

**KOZAROV KARARI BAĞLAMINDA
PSİKOSOSYAL RİSKLER:
TÜRKİYE VE AVUSTRALYA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
HUKUKUNUN KARŞILAŞTIRMALI İNCELEMESİ**

(Araştırma Makalesi)

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1724742>

Dr. Öğr. Üyesi Nihan Gizem KANTARCI ATEŞ*

Öz

Bu çalışma, psikososyal risklerin iş sağlığı ve güvenliği hukukundaki yerini karşılaştırmalı biçimde inceler; odağı Avustralya (Commonwealth ve Victoria) ile Türkiye'dir. Dijitalleşme ve uzaktan çalışma, iş güvencesinde zayıflamaya neden olmuştur. Bunun etkisi ise çalışanın bedensel bütünlüğü kadar ruhsal bütünlüğü de zorlamaktadır. Psikososyal risk artık bireyin dair bir mesele değil; toplumsal refaha uzanan bir alana dönüşmüştür. Avustralya WorkSafe verileri ve OECD'nin Türkiye bulguları, işyeri kaynaklı stres ile ruhsal sorunlarda artış göstermektedir. Bu tablo, mevzuatın psikososyal/ruhsal riskleri de kapsayacak biçimde güncellenmesini zorunlu kılar. Çalışma, Yüksek Mahkeme'nin Kozarov v State of Victoria [2022] HCA 12 kararını ve ardından hazırlanan Occupational Health and Safety Amendment (Psychological Health) Regulations taslağını merkezine alır. Türkiye'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda psikososyal risklere dair açık hüküm yoktur. Uygulama çoğunlukla rehber ve yönetmelikler üzerinden yürümektedir. Bu nedenle güncelleme gerekir: risk tanımı netleştirilmeli, işveren yükümlülükleri somutlaştırılmalı, denetim güçlendirilmelidir. Victoria'daki yaklaşım, bu dönüşüm için yerinde bir karşılaştırma ölçütü olarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Psikososyal Risk, Ruh Sağlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Kozarov Kararı, Avustralya-Türkiye Karşılaştırmalı Hukuk

* Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Kayseri (ngkantarci@nny.edu.tr) ORCID: 0000-0001-6937-1254 (Gönderim Tarihi: 22.06.2025-Kabul Tarihi: 03.09.2025) Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.

**PSYCHOSOCIAL RISKS
IN THE CONTEXT OF THE KOZAROV DECISION:
A COMPARATIVE ANALYSIS OF OCCUPATIONAL HEALTH
AND SAFETY LAW IN TURKEY AND AUSTRALIA**

(Research Article)

Abstract

This study examines where psychosocial risks sit within occupational health and safety law by comparing Australia-Commonwealth and the State of Victoria with Türkiye. Digitalization, flexible/remote work, and weaker job security create conditions that strain not only the body but also mental well-being. These risks are no longer a private health matter; they spill into workplace relations and, at times, social cohesion. WorkSafe Australia statistics and OECD findings for Türkiye point in the same direction: work-related stress and mental health problems are increasing. The legal consequence is plain enough: frameworks should be updated so that psychological hazards fall squarely within scope. The paper focuses on the High Court of Australia's Kozarov v State of Victoria [2022] HCA 12 decision and the subsequent draft Occupational Health and Safety Amendment (Psychological Health) Regulations. Together with relevant federal instruments, they indicate a system that pairs prevention with enforceable duties. In Türkiye, OHS Law No. 6331 contains no explicit rule on psychosocial risks; the topic is handled mainly through general clauses and non-binding guidance. Accordingly, the article proposes revisions that define psychosocial risks with precision, set out employer duties and oversight mechanisms, and use the Victorian approach as a practical reference for reform.

Keywords

Psychosocial Risk, Mental Health, Occupational Health and Safety Law, Kozarov Decision, Australia-Turkey Comparative Law

GİRİŞ

Günümüzde çalışma hayatı, dijitalleşme, esnekleşme ve güvencesizlik gibi etkenlerle hızlı biçimde değişmektedir. Bu değişim fiziksel, ruhsal ve zihinsel bütünlüğü tehdit eden tehlikeleri gündeme getirmektedir. Psikososyal riskler; yoğun iş yükü, iletişim kopukluğu, iş-yaşam dengesizliği ve örgütsel destek eksikliği gibi nedenlerle çalışanlarda stres, tükenmişlik ve çeşitli ruhsal sorunlar yaratabilmektedir. Üstelik bu tür riskler bireyi aşarak kurumsal verimliliği ve toplum refahını da etkilemektedir. Buna rağmen, birçok ülkede psikososyal riskler mevzuatta açıkça tanımlanmamış ve bağlayıcı düzenlemelerle desteklenmemiştir. Türkiye’de de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda (İSGK) bu risklere yönelik açık ve özel hüküm bulunmamakta; konu daha çok yönetmelikler, sınırlı sayıda yayımlanmış rehber doküman ve genel ilkeler aracılığıyla ele alınmaktadır.

Bu çalışmanın çıkış noktasını, “psikososyal risklerin yasal düzeyde nasıl somutlaştırılabileceği” sorusu oluşturmaktadır. Bu soruya yanıt ararken, Avustralya Yüksek Mahkemesi’nin *Kozarov* kararı önemli bir örnek olarak değerlendirilmektedir. Karar, işverenin psikososyal riskler karşısındaki özen yükümlülüğünü ihlal etmesi hâlinde hukuki sorumluluk doğabileceğini açıkça göstermiştir. Kozarov kararının ardından Victoria Eyaleti tarafından yayımlanan Occupational Health and Safety Amendment (Psychological Health) Regulations (OHSa taslağı, İş Sağlığı ve Güvenliği Değişiklik (Psikolojik Sağlık) Yönetmelikleri) ise, yalnızca rehber niteliğinde öneriler sunmakla kalmamış aynı zamanda yaptırım gücü bulunan normatif düzenleme getirmiştir.

