal/Şalap, Oya: “İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları”, Mali Çözüm Dergisi, C. 28, S. 146, 2018, s. 312.

¹⁴³ Şüphesiz mazeret izninin yöneldiği amaçlar içerisinde, yas tutan kişiye, kaybının etkilerini atlatma imkanı vermek, çalışma baskısından kurtulmak ve resmi işlemler ile evin boşaltılması gibi ölüm sonrası görevlerin yerine getirilmesi vardır. Bkz. Özer, s. 58.

mı eleştiriye açıktır¹⁴⁴. Basın İş Kanunu kapsayıcı biçimde izin hakkı tanımış olsa da, tüm iş kanunlarında mazeret izinlerinin kapsamı yetersizdir. Ölüm ve yas olgusunun psikososyal etkileri ışığında, işçinin yakınları kavramı geniş yorumlanmalı, iş arkadaşlarının ölümü veya işyerinde görülen iş dolaşısıyla karşılaşılacak ölüm hallerinde de mazeret izni kullanılabilir. Benzer şekilde fiili birliktelik içerisindeki eşin, nişanlının, üvey ebeveynlerin, kardeşlerin eşleri ve eşlerin kardeşlerinin, evlatlıkların, evlatlığın çocuklarının, kayın hısımlarının ve torunların ölümü hallerinde de mazeret iznine başvurmak mümkün olmalıdır. Demek ki münferit yas izninin düzenlenmesi için birçok neden vardır. Bir kere, normal yas süreci hastalık kabul edilmediğinden, uygulamada görülen aksine, işçi devamsızlığını hastalığa dayandıramaz. Ücretli yıllık izinler de yas süreci için uygun değildir; çünkü dinlenme amaçlı yıllık izinler, yas sürecini atlatmak için kullanılmamalıdır¹⁴⁵. Dolayısıyla mazeret izinlerinin kapsamının genişletilmesi yahut münferit bir yas izninin iş hukukuna kazandırılması gerekmektedir.

Yürürlükteki hukuk açısından İşK Ek m. 2’de mazeret izninin kullanımına ilişkin esaslara yer verilmemiştir. Kanunda açıkça, “...ölümü halinde ...izin verilir” denilerek yasal bir hak ortaya konduğundan, izinlerin verilmesinde işverence zorunluluk vardır¹⁴⁶. Öğretide, işçinin kişisel alanında meydana gelen bir olaya dayanıldığından, mazeret iznine hak kazanabilmek için, işverene talepte bulunulması gerektiği belirtilmektedir¹⁴⁷. Ancak yas sürecinde işçi mazeretini bildirebilecek ruh hali içerisinde olamayacağından, irade açıklamasının örtülü biçimde gerçekleştirilmesi mümkündür. Hakkın kötüye kullanımı olmaması için, ölümden itibaren işçinin makul süre içerisinde kanıtları ile işverene başvurması gerekmektedir¹⁴⁸. İşveren mazeret iznini kullandırmazsa işçiyi gözetme borcuna aykırı davranmış olacağından,

¹⁴⁴ Eleştiriler hakkında bkz. **Doğan**, s. 244; **Koç/Şalap**, s. 313; **Erkan Şahin**, Duygu: “4857 Sayılı İş Kanunu Ek Madde 2’ye Göre Mazeret İzni Hakkı”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 39, 2025, s. 276; **Özer**, s. 59. Bir görüşe göre, Kanunda belirtilen kişilerin dışında birinin ölümü halinde, işçiye izin verilebilmesi için, toplumun değer yargıları gözetildiğinde mazeretin işveren tarafından kabul edilebilir haklı nitelikte olması gerekir. Bu açıdan işçinin eşinin anne ve babası ile kardeşlerini hükmün kapsamı içerisinde değerlendirmek mümkündür. Bkz. **Kar/Göktaş**, s. 29.

¹⁴⁵ **Fröhlingsdorf**, *Mental Health*, s. 30.

¹⁴⁶ Aynı görüş için bkz. **Akdeniz**, s. 176; **Erkan Şahin**, s. 279. Bir başka görüş ise, işverenin iş organizasyonunu planlayabilmesi ve mazeret izinlerini kullandırabilmesi için işçinin bildirimde bulunması gerektiği yönündedir. Bkz. **Kar/Göktaş**, s. 35.

¹⁴⁷ **Özer**, s. 76.

¹⁴⁸ **Doğan**, s. 153.

işçi bunu haklı fesih nedeni yapabilir¹⁴⁹. Şüphesiz işçi, iznini mazeretine uygun şekilde kullanmalıdır¹⁵⁰. Mazeret izinlerinin kullanımında işverenin yönetim hakkı sınırlıdır. Tek taraflı olarak ileri bir tarihte kullanılması için ertelenemez ve iş ilişkisinin sona ermesinde ücret alacağına dönüşmez¹⁵¹. Mazeret izinlerinin yıllık ücretli izin hakkından düşülmesi de mümkün değildir¹⁵².

İşK Ek m. 2 düzenlemesi, yas sürecini başlatabilecek bazı olaylara işaret etmekte ve iş görme ediminin ifasının beklenilmez olduğunu kabul ederek, işçinin mazeretli sayılacağı üç günlük süre içerisinde, çalışmadan ücretini elde edeceğini açıklamaktadır. Buradaki ücret, asıl (çıplak) ücrettir¹⁵³. Şüphesiz Kanunda belirtilen süre asgari bir süreyi belirttiğinden, tarafların daha uzun bir süreyi yas izni olarak kararlaştırmaları mümkündür¹⁵⁴. Gerçekten üç günlük süre, psikoloji alanındaki araştırmalar ışığında, yas sürecinin atlatılması için oldukça kısadır. Dolayısıyla Kanundaki üç günlük sürenin de artırılması gerekir¹⁵⁵. Üç günü aşan yas süreçlerinde ise işçi ücret talep edemeyecek ancak yükümlülükleri sona ermemişse (söz gelimi cenaze işlemleri üç günü aşıyorsa), işçinin devamsızlığı haklı sebebe dayanmaya devam ettiğinden ve iş sözleşmesi askı halinde bulunduğundan, sözleşme işverence sona erdirilemeyecektir¹⁵⁶.

Karşılaştırmalı hukuka bakıldığında, yas izni konusunda ilk öncüler İngiltere, Galler ve İskoçya'dır. Nisan 2020'de bu ülkelerde *Parental Bereavement Act* yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, reşit olmayan çocuğunu kaybeden ebeveynlere iki hafta yas izni vermektedir. Bu ücretli izin, ölümün ardından 56 hafta içinde tek parça halinde veya iki blok halinde kullanılabilir¹⁵⁷. Fransa'da 2023 yılından itibaren, her yaştaki çocuğun vefatı durumun-

¹⁴⁹ Kar/Göktaş, s. 31.

¹⁵⁰ İzin haksız yere kullanılması konusunda bkz. Özer, s. 99.

¹⁵¹ Yargıtay'a göre, "Mazeret izinleri kural olarak doğduğu anda kullanılması gerekir. Kullanılmadığı takdirde yıllık ücretli izin gibi ücrete dönüşmez". Bkz. Yarg. 9. HD., T. 09.03.2016, E. 2014/30441, K. 2016/5377, (Legalbank, Erişim Tarihi: 12.06.2025).

¹⁵² Koç/Şalap, s. 314.

¹⁵³ Erkan Şahin, s. 280. Mazeretli günlerin işgünü sayılmaması için bkz. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 355.

¹⁵⁴ Kar/Göktaş, s. 28; Özer, s. 84.

¹⁵⁵ Örneğin, işçinin çocuğunun ölümü sonrasında, diğerlerine nazaran üstlenmesi gereken sorumluluklarının daha fazla olması sebebiyle yasal sürenin artırılması gerektiği görüşü için bkz. Erkan Şahin, s. 276.

¹⁵⁶ Akdeniz, s. 172; Yamakoğlu/Karaçöp, s. 488.

¹⁵⁷ <https://www.gov.uk/parental-bereavement-pay-leave/what-you-can-get>, (Erişim Tarihi: 10.06.2025).

da izin hakkı 12 güne, 25 yaşın altındaki bir yakının vefatı durumunda ise 14 güne çıkarılmıştır¹⁵⁸. Fransız İş Kodu kural olarak eş, hayat arkadaşı, baba, ana, kayınpeder, kayınvalide ve kardeşlerin vefatı durumunda üç gün izin öngörmektedir (L3142-4)¹⁵⁹. Portekiz de 2023 yılında eş, çocuk veya üvey çocuğun vefatı durumunda 20 güne kadar, diğer yakınların vefatı durumunda 5 güne kadar izin süresini getirmiştir¹⁶⁰. Görüleceği üzere, Avrupa ülkelerinin kahir ekseriyetinde yas izni münferit olarak düzenlenmekte olup, ülke hukukumuzda göre kapsamı ve süresi daha geniştir.