Bu çalışma, Türkiye ve Avustralya iş sağlığı ve güvenliği hukukunda psikososyal risklerin nasıl tanımlandığını, düzenlendiğini ve uygulandığını karşılaştırmalı biçimde incelemektedir. *Kozarov* kararı ise bağlayıcı bir düzenlemelere yön vermesi ile çalışmanın odağını oluşturmaktadır. Bu nedenle karar, ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

I. KOZAROV V STATE OF VICTORIA [2022] HCA 12 KARARI

A. Kararın Özeti

Avustralya Yüksek Mahkemesi, *Kozarov v State of Victoria* [2022] HCA 12 kararında işverenin çalışanlarını (psikiyatrik zararlar dâhil olmak üzere) ruhsal risklere karşı koruma yükümlülüğünü kapsamlı şekilde ele

almıştır¹. Karar, özellikle travmatik içerikli işlerde görev yapan çalışanların ruh sağlığının korunması açısından önemlidir. Bu bağlamda, söz konusu risklerin öngörülebilir olup olmadığı ve işverenin bu riskleri önlemeye yönelik proaktif adımlar atma yükümlülüğü ön plana çıkmaktadır.

Davacı Bayan Kozarov, Victoria Savcılığı'na (Office of Public Prosecutions - OPP) bağlı Özel Cinsel Suçlar Uzman Birimi'nde (SSOU) avukat olarak görev çalışmıştır. Çocuk istismarı gibi ağır içerikli dosyalarla çalışması sonucu zamanla ikincil travmaya maruz kalmış; kendisine travma sonrası stres bozukluğu (PTSD) ve majör depresif bozukluk (MDD) teşhisi konmuştur. Bu nedenlerle işverene karşı ihmal temelli bir tazminat davası açmıştır.

İlk derece mahkemesi, işverenin gerekli özeni göstermediği ve riskleri önlemediği sonucuna vararak tazminata hükmetmiştir. Temyiz Mahkemesi bu kararı bozmuştur. Davacı bu kez kararı Avustralya Yüksek Mahkemesi'ne taşımış ve Yüksek Mahkeme, temyiz kararını bozarak ilk derece mahkemesi kararını onamıştır².

B. Kararın Gerekçesi ve Yüksek Mahkeme'nin Değerlendirmesi

Mahkeme kararında, işverenin fiziksel ve psikiyatrik sağlık açısından da bir koruma ve gözetim yükümlülüğü bulunduğu vurgulanmıştır. Özellikle bazı işlerin doğası gereği yüksek düzeyde psikososyal risk içerdiği durumlarda, çalışanın bu hususu açıkça beyan etmesine gerek kalmaksızın işverenin proaktif önlemler alması gerektiği ifade edilmiştir.

Bayan Kozarov'un yaşadığı baş dönmesi, stres kaynaklı davranış değişiklikleri, yinelenen izin talepleri ve yöneticisiyle yaşadığı çatışmalar gibi durumlar, işverenin fark etmesi gereken işaretler olarak görülmüştür. Mahkeme, çalışanın başka birime geçici olarak aktarılması, psikolojik destek sağlanması ya da dosya yükünün azaltılması gibi basit müdahalelerin yapılmamasını, işverenin özen borcunun ihlali saymıştır³.

C. Kararın İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından Önemi

Kozarov kararı, psikososyal risklerin iş sağlığı ve güvenliği içinde nasıl değerlendirilebileceği konusunda dikkate değer bir örnek sayılmaktadır. Mahkeme, yalnızca fiziksel değil, psikiyatrik zararların da kimi durumlarda

¹ **High Court of Australia:** 13.4.2022, *Kozarov v State of Victoria* [2022] HCA 12 (M36/2021), JADE, <https://jade.io/article/912625> (Erişim Tarihi: 3.4.2025).

² **Kozarov v State of Victoria**, [2022] HCA 12.

³ **Kozarov v State of Victoria**, [2022] HCA 12.

iş kazası kapsamında düşünülebileceğini ifade etmiştir. Bunun yanında, işverenin yükümlülüğünün sadece mevcut tehlikelerle sınırlı olmadığı; öngörülebilecek risklere karşı da önlem almayı kapsadığına karar verilmiştir.

Bu karar, işverenin ruhsal riskler karşısındaki sorumluluklarını daha görünür kılmıştır. Çalışanın zarar görmesini beklemeden, koruyucu adımlar atılması gerektiği açıkça ortaya konmuştur. Kararın ardından Victoria Eyaleti'nde 2025'te yürürlüğe girmesi planlanan psikososyal risklere ilişkin yeni düzenlemeler hazırlanmış, bu gelişme de normatif sürecin başlamasında rol oynamıştır⁴.

II. PSİKOSOSYAL RİSKLERİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

A. Psikososyal Risk Kavramının Tanımı

Çalışma hayatı, dijitalleşme, esnek çalışma ve güvencesizlik gibi etkenlerle hızlı bir değişim sürecindedir. Bu değişim, özellikle ruhsal ve zihinsel sağlığı tehdit eden riskleri de beraberinde getirmektedir. Psikososyal riskler; yoğun iş yükü, iletişim eksikliği, iş-yaşam dengesizliği, rol belirsizliği, örgütsel destek yetersizliği, iş güvencesizliği ve işten çıkarılma kaygısı gibi nedenlerle çalışanlarda stres, tükenmişlik, kaygı ve benzeri ruhsal sorunlara yol açabilmektedir⁵.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 1984 yılında psikososyal riskleri, “*çalışma ortamı, işin içeriği, organizasyon koşulları ile çalışanların yetkinlik, ihtiyaç ve sosyal durumları arasındaki etkileşimlerin, bireyin sağlığı, iş performansı ve memnuniyeti üzerindeki etkileri*” biçiminde tanımlamıştır. Bu tanım, iş ortamı ile bireysel deneyim arasındaki ilişkiye dikkat çekmiş ve psikososyal risklerin çok yönlü niteliğini vurgulamıştır⁶.

⁴ Seidl, Darren/Capasso, Audrey: “Case alert: Kozarov v State of Victoria [2022] HCA 12”, Russell Kennedy Lawyers, 10.06.2022, <https://www.russellkennedy.com.au/insights-events/insights/case-alert-kozarov-v-state-of-victoria-2022-hca-12> (Erişim Tarihi: 3.4.2025); Dunlop, Catherine/Davis, Amber/David, Lyndel/D’Angelo, Matthew: “Employer’s duty of psychosocial care in the workplace examined: the Kozarov decision”, Maddocks Lawyers, 19.04.2022, <https://www.maddocks.com.au/insights/employers-duty-of-psychosocial-care-in-the-workplace-examined-the-kozarov-decision> (Erişim Tarihi: 3.4.2025).

⁵ Başbuğ, Aydın: İş ve Maneviyat, Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme, 1. Baskı, Binyıl Yayınevi, Ankara 2012, s. 33-48.

⁶ Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health: Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control, Ninth Session, Cenevre: World Health Organization, 1986, s. 3, https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/40996/9241561025_eng.pdf (Erişim Tarihi: 5.4.2025).