Öte yandan Türk hukuku açısından, İş Kanunu'na tâbi olmayan işçilerin durumu ayrıca değerlendirilmelidir. İş kanunları kapsamında bulunmayan işçilere ilişkin devamsızlık TBK m. 409'da düzenlenmektedir. 'Çalışma yoksa ücret de yoktur' ilkesine istisna getiren bu düzenlemeye göre, *"Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, ...kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı taktirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür"*. Düzenleme gereğince uyumsuzluk halinde uzun süreli hizmet ilişkisinin tespiti hâkime bırakılmıştır. Devamsızlığın kusura dayanmaması ve kısa süreli olması kaydıyla, işçinin iş göremediği hâllerde çalışmış gibi kabul edilerek ücrete hak kazanması söz konusu olmaktadır. Burada asıl tartışılması gereken ise, TBK m. 409 hükmünün, İşK Ek m. 2'nin kapsamadığı ölüm halleri için uygulanabilir olup olmadığıdır. Görüşümüze göre İş Kanunu'nda boşluk olan hallerde, TBK m. 409 uygulanabilir¹⁶¹. Nitekim öğretide de mazeret izni içerisinde düzenlenmeyen ve İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan, kayınvalide ve kayınpeder gibi kişilerin ölümünde bu hükmün uygulanabilir olduğu belirtilmiştir¹⁶².

TBK m. 409 hükmünün Alman hukukundaki karşılığını BGB § 616/I düzenlemesi oluşturmaktadır. Düzenlemeye göre işçi, kusuru olmaksızın

¹⁵⁸ <https://www.wtwco.com/en-za/insights/2023/09/france-paid-bereavement-leave-extended-among-other-changes>, (Erişim Tarihi: 10.06.2025).

¹⁵⁹ <https://french-business-law.com/french-legislation-art/article-l3142-4-of-the-french-labour-code/>, (Erişim Tarihi: 03.07.2025).

¹⁶⁰ <https://www.asinta.com/news/portugal-changes-labor-code-in-2023/#:~:text=Bereavement%20leave%20increased%20from%20five,up%20to%20five%20consecutive%20days.>, (Erişim Tarihi: 10.06.2025).

¹⁶¹ Öğretide TBK m. 409 hükmünün, İş Kanunu'na tabi olan işçiler bakımından uygulanmayacağını savunan görüş için bkz. **Süzek/Başterzi**, s. 528. Bu hükmün, İş Kanunu'na tabi işçiler için uygulanabileceği görüşü için ise bkz. **Akdeniz**, s. 71; **Kar/Göktaş**, s. 32; **Erkanlı Başbüyük**, s. 344.

¹⁶² **Doğan**, s. 245.

nispeten önemsiz bir süre için borcunu yerine getirmekten engellenirse ücret hakkını kaybetmez. Böyle bir ifa engeli, imkânsızlık durumunun yanı sıra, borçlunun hukukî ve ahlâkî yükümlülükleri nedeniyle işin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda da söz konusu olur¹⁶³. Bir kişinin kaybı ile başa çıkmak, yas tutan kişinin kendisinde ortaya çıkan ifa engeli teşkil eder. Alman hukukundaki görüş, bu hükmün hastanede bulunma ve cenazeye katılmak isteyen işçiler için uygulanabileceği ancak tüm yas süreci için işçinin bu düzenlemeden faydalanamayacağı yönündedir¹⁶⁴.

Son olarak İşK m. 64 uyarınca kural olarak işveren, işçilerden kullandıkları izin süresinin sona ermesinden itibaren dört ay içerisinde telafi çalışması yapmalarını isteyebilir¹⁶⁵. İşverenin telafi çalışması talebinde bulunabilmesi için zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi gerekir¹⁶⁶. İşK Ek m. 2’de bazı ölüm olayları sonrasında izin verilmesi gerektiği düzenlenmiş olsa da, işçinin bu izni kullanabilmesi için talep şartı aranmadığından, işveren işçiye telafi çalışması yaptıramaz¹⁶⁷. İşçinin edimini yerine getirmesinin ondan beklenemeyeceği haller İşK m. 64’ün kapsamına girmez¹⁶⁸. TBK m. 409 gereğince çalışılmayan süreler için de, eğer engelin niteliği ve ağırlığı karşısında işçinin iş görme edimini sunması ondan beklenmiyorsa, telafi çalışması borcundan söz edilmemelidir.

SONUÇ

Yaşamın baş döndürücü döngüsü içerisinde mutlaka kendisine yer edinen yas kavramı, psikoloji alanında çok kez ele alınmış olsa da, iş hukukuna yansımaları Türk hukukunda incelenmemiştir. Alman hukukunda ise, ülkedeki yaygın uygulamalardan dolayı, iş hukuku boyutu ile yas kavramı ince-

¹⁶³ Greiner, s. 315.

¹⁶⁴ Fröhlingsdorf, s. 301. Benzer şekilde işverenin gözetme borcunu düzenleyen BGB 618’den kaynaklanan yükümlülüğü gereğince işçilere tüm yas süreci boyunca izin verme yükümlülüğü de yoktur. Bkz. Fröhlingsdorf, Mental Health, s. 30.

¹⁶⁵ Sümer, Uygulamalar, s. 668.

¹⁶⁶ Başbuğ/Yücel Bodur, s. 168. Telafi çalışmasının koşulları hakkında bkz. Eyrenci, Öner: “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 32.

¹⁶⁷ Özer, s. 100; Erkanlı Başbüyük, s. 345. Mazeret izni ve telafi çalışmaları arasındaki ilişki için bkz. Eyrenci, s. 36, dn.14.

¹⁶⁸ Akdeniz, s. 71.

lenmeye değer görülmüştür. Buradan hareketle çalışma ile temel olarak, yas kavramının öncelikle iş sağlığı anlamında, sonrasında iş sözleşmesinin askıya alınması ve izin hakları açısından iş hukukunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte aşağıdaki sonuçlar da, bu çalışma ile ulaşılan tespitler olarak kabul edilmelidir.

En kısa tanımıyla yas, bir kişinin kaybına karşı gösterilen doğal tepkidir. Yas sürecinin belirtileri bireyden bireye değişiklik göstermekte, bu belirtiler yalnızca kişisel yönden değil, işyerindeki sosyal ilişkiler tarafından da şekillenmektedir. İşçilerin yas olgusuna karşı yaklaşımlarının yetersiz oluşu, işyerinde yas kültürünün oluşmasını engellemektedir. Oysaki işyerinde alınabilecek tedbirlerle, işçilerin yas ile mücadele kapasiteleri olumlu etkilenecek, bir taraftan uzun süreli yas bozukluğunun ortaya çıkmasına, diğer taraftan işletmeler açısından olumsuz ekonomik sonuçların doğmasına engel olunabilir.

İşyerinde yas, iş sağlığı ile yakın ilişki içerisindedir. İşyerinde görülen işi etkileyebilecek potansiyele sahip ölüme bağlı yas olgusunun psikososyal bir risk kabul edilmesi gerekir. İş sağlığı mevzuatı, işvereni, işyerindeki psikolojik risk faktörlerini dikkate almakla yükümlü kılmaktadır. Özellikle sıklıkla ölüm vakaları ile karşılaşılan faaliyetler açısından, işveren risk değerlendirmesi yaparken yas olgusunu dikkate almalıdır. İşyerinde görülen işe yabancı ve bütünüyle işçinin özel yaşamına ait yas türleri ise risk değerlendirmesinin kapsamı dışındadır. Ancak en başta iş ile bağlantısı kurulamayan bir yas tehlikesi, işyeri içi risk faktörleri ile birleşerek ruh hastalıklarına yol açabiliyorsa, işveren risk değerlendirmesinde bu duruma ilişkin önlemleri tespit etmelidir. İşçiler ile yöneticiler arasındaki sosyal ilişkilerden kaynaklanan tehlikeler, uzun süreli yas bozukluğu riskini artırmaktadır. Bunlarla birlikte işyeri hekiminin, gerekli uzmanlığa sahip olması hâlinde, işyerinde işveren için işyeri yas danışmanlığı görevini de yürütebilmesi mümkündür.