Psikososyal risk kavramı; psikoloji, sosyoloji ve ergonomi gibi disiplinlerle ilişkilidir. Literatürde “psikososyal faktörler”, “işe bağlı stres” veya “yeni ortaya çıkan riskler” şeklinde anılmaktadır. Bu riskler, iş yaşamındaki sosyal ilişkilerden ve organizasyon yapısından kaynaklanır⁷. Başka bir ifadeyle, işin içeriği, yönetim ve organizasyonu ile sosyal çevre ve ekonomik koşullardan kaynaklanan faaliyetlerin, çalışanın zihinsel ya da fiziksel bütünlüğüne zarar verme ihtimalini anlatır⁸.

B. Psikososyal Risklerin Çalışma Yaşamına Etkisi

Psikososyal riskler bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde etkiler yaratmaktadır. İşyerinde bu tür risklerin artması; devamsızlık, verimin azalması, işten ayrılma, iş ilişkilerinde bozulma ve tükenmişlik gibi sonuçlarla kendini gösterebilmektedir. Bu olumsuzluklar, dolaylı olarak işletme performansını ve daha geniş ölçekte ülke ekonomisini sarsabilmektedir⁹.

1960’lardan itibaren, işletme ve yönetim uygulamalarının çalışanların ruh sağlığı üzerindeki yansımaları akademik çalışmalara konu olmuştur. Son yıllarda ise yalnızca üretkenlik değil, çalışanların “iyi olma hali” (well-being) de kurumsal performansın ölçütlerinden biri olarak görülmeye başlanmıştır. Bu değişim, iş sağlığı ve güvenliği anlayışında daha bütüncül ve önleyici bir yaklaşımın öne çıkmasına yol açmıştır¹⁰.

Araştırmalar; görev tanımındaki belirsizlik, çalışanlar arasındaki çatışmalar, düşük iş tatmini ve özgüven eksikliğinin işyeri kaynaklı stresi artırdığını göstermektedir. Bu tür risklerin arkasında performans baskısı, iş güvencesizliği, teknolojik dönüşüm ve kültürel çeşitlilik gibi yeni çalışma biçimleri yatmaktadır¹¹. Nitekim çok sayıda araştırma, iş kazalarının nedeninin çoğu zaman bireysel hatalardan değil, sistemsel sorunlardan (örneğin eğitim yetersizliği, organizasyonel baskılar) kaynaklandığını belirtir¹². Bu çerçevede

⁷ **Kandemir**, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, 1. Baskı, Legal Yayın, İstanbul 2017, s. 21-27; **Dirik**, Deniz/**Gürsel**, İlke: “İş Hukuku Boyutuyla Çalışma Yaşamında İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik”, Örgütsel Davranış ve İş Hukuku Yansımaları, Ed. **Köse**, Sevinç/**Alp**, Mustafa, Seçkin Yayınevi, Ankara 2020, s. 76.

⁸ **İlhan**, Mustafa Necmi: “Çalışma Yaşamında Psikososyal Risk Etmenleri”, <https://hasuder.org.tr/hsg/?p=4009> (Erişim Tarihi: 10.5.2025); **Dirik/Gürsel**, s. 76-77.

⁹ **Aslan Ertürk**, Arzu: “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya’dan Örnekler”, MÜHAD, C. 20, S. 1, 2014, s. 300.

¹⁰ **ILO**: Psychosocial Risks, Stress and Violence in the World of Work, International Journal of Labour Research, C. 8, Sayı 1-2, Cenevre: ILO, 2016, s. 17-19.

¹¹ **ILO**, Psychosocial Risks, 18.

¹² **ILO**, Psychosocial Risks, 17-18.

psikososyal risklerin iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla doğrudan bağlantısı olduğu; uzun ve esnek olmayan çalışma süreleri, düşük ücretler, mobbing gibi sorunların, çalışan sağlığını tehdit ettiği ve iş ortamının olumsuz algılanmasına yol açtığı anlaşılmıştır¹³. Yüksek tempo, görev belirsizliği ve örgütsel adalet eksikliği gibi unsurlar çoğunlukla bireysel psikoloji ile açıklanmaya çalışılsa da temelde bu yaklaşım sorunun çözümünü zorlaştırmaktadır. Bu nedenle insan kaynakları birimlerinin psikososyal riskler hakkında bilinçlendirilmesi, yönetici düzeyinde eğitimlerin artırılması ve çalışanların karar süreçlerine daha fazla katılımının sağlanması, bu risklerin kontrolü açısından kritik görülmektedir¹⁴.

Öte yandan, psikososyal riskler yalnızca dışsal koşullardan değil, bireyin kendi üzerinde oluşturduğu içsel baskılardan da doğabilmektedir. Byung-Chul Han'ın "*performans toplumu*" kavramı bu noktada dikkat çekicidir. Han'a göre modern toplumlarda birey, başarı ve yeterlilik beklentisini içselleştirerek kendi üzerinde baskı kuran bir otoriteye dönüşmekte; bu durum stres, tükenmişlik ve depresyon gibi sorunların temelini oluşturmaktadır¹⁵.

C. Psikososyal Riskler Açısından WHO'nun Yaklaşımı ve Politika Önerileri

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), dünya nüfusunun yaklaşık %60'ının çalıştığını, çalışmanın bireyin ruh sağlığı açısından olumlu etkileri bulunsa da iş ortamında belirli koşulların ciddi psikososyal riskler yaratabileceğini belirtmektedir¹⁶. Ayrımcılık, aşırı iş yükü, iş güvencesizliği gibi etkenler, çalışanlar üzerinde ruhsal baskı oluşturarak depresyon, anksiyete ve tükenmişlik gibi sorunlara neden olabilmektedir. WHO'nun 2019 yılı verilerine göre, yetişkinlerin yaklaşık %15'i ruhsal bozukluklarla karşı karşıyadır. Bu durum

¹³ **Kocabaş**, Fatma/**Aydın**, Ufuk/**Canbey Özgüler**, Verda/**İlhan**, Mustafa Necmi/**Demirkaya**, Seher/**Ak**, Nihan/**Özbaş**, Cansu: "Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi", Sosyal Güvence, S. 14, s. 28-62, <https://doi.org/10.21441/sguz.2018.68> (Erişim Tarihi: 11.05.2025); **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay: "İşverenin Sağlık ve Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları", Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 3, 2014, s. 22.

¹⁴ **Vatansever**, Çiğdem: "Risk Değerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler", Çalışma ve Toplum, S. 40, C. 2014/1, s. 117-134.

¹⁵ **Han**, Byung-Chul: Şeffaflık Toplumu, çev. Haluk Barışcan, 9. Baskı, Metis Yayınevi, İstanbul 2024, s. 70-71.

¹⁶ **ILO**: World Employment and Social Outlook – Trends 2022, Cenevre, <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2022> (Erişim Tarihi: 17.4.2025).

bireysel düzeyde olduğu kadar, toplumsal da sonuçlar doğurmaktadır. Zira depresyon ve kaygı temelli sorunlar nedeniyle dünya genelinde her yıl yaklaşık 12 milyar iş günü kaybedilmekte; bu kayıp, toplamda yaklaşık 1 trilyon dolarlık üretkenlik kaybına yol açmaktadır¹⁷.

WHO'nun 2022 yılında yayımladığı Dünya Ruh Sağlığı Raporu¹⁸ işyerinde ruh sağlığını tehdit eden başlıca faktörleri şu şekilde sıralamaktadır¹⁹:

- İşe uygun beceri eksikliği
- Aşırı iş yükü, fazla mesai, yetersiz personel
- Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri
- Elverişsiz fiziksel çalışma koşulları
- Şiddet, taciz, zorbalık ve mobbing
- İş güvencesizliği ve düşük ücret

Bu bulgular doğrultusunda WHO, ruh sağlığının korunması noktasında işverenlere önemli sorumluluklar yüklemektedir. Örgütsel düzeyde alınacak önlemler ile çalışanların ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkiler azaltılabilecektir. Bu çerçevede; iş koşullarının iyileştirilmesi, esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, işyeri şiddeti²⁰ ve tacize karşı etkili politikaların oluşturulması ile çalışanlara ve yöneticilere yönelik stresle başa çıkma becerilerini geliştiren eğitimlerin yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Sonuç olarak, psikososyal risklerin önlenmesi bireysel sağlık ve iş verimliliği ve ayrıca kurumsal devamlılık açısından önemlidir. Bu doğrultuda geliştirilecek bütüncül düzenlemeler uzun vadede toplumsal kalkınmaya katkı sunacaktır.

III. PSİKOSOSYAL RİSKLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNDAKİ YERİ

Avustralya'da, hem federal (Commonwealth) düzeyde yürürlüğe giren genel düzenlemeler hem de eyaletlerin kendi iç mevzuatları çerçevesinde iş

¹⁷ WHO: Mental Health at Work. Fact Sheet, 2 Eylül 2024, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (Erişim Tarihi: 5.4.2025).

¹⁸ WHO: World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All, Geneva: World Health Organization, 2022, <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1> (Erişim Tarihi: 5.4.2025).

¹⁹ WHO: Comprehensive Mental Health Action Plan 2013-2030, 2021, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029> (Erişim Tarihi: 17.4.2025).

²⁰ Öktem Songu, Sezgi/Şahin Emir, Asiye: "6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un Çalışma İlişkilerine Etkisi", MÜHAD, C. 26, S. 2, Aralık 2020, s. 1160.

sağlığı ve güvenliği hukuku şekillenmektedir. Federal düzeyde yürürlükte olan 2011 tarihli Work Health and Safety Act ve buna bağlı Work Health and Safety Regulations, birçok eyalette uygulanmakla birlikte, Victoria Eyaleti, bu ortak modeli benimsememiş ve kendi yasal düzenlemelerini sürdürmeyi tercih etmiştir. Özellikle 2022 yılında verilen Kozarov kararının ardından Victoria’da psikososyal risklere ilişkin yasal zemin yeniden yapılandırılmış; bu alana özgü özel bir düzenleyici çerçeve oluşturulmuştur²¹. Bu bölümde, Avustralya’daki federal düzenlemeler ile Victoria Eyaleti’nin özgün yaklaşımı incelenecek; sonrasında ise Türkiye’deki mevzuatla karşılaştırmalı analiz yapılacaktır.

A. Avustralya’da Psikososyal Risklere İlişkin Federal (Commonwealth) Düzeydeki Mevzuat

Avustralya’da federal düzeyde yürürlükte olan **137 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** “sağlık” kavramını açık biçimde “fiziksel ve psikolojik sağlık” olarak tanımlamaktadır. Böylece psikososyal riskleri mevzuat kapsamına doğrudan dahil etmektedir. Aynı Kanun’un 5. maddesi ise “tehlike” kavramını fiziksel, biyolojik, kimyasal ya da psikolojik unsurların kullanımı veya bunlara maruz kalma durumu olarak geniş bir çerçevede ele almaktadır²². Buna ek olarak düzenlenen **262 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği** ise psikososyal riskleri daha ayrıntılı biçimde düzenlemektedir. Yönetmeliğin 3.2. bölümünde yer alan alt bölüm 11, bu risk türünü bağımsız bir kategoride daha kapsamlı incelemektedir. İlgili maddeler özetle şu şekildedir²³:

- **Madde 55-A psikososyal tehlike**, işin tanımı veya yönetimi, iş ortamı, kullanılan donanım ve ekipman ile işyerindeki etkileşimler veya davranışlar sonucu psikolojik zarara yol açma potansiyeli taşıyan durumlar olarak tanım-

²¹ **WorkSafe Victoria**: OHSa, <https://www.worksafe.vic.gov.au/occupational-health-and-safety-act-and-regulations> (Erişim Tarihi: 9.5.2025); **Safe Work Australia**: Model WHS Laws, <https://www.safeworkaustralia.gov.au/law-and-regulation/model-whs-laws> (Erişim Tarihi: 9.5.2025).

²² **Work Health and Safety Act 2011**: No. 137, Compilation No. 9 (1 July 2018), includes amendments up to Act No. 25, 2018, <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00368> (Erişim Tarihi: 17.4.2025).

²³ **Work Health and Safety Regulations 2011**: Select Legislative Instrument No. 262, 2011, made under the Work Health and Safety Act 2011 and the Work Health and Safety (Transitional and Consequential Provisions) Act 2011 (Cth), Federal Register of Legislation, <https://www.legislation.gov.au/Details/F2011L02664> (Erişim Tarihi: 17.4.2025).

lanmıştır. Bu tanım, psikolojik zararın fiziksel zararla birlikte gerçekleşip gerçekleşmediğinden bağımsızdır.