Yasın, bireysel iş ilişkisi bağlamında, izin hakları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu bakımdan yas, işçiyi çalışamaz duruma getirmemekle birlikte, işini gerektiği şekilde yapmasını etkileyen bir durum olarak ortaya çıktığında, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurmaktadır. Ancak bunun için yasın geçici ve işçinin kusuru olmaksızın ortaya çıkması gerekmektedir. İş sözleşmesi yas sebebiyle askıya alındığında, bu süreç, ücretsiz izin hakkının bir kullanımı olarak görülmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu Ek m. 2 düzenlemesi ile işçinin bazı yakınlarının ölümü sonrasında üç gün ücretli mazeret izni verileceğini hükme bağlamaktadır. Mazeret izni, bu yönüyle bir tür yas izni olarak kabul edilebilirse de,

kapsamı ve süresi bakımından eleştiriye açıktır. Bir kere mazeret izninin kapsamı genişletilmeli ve işçinin yakınları kavramı geniş yorumlanmalı, iş arkadaşlarının ölümü veya işyerinde görülen iş dolayısıyla karşılaşılan ölüm hâllerinde de mazeret izni kullanılabilirdir. İkinci olarak ücretli izin süresi, Avrupa hukukundaki gelişimlere paralel olarak tekrar ele alınmalı ve işçinin uzun süreli yas bozukluğuna ulaşmadan yas sürecini sağlıklı şekilde atlarmaya elverişli bir süre tespit edilmelidir. Bu sürenin tespitinde psikoloji alanındaki yas araştırmalarından faydalanılabilir.

Sonuç olarak yas, işçinin psikososyal durumunu etkileyebilecek bir olgu olarak kabul edilmeli ve işverenin ekonomik çıkarlarını dolaylı olarak etkileyebilecek bir risk olduğunun altı çizilmelidir. Yas kavramına odaklanılması neticesinde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, psikososyal risklerin ve bu tür risklere karşı önlemlerin daha da önemli hâle gelmesi mümkündür. Münferit yas izninin düzenlenmesine ise toplumsal yaşama katkıda bulunma fırsatı olarak bakılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akdeniz**, Ayşe Ledün: İş İlişkilerinde İmkânsızlık, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2018.
- Akın**, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi - Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 2014, s. 657-674.
- Akkaya**, Betül/**Ocaktan**, Mine Esin: “İş Yerlerinde Psikososyal Risk Yönetimi Süreci ve İyi Uygulama Örnekleri”, Arşiv Kaynak Tarama Dergisi, C. 32, S. 1, 2023, s. 42-51.
- Akpınar**, Teoman/**Çakmakkaya**, Baki Yiğit: “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü”, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 40, 2014, s. 273-304.
- American Psychiatric Association**: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5-TR), 5. Bası, Washington 2022.
- Arslan**, Seda: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 767-808.
- Ateş**, Zehra Gizem: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitimeleri”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 28, S. 2, 2020, s. 713-744.
- Balıklıoğlu**, Julia: “Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz”, NZA, 2015, s. 1424-1433.
- Balkır**, Zehra Gönül: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, S. 1, 2012, s. 56-91.
- Baskan**, Ş. Esra: İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2021.
- Başbuğ**, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap: İş Hukuku, 6. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.
- Bedir**, Fatma Nur/**Kanter**, Özden: “Ahiret İnancı Bağlamında Ölüm Kaygısı ve Yasla Başa Çıkma”, Yakın Doğu Üniversitesi İslam Tetkikleri Merkezi Dergisi, C. 10, S. 2, 2024, s. 434-469.
- Beldüz**, Ahmet Burak: “İşyeri Hekiminin Türk İş Hukuku’ndaki Yeri, Görev ve Yükümlülükleri ile Sorumluluğunun İncelenmesi”, Karatekin Hukuk Dergisi, C. 2, S. 2, 2024, s. 107-130.