- **Madde 55-B’de** *psikososyal risk*, psikososyal bir tehlikeden kaynaklanan ve çalışanın ya da başka bireylerin sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek durum olarak tanımlanmıştır.

- **Madde 55-C’de** *psikososyal risklerin yönetimi*, Yönetmeliğin 3.1. bölümünde yer alan genel risk yönetimi ilkeleri doğrultusunda yürütülmelidir. Bu çerçevede, tehlikelerin tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi, kontrol önlemlerinin uygulanması, sürdürülmesi ve periyodik olarak gözden geçirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir.

- **Madde 55-D’de** *kontrol önlemleri* kapsamında, işverenin aşağıdaki hususları dikkate alarak psikososyal riskleri azaltmaya yönelik sistemler kurması öngörülmektedir:

- Psikososyal tehlikelere maruz kalma sıklığı ve süresi,
- Tehlikelerin birbiriyle etkileşim düzeyi,
- İşin ve görevlerin tasarımı ile organizasyon biçimi,
- İşyerinin fiziksel koşulları ve varsa konaklama alanları,
- Kullanılan ekipman, araç, madde ve yapılar,
- İşyerinde gözlemlenen davranış biçimleri,
- Çalışanlara yönelik eğitim, bilgilendirme ve denetim süreçlerinin niteliği.

Bu düzenlemeler özetle psikososyal risklerin tanımlanmasını ve önlenmesini, Federal model ise işverenin yükümlülüklerini fiziksel ve zihinsel sağlık bütünlüğünü esas alan kapsayıcı bir yaklaşımla yerine getirmesini amaçlamaktadır.

B. Victoria Eyaleti’nde Psikososyal Risklere İlişkin Mevzuat

Avustralya’da federal düzenlemelere alternatif olarak kendi yasal çerçevesini sürdüren Victoria Eyaleti, psikososyal risklerin düzenlenmesine yönelik önemli bir adım atmış ve OHSA taslağını yayımlamıştır. Bu düzenlemenin 1 Aralık 2025’te yürürlüğe girmesi öngörülmektedir. Taslak, Kozarov kararının ardından hazırlanmış olup, ruhsal sağlığın korunması açısından yapısal bir reform niteliği taşımaktadır²⁴.

²⁴ **Victoria State Government:** New Rules to Protect Workers’ Mental Health, Melbourne: Department of Health and Safety, 21 February 2025, <https://www.premier.vic.gov.au/sites/default/files/2025-02/250221-New-Rules-To->

Taslak düzenlemenin ilgili maddeleri şu şekildedir²⁵:

- **Madde 1 Amaç;** 2017 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerine aşağıdaki yükümlülüklerin eklenmesi hedeflenmiştir:

- (a) İşyerinde psikolojik sağlığın önemine dikkat çekmek,
- (b) Psikososyal tehlikelerin belirlenmesini ve kontrol altına alınmasını zorunlu hale getirmek,
- (c) Uygulanan önlemlerin düzenli olarak gözden geçirilmesini ve gerektiğinde revize edilmesini sağlamak,
- (d) Belirli tehlikelere karşı yazılı önleme planları hazırlanmasını mecbur tutmak.

- **Madde 5 Tanımlar;** *psikososyal tehlike*, işin yapısı, yönetimi, organizasyon şekli veya kişiler arası ilişkiler nedeniyle ortaya çıkabilen ve çalışanlarda olumsuz psikolojik tepkilere yol açabilecek durumlardır. Bu kapsamda; zorbalık, cinsel taciz, travmatik içerikli görevler, yoğun iş yükü, yetersiz destek ve düşük kontrol imkanı gibi etkenler girmektedir.

- **Bölüm 5A-1 İşverenin Yükümlülükleri:**

• **Madde 48/A;** İşverenler, makul ölçüde psikososyal tehlikeleri tespit etmekle yükümlüdür.

• **Madde 48/B;** Tehlikeler tamamen ortadan kaldırılamıyorsa, işin organizasyonu, görev dağılımı, eğitim, ekipman kullanımı ve çalışma ortamı gibi unsurlar aracılığıyla risk azaltılmalıdır.

• **Madde 48/C;** Yeni bilgi edinilmesi, olay yaşanması veya çalışan bildirimi gibi durumlarda alınan önlemler gözden geçirilmeli ve gerekirse güncellenmelidir.

• **Madde 48/D;** Özellikle yüksek iş talepleri, cinsel taciz, zorbalık ve travmatik içerik gibi durumlar için yazılı önleme planları hazırlanmalıdır. Bu planlarda; risk tanımı, alınacak önlemler, uygulanma süreci ve çalışan katılımı yer almalıdır.

Protect-Workers%E2%80%99-Mental-Health.pdf (Erişim Tarihi: 9.5.2025); **Milionis, Nicki**: “Upcoming Mandatory Psychosocial Hazard Prevention Plans for Victorian Workplaces”, 24 February 2025, <https://www.globalworkplaceinsider.com/2025/02/upcoming-mandatory-psychosocial-hazard-prevention-plans-for-victorian-workplaces> (Erişim Tarihi: 9.5.2025).

²⁵ **OHSa**: Exposure Draft, State Government of Victoria, 2022, [https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2022-03/Proposed-OHS-Amendment-\(Psychological-Health\)-Regulations%20\(1\).DOCX](https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2022-03/Proposed-OHS-Amendment-(Psychological-Health)-Regulations%20(1).DOCX) (Erişim Tarihi: 9.5.2025).

- **Bölüm 5A-2 Raporlama;** Cinsel taciz gibi belirli risklerle ilgili yapılan bildirimlerin her raporlama döneminde yetkili kuruma iletilmesi ve bu belgelerin en az beş yıl boyunca saklanması zorunludur.

- **Bölüm 5A-3 Yaptırımlar;** Önleme planı hazırlamayan ya da bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere kişi başına 60; tüzel kişilere ise 300 ceza puanı uygulanacaktır.

Bu düzenlemenin arka planında *Victoria İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu'nun 2021-2022 Faaliyet Raporunda* yer alan istatistikler etkili olmuştur. Raporla, ruhsal travmaların oranının önceki yıla kıyasla artarak %15,1'e ulaştığı kaydedilmiştir. Ayrıca, 2030 yılına kadar iş kazalarına bağlı zararların üçte birinin psikososyal nedenlerden kaynaklanacağı öngörülmektedir. Fiziksel yaralanma geçirenlerin yaklaşık %73'ü altı ay içinde işine dönerken, bu oran ruhsal travma yaşayanlarda yalnızca %40'tır. Bu nedenle, ruhsal sağlığı korumaya yönelik 16 haftalık stratejik değerlendirme sistemleri geliştirilmiştir. Tüm bu bulgular mevzuat değişikliği ile birlikte kurumsal yapıların da güncellenmesini gerektirmektedir²⁶.

C. Türk Hukukunda Psikososyal Riskler: Mevzuat, Uygulama Belgeleri ve OECD Verileri Işığında Değerlendirme

1. Yasal Düzenlemeler ve Genel Değerlendirme

Türkiye'de yürürlükte olan *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda*²⁷ (İSGK) psikososyal riskler doğrudan tanımlanmamıştır. Ancak *İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği*²⁸ m. 8'de *psikososyal tehlikeler* kavramına açıkça yer verilmiş ve bu tehlikelerin risk değerlendirmesi kapsamında dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Yine de bu düzenleme, uygulamada sistematik ve yaptırıma dayalı bir risk yönetimi modeli oluşturmamaktadır.

Öte yandan, *İSGK m. 3/g hükmünde* “iş kazası”, çalışanın beden bütünlüğünü fiziken veya ruhen engelleyici nitelikteki olaylar olarak tanımlanmıştır. Bu ifade, psikolojik zararların da iş kazası kapsamında değerlendirilebileceği şeklinde yorumlanabilir. Beden bütünlüğü fiziksel ve ruhsal yönleri kapsadığı için, kaza sonrasında zamanla ortaya çıkan psikolojik etkiler

²⁶ **WorkSafe Victoria:** Annual Report 2021-2022, Victorian Government, 2022, <https://www.worksafe.vic.gov.au/resources/worksafe-annual-report-2021-22> (Erişim Tarihi: 5.5.2025).

²⁷ RG, 30.6.2012, S 28339.

²⁸ RG, 29.12.2012, S 28512.

de bu kapsamda düşünülebilir²⁹. Örneğin bir patlama sonrası travmaya maruz kalan çalışanın ilerleyen dönemde ruhsal bir bozukluk geliştirmesi, bu tanım içinde değerlendirilebilir³⁰. Burada esas olan, yaşanan ruhsal zarar ile iş kazası arasında uygun bir illiyet bağının kurulabilmesidir³¹.

İSGK m. 4 ve 5'e göre psikososyal riskler de iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilebilir. Özellikle işverenin tüm sağlık ve güvenlik risklerini önleme yükümlülüğü ile risklerden korunma ilkeleri arasında yer alan “tekdüze çalışma temposunun etkileri” ve “iş organizasyonunun kişilere uygun hale getirilmesi” gibi ilkeler, bu risklere ilişkin dolaylı bir yasal dayanak oluşturmaktadır³².

Benzer şekilde **İSGK m. 8** uyarınca, işverenler tüm tehlike kaynaklarını (psikososyal riskler dâhil) belirleyerek kayıt altına almalıdır. Eğer söz konusu tehlikeler daha önce değerlendirilmemişse, çalışanların maruziyet düzeylerini belirlemek için ölçüm ve analiz yapılmalıdır. Hayati tehlike oluşturan durumlarda, işverence gerekli önlemler alınmazsa, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı bu eksikliği doğrudan Bakanlığın ilgili birimine bildirmek zorundadır³³.

Bunun yanında **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**³⁴ **madde 417**, çalışanların kişiliğini koruma sorumluluğunu işverene yüklemektedir. Bu sorumluluk, psikolojik ve cinsel tacizi engellemeye yönelik tüm önlemlerin alınmasını da içerir³⁵. Zarar gören işçilerin daha fazla etkilenmesinin önüne geçilmesi gerekir³⁶. Gerekli önlemler ifadesi, yalnızca temel tedbirleri değil;

²⁹ **Başbuğ**, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap: İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Kitap, İstanbul 2021, s. 385; **Korkusuz**, Refik/**Tunç**, Sena Berfin: “İşverenin Sağlık Gözetim Borcu”, DEÜHFD, C. 26, S. 2, 2024, s. 922.

³⁰ **Sümer**, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 7. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2024, s. 114.

³¹ **Ekmekçi**, Ömer/**Köme Akpulat**, Ayşe/**Ledün Akdeniz**, Ayşe: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 190-191.

³² **Dirik/Gürsel**, s. 87.

³³ **Gülsevil**, Alpagut: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, Journal of Istanbul University Law Faculty, C. 72, S. 2, 2021, s. 36.

³⁴ RG, 4.2.2011, S 27836.

³⁵ **Antalya**, Osman Gökhan: Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2019, 228-229; **Yavuz**, Cevdet/**Acar**, Faruk/**Özen**, Burak: Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, 19. Baskı, Beta Kitap, İstanbul 2024, s. 517-519; **Doğan**, Murat/**Şahan**, Gökhan/**Atamulu**, İsmail: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 53.

³⁶ **Süzek**, Sarper/**Başterzi**, Süleyman: İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Kitap, İstanbul 2024, s. 944; **Çelik**, Nuri/**Caniklioglu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: İş Huku-

bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerektirdiği her türlü koruyucu yöntemi ve aracı da kapsamaktadır³⁷. Bu nedenle işverenin sorumluluğu, azami özen ve dikkat yükümlülüğü düzeyindedir³⁸. Nitekim doktrinde bir görüşe göre çağdaş iş hukukunda işverenin yönetim yetkisi, işçinin temel haklarına müdahale etmeyecek şekilde; sosyal diyalog ve işçinin katılımı esas alınarak sınırlandırılmalıdır³⁹. Kozarov kararında da ruhsal bütünlük ilkesine vurgu yapılmakta; işverenin ruhsal risklere karşı önlem alma yükümlülüğüne dikkat çekilmektedir. Bu doğrultuda koruma yükümlülüğü, iş hukukunun temel ilkelerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Son olarak **6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu**⁴⁰ m. 2/j’de psikolojik taciz ile onur kırıcı davranışlar ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmekte; bu tür davranışlara karşı iş yaşamında koruma sağlanmaktadır.