- Brathuhn, S./Freudenberg, E./Fuchs M.:** “Die Trauer und ihre Begleitung am Arbeitsplatz”, ASU Zeitschrift für Medizinische Prävention, S. 11, 2009, s. 149-152.
- Burgi, Martin/Lauer, Lea:** “Trauerarbeit als (neuer) sozialrechtlicher Fördertatbestand”, NZS, 2024, s. 681-689.
- Centel, Tankut:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 19, S. 2, 2013, s. 79-84.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:** Psikososyal Faktörler Bilgilendirme Rehberi, Ankara 2024.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment:** İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2023.
- Çelik, Seda/Sayıl, Işık:** “Patolojik Yas Kavramına Yeni Bir Yaklaşım: Travmatik Yas”, Kriz Dergisi, C. 11, S. 2, 2003, s. 29-34.
- Çolak, Gamze Vesile/Hocaoğlu, Çiçek:** “Kayıp ve Yas: Bir Gözden Geçirme”, Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology, C. 3, S. 1, 2021, s. 56-62.
- Demir, Fevzi:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014: s. 675-704.
- Doğan, Sevil:** İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşama Uyumunun Sağlanması, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.
- Engel, George L:** “Is Grief a Disease? A Challenge for Medical Research”, Psychosomatic Medicine, C. 23, S. 1, 1961, s. 18-22.
- Eraslan, Fatih:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü”, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6-7, S. 1-2, 2021, s. 57-115.
- Erkan Şahin, Duygu:** “4857 Sayılı İş Kanunu Ek Madde 2’ye Göre Mazeret İzni Hakkı”, Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 39, 2025, s. 268-284.
- Erkanlı Başbüyük, Betül:** İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.
- Esen, Hüseyin:** “İslam Hukukunda Ölenin Ardından Kadının Yas Tutması”, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 2, 2012, s. 129-162.

- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra:** İş Hukuku, 11. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2024.
- Eyrenci, Öner:** “4857 Sayılı İş Kanununda Telif Çalışmaları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 31-42.
- Freud, Sigmund:** “Trauer und Melancholie”, içinde Gesammelte Werke, 3. Bası, Frankfurt am Main 1963.
- Fröhlingsdorf, Sarah Maria:** “Mental Health am Arbeitsplatz am Beispiel von Trauerfällen: Rechtliche Grundlagen und Handlungsempfehlungen”, SPA, 2025, s. 29-31. (Mental Health)
- Fröhlingsdorf, Sarah Maria:** Tod und Trauer am Arbeitsplatz, Nomos Verlag, Baden-Baden 2021.
- Fulcomer, David Martin:** The Adjustive Behavior of Some Recently Beraved Spouses, 1942.
- Gerek, Nüvit:** “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları ile İşyeri Hekimlerinin İş Güvenliği Açısından Önemi”, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1-2, 1991, s. 321-328.
- Greiner, Stefan:** Ideelle Unzumutbarkeit, Duncker & Humblot, Berlin 2004.
- Güzel, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz:** “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi - Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 17-66.
- Hensiek, Joerg:** “Der Tod im Leben der Beschäftigten: Wie sollen Unternehmen mit der Trauer ihrer Mitarbeitenden umgehen?”, ARP, 2025, s. 98-100.
- İlhan, Ümit Deniz:** “Evrilen Çalışma İlişkileri Doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öne Çıkan Psikososyal Risk Yönetimi”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 10, S. 2, 2020, s. 313-332.
- Kaeding, Tobias Stephan:** “Das moderne Betriebliche Gesundheitsmanagement: Quo vadis BGM?”, ARP, 2024, s. 372-375.
- Kandemir, Murat:** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2017.
- Kar, Bektaş/Göktaş, Seracettin:** “Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 2, S. 6, 2007, s. 27-38.