2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Rehber Belgeleri

Türkiye’de psikososyal risklerin en kapsamlı tanımı, ÇSGB tarafından 2024’de yayımladığı **“Psikososyal Faktörler Bilgilendirme Rehberi”** içinde yer alır. Burada psikososyal riskler, çalışanın düşünce ve davranışlarının iş yaşamındaki sosyal faktörlerle etkileşiminden doğan zararlı etkilerdir⁴¹. Ta-

ku Dersleri, Yenilenmiş 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2025, s. 372; **Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan**, Esra: İş Hukuku, 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2024, s. 375; **Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara 2024, s. 186; **Limoncuoğlu, Alp**: “İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı”, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 555-556; **Uşan, M. Fatih**: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2024, s. 142-143; **Akyiğit, Ercan**: İş Hukuku, 15. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2024, s. 218-219; **Yuvalı, Ertuğrul**: “Mobbingin Psiko-Sosyal, Sağlık, İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çarelere”, İÜHFD, Özel Sayı, C. 2, 2015, s. 733; **Erkanlı Başbüyük, Betül**: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 173-174, 267; **Aslan Ertürk, s. 301; Korkusuz/Tunç, s. 922**

³⁷ **Baycık, Gaye**: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, 2013, S. 3, s. 110.

³⁸ **Akın, Levent**: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, MÜHAD, C. 20, S. 1, 2014, s. 670.

³⁹ **Sur, Melda**: “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, DEÜHFD, C.21, Özel S., 2019, s. 2285.

⁴⁰ RG, 20.04.2016, S 29690.

⁴¹ **ÇSGB**: Psikososyal Faktörler Bilgilendirme Rehberi, Ankara 2024, <https://www.csgb.gov.tr/Media/mp15zgs/psikososyal-fakt%C3%B6rler-bilgilendirme-rehberi-11-11.pdf> (Erişim Tarihi: 9.5.2025) (Bilgilendirme Rehberi).

nıma göre işin niteliği, organizasyon biçimi ve sosyal ilişkiler gibi unsurlar, çalışanın ruhsal bütünlüğünü doğrudan etkileyebilir. Rehber bu risklerin kaynaklarını şu başlıklarla sınıflandırır⁴²:

- **İşin mahiyeti**; belirsizlik, monotonluk ya da işin çalışanın yetenekleriyle uyuşmaması,
- **İş yükü ve temposu**; özellikle fazla çalışma,
- **İş programları**; katı esnek olmayan vardiya sistemleri,
- **Kontrol**; çalışan görüşünün dikkate alınmaması,
- **Fiziksel çevresel koşullar**; mekân yetersizliği ya da gürültü,
- **Kurum kültürü ve örgütsel yapı**; iletişimsizlik, çözümsüzlük
- **Kişiler arası ilişkiler**; çatışma, sosyal izolasyon,
- **İşyerindeki görev**; rol belirsizliği ve görev çatışmaları,
- **Kariyer gelişimi**; düşük ücret ya da güvencesiz istihdam,
- **İş ve özel yaşam ilişkisi**; aileye etkiler, sosyal desteğin zayıflaması,

Bu risklerin sonuçları ise dört grupta toplanır:

- **Fiziksel**: uyku bozukluğu, kronik yorgunluk, baş ağrısı.
- **Davranışsal**: alkol ve madde bağımlılığı ve işe devamsızlık.
- **Psikolojik**: anksiyete, depresyon ve tükenmişlik.
- **Kurumsal**: verim kaybı, sağlık harcamalarının artması, çalışan sirkülasyonu.

Rehber, psikososyal riskleri gündeme taşınması bakımından önemli bir adım sayılır. Ancak bağlayıcı bir niteliği yoktur. Bu yüzden içindeki sınıflandırmaların mevzuata yansımaları ve uygulamaya dönük hükümlerle desteklenmesi gerekir.

3. OECD Raporuna Göre Türkiye’de Psikososyal Risklerin Durumu

Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü’nün (OECD) 2022 raporu, Türkiye’de psikososyal risklerin yaygın olduğunu; hukuki korumanın ise zayıf kaldığını belirtir. Bulgular, ruh sağlığı temelli İSG politikasının mevzuat ve uygulamada güçlendirilmesi gerektiğine işaret eder. Rapora göre veriler şu şekildedir⁴³:

⁴² ÇSGB, Bilgilendirme Rehberi.

⁴³ OECD: Promoting Health and Well-Being at Work, Paris: OECD Publishing, 2022, <https://doi.org/10.1787/e179b2a5-en> (Erişim Tarihi: 5.4.2025).

Stres Oranı; 2017-2019 döneminde Türkiye’de tam zamanlı çalışanların %60,3’ü iş kaynaklı stres yaşadığını belirtmiş. OECD ortalaması %41,5’tir. Türkiye bu açıdan yalnızca Yunanistan ve Japonya ile benzerdir.

Zihinsel Sağlık Sorunları; Türkiye, OECD ülkeleri arasında tam zamanlı çalışanlarda “yaşamla ilgili ciddi zorluk/acı” bildirenlerin oranında %60’ı aşan tek ülkedir. OECD ortalaması %48’dir. Bu fark, ruh sağlığında ciddi bir kriz işaretidir.

İstihdam ve Ruh Sağlığı; Türkiye’de istihdam oranı %46 iken OECD ortalaması %66’dır. Düşük oran, esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerinin yaygınlaştığını göstermekte, çalışan açısından ek bir psikososyal yük demektir.

Özetle tablo Türkiye’deki mevcut düzenlemelerin psikososyal riskler konusunda yeterli olmadığını ve çalışanların ruhsal sağlığını koruyacak daha sistemli, yaptırıma dayalı düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

IV. AVUSTRALYA (COMMONWEALTH VE VICTORIA) İLE TÜRKİYE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA PSİKOSOSYAL RİSKLERİN KARŞILAŞTIRILMASI

Avustralya ile Türkiye hukuk sistemleri, psikososyal risklerin tanımlanması, düzenlenmesi, işverenin söz konusu riskler karşısındaki sorumluluğu bakımından önemli yapısal farklılıklar içermektedir. Bu bölümde, iki ülkenin yaklaşımı; kavramsal altyapı, yasal düzenlemeler, yargı kararları ve uygulama yöntemleri üzerinden karşılaştırmalı olarak değerlendirilecektir.

A. Kavramsal Çerçeve ve Tanımsal Farklılıklar

Avustralya’da yürürlükte olan Work Health and Safety Act 2011 (Commonwealth) “sağlık” kavramını hem fiziksel hem de psikolojik yönleriyle tanımlamaktadır⁴⁴. Psikososyal risklere ilişkin düzenlemeler ise Work Health and Safety Regulations 2011 kapsamında 55A-55D maddelerinde ayrıntılı olarak yer almaktadır. Bu maddelerde işyeri tasarımı, yönetim biçimi, iş yükü, çalışma ortamı ve iş ilişkilerinden kaynaklanan tehlikeler somut şekilde tanımlanmıştır⁴⁵.