- Karaca, Nilgün/Çevik, Celalettin:** “Çalışma Yaşamında Psikososyal Riskler ve Bu Risklerin Yol Açtığı Sorunlar”, Sosyal Aktörler ve Deneyimler Dergisi, S. 3, 2024, s. 79-90.
- Kersting, Anette:** “Traumatische Trauer – ein eigenständiges Krankheitsbild?”, Psychotherapeut, 2001, s. 301-308.
- Koç, Yahya Kemal/Şalap, Oya:** “İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları”, Mali Çözüm Dergisi, C. 28, S. 146, 2018, s. 309-315.
- Kübler-Ross, Elisabeth/Kessler, David:** On Grief and Grieving, Scribner, New York City 2014.
- Lammer, Kerstin:** Den Tod begreifen, Neue Wege in der Trauerbegleitung, 6. Bası, Vandenhoeck & Ruprecht, Neukirchen-Vluyn 2013.
- Lohaus, Daniela/Habermann, Wolfgang:** “Präsentismus: Verständnis und Einflussfaktoren”, Wirtschaftspsychologie, C. 1, 2020, s. 5-14.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş:** İş Hukuku, 7. Bası, Lykeion, Ankara 2022.
- Özdemir, Erdem:** İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020.
- Özel, Yasemin/Özkan, Birgül:** “Kayıp ve Yasa Psikososyal Yaklaşım”, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, C. 12, S. 3, 2020, s. 352-367.
- Özer, Hatice Duygu:** “Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 19, S. 73, 2022, s. 43-110.
- Sarıbay Öztürk, Gizem:** İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları. Beta Yayınevi, İstanbul 2015.
- Sasse, Stefan/Schönfeld, Julia:** “Rechtliche Aspekte psychischer Belastungen im Arbeitsverhältnis”, RdA, 2016, s. 346-357.
- Schoeller, Annegret E.:** “Trauer am Arbeitsplatz – Die Rolle des Betriebsarztes”, ASU Zeitschrift für Medizinische Prävention, S. 11, 2009, s. 153-153.
- Serin, Güngör/Çuhadar, M. Turan:** “İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi”, Teknik Bilimler Dergisi, C. 5, S. 2, 2015, s. 44-59.
- Seven, Rumeysa:** “Neden Yas Tutarız?”, Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, S. 57, 2023, s. 33-51.
- Stroebe, Margaret/Schut Henk:** “Culture and Grief”, Bereavement Care, C. 17, S. 1, 1998, s. 7-11.

- Sutor**, Petra, Trauer am Arbeitsplatz, Patmos Verlag, Ostfildern 2020.
- Sümer**, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları, 8. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024. (Uygulamalar)
- Sümer**, Halûk Hâdi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. 7. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.
- Süzek**, Sarper/**Başterzi**, Süleyman, İş Hukuku, 24. Bası, Beta Yayınevi, Ankara 2024.
- Süzek**, Sarper: “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 115-133. (İş Akdinin Askıya Alınması)
- Şen**, Murat: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişim ve Dayanakları”, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 1, 2015, s. 117-142. (İş Sağlığı Kavramı)
- Şen**, Selçuk: “Çalışma Yaşamında Esenlik ve Psikososyal Riskler: Değişen Dinamiklerle Başa Çıkma Stratejileri”, İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi, C. 7, S. 1, 2024, s. 54-63.
- Taşkent**, Savaş: “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 3, 2006, s. 20-29.
- Torun**, Alev: “İşyerinde Psikolojik Danışmanlık”, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, S. 37, 2007, s. 127-157.
- Uğurlu**, Zilan/**Pak Güre**, Merve Deniz: “Demiryolu Çalışanlarının Psikososyal Gereksinimlerinin Karşılansında İş Yerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları”, Demiryolu Mühendisliği, S. 17, 2023, s. 174-185.
- Vatansever**, Çiğdem: “Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 40, 2014, s. 117-138.
- Vermaat**, Anne Marie: “Wenn Trauer das Unternehmen lähmt”, IHK Magazin tw Thema Wirtschaft, 2012, s. 32-33.
- Wagner**, Birgit: “Wann ist Trauer eine psychische Erkrankung?”, Psychotherapeuten Journal, C. 3, 2016, s. 250-255.
- Welzel**, Ulrich: “Trauer am Arbeitsplatz”, Zeitschrift für betriebliche Prävention und Unfallversicherung, 2015, s. 125-29.
- Yamakoğlu**, Efe/**Karaçöp**, Eda: “İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 479-506.

- Yamakoğlu, Efe:** İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016. (İşverenin Yükümlülüğü)
- Yelboğa, Nurullah/Abay, Ali Rıza:** “Güçlendirme Yaklaşımı Perspektifiyle Yakınını Kaybeden Bireylerin Yas Deneyimleri ve Sosyal Hizmetin Yas Danışmanlığı Görevi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 24, S. 3, 2024, s. 1080-1110.
- Yelboğa, Nurullah:** “Ölüm ve Yas Ritüelleri: Din, Modernizm ve Batı Medeniyetleri Ekseninde Bir Değerlendirme”, Kültür Araştırmaları Dergisi, S. 20, 2024, s. 323-344. (Ölüm ve Yas Ritüelleri)
- Yıldız Önal, Yelda/Köseoğlu, Serhat Armağan:** “Psikolojik Danışmanların Yas Danışmanlığına İlişkin Değerlendirmeleri”, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C. 21, S. 2, 2021, s. 592-604.