⁴⁴ **Work Health and Safety Act 2011:** No. 137, Compilation No. 9, 1 July 2018 (Includes amendments up to Act No. 25, 2018), <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00368> (Erişim Tarihi: 09.05.2025).

⁴⁵ **Work Health and Safety Regulations 2011:** Select Legislative Instrument No. 262, 2011, Federal Register of Legislation, <https://www.legislation.gov.au/Details/F2011L02664> (Erişim Tarihi: 09.05.2025).

Victoria Eyaleti'nin 2022 tarihli OHSA düzenlemesinde ise psikososyal tehlike madde 5'te "işin niteliği ya da yönetiminden kaynaklanan ve çalışan- da olumsuz psikolojik tepkiye yol açabilecek durumlar" olarak tanımlanmış- tır⁴⁶.

Türkiye'de ise psikososyal risk ya da tehlike kavramı doğrudan tanım- lanmamıştır. Ancak Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, psikososyal tehlike- lerin belirlenmesi ölçümüne yönelik açık hükümlere yer vermektedir. Bu durum, kavramın mevzuatta tamamen yok sayılmadığını göstermekle birlik- te, bağlayıcı ve sistematik bir çerçevenin eksik olduğunu belirtir.

6331 sayılı İSGK'nun 3/g maddesinde yer alan "ruhen engelli hâle geti- ren olay" ifadesi, ruhsal zararların da iş kazası kapsamında değerlendirilebi- leceğine işaret etmektedir. Aynı Kanun'un 4. ve 5. maddeleri ise işverenin tüm risklere karşı önlem alma yükümlülüğünü belirtmektedir. Bu durum sosyal ilişkiler, iş organizasyonu ve benzeri unsurları da kapsamaktadır. Öte yandan, kavramsal netlik ihtiyacı ÇSGB tarafından yayımlanan rehber belge- ler aracılığıyla karşılanmaya çalışılmaktadır. Bu rehberde psikososyal risk; bireyin iş yaşamında karşılaştığı sosyal koşullar nedeniyle ruhsal sağlığının ve iş verimliliğinin olumsuz etkilenmesi şeklinde tanımlanmıştır⁴⁷. Ancak bu rehberler bağlayıcı olmadığından, uygulamada yeterli önleme sistemleri gelişmemiştir.

B. İşveren Yükümlülükleri ve Normatif Bağlayıcılık Farkları

Avustralya'da, özellikle Victoria Eyaleti'nde işverenlerin psikososyal risklere karşı yükümlülükleri açıkça tanımlanmış ve yasal düzenlemelere bağlanmıştır. 2022 tarihli OHSA taslağına göre işverenlerin⁴⁸:

- Psikososyal risklere yönelik yazılı önleme planı hazırlaması,
- Bu planı belirli aralıklarla gözden geçirmesi,
- Şikâyet ve bildirim mekanizmalarını işletmesi ve raporlaması,

⁴⁶ **OHSA, Exposure Draft:** State Government of Victoria, 2022, [https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2022-03/Proposed-OHS-Amendment-\(Psychological-Health\)-Regulations%20\(1\).DOCX](https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2022-03/Proposed-OHS-Amendment-(Psychological-Health)-Regulations%20(1).DOCX) (Erişim Tarihi: 9.5.2025).

⁴⁷ **ÇSGB:** Psikososyal Faktörler Bilgilendirme Rehberi, Ankara 2024, <https://www.csgb.gov.tr/Media/mp15zgs/psikososyal-fakt%C3%B6rler-bilgilendirme-rehberi-11-11.pdf> (Erişim Tarihi: 19.5.2025).

⁴⁸ **OHSA, Exposure Draft:** Proposed OHS Amendment (Psychological Health) Regulations, State Government of Victoria, 2022, [https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2022-03/Proposed-OHS-Amendment-\(Psychological-Health\)-Regulations%20\(1\).DOCX](https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2022-03/Proposed-OHS-Amendment-(Psychological-Health)-Regulations%20(1).DOCX) (Erişim Tarihi: 19.5.2025).

- Yükümlülüklerini ihlal eden işverenlere idari para cezası uygulanması öngörülmektedir. Bu düzenleme ile psikososyal risk yönetimi, hukuken denetlenebilen ve yaptırımı olan bir yükümlülüğe dönüşmüştür.

Türkiye’de İSGK kapsamında risk değerlendirmesi esas alınmakta ancak; psikososyal risklere özgü, doğrudan bağlayıcılığı hükümler bulunmamaktadır. Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği psikososyal tehlikeleri kapsasa da kavramsal açıklık ve uygulamaya yönelik netlik açısından yetersizdir. Bu durum, işverenlerin söz konusu riskleri yeterince ciddiye almamasına neden olabilmektedir. ÇSGB tarafından yayımlanan rehber belgeler, işveren yükümlülüklerini belirtmeye çalışsa da hukuki bağlayıcılık taşımadıkları için doğrudan bir yaptırım gücü oluşturmaz⁴⁹.

Sadece Avustralya değil, diğer bazı ülkelerde de işverenin psikososyal riskleri önleme yükümlülüğünün bağlayıcı hükümlerle düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Örneğin 2019 yılında 132 ülkenin (23’ü gelişmiş, 109’u gelişmekte olan) ulusal düzenlemeleri ile ilgili yapılan bir araştırmada, ülkelerin yaklaşık %64’ünün psikososyal riskler için zorunlu değerlendirme yapmadığı, gelişmiş ve özellikle İskandinav ülkelerinde psikososyal korumaya ilişkin daha güçlü olanakların bulunduğu, bu durumun çalışan sağlığı açısından küresel düzeyde risk oluşturduğu ve mevzuat düzenlemelerinin yaygınlaştırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır⁵⁰. Yapılan bir başka araştırmada ise Avrupa’daki Akdeniz ve Anglo-Sakson ülkelerinin işyerindeki psikososyal risklere ilişkin yaklaşımları karşılaştırmalı incelenmiştir. İnceleme sonucunda Anglo-Sakson ülkelerde örneğin İngiltere ve Avustralya’da bu risklere yönelik işveren sorumlulukları hakkında yasal düzenlemeler yapılmışken; İtalya, İspanya gibi Akdeniz ülkelerinde bu riskler daha çok rehber dokümanlarla düzenlenmiştir. Bu durum Türkiye’nin yaklaşımı ile benzerlik göstermektedir⁵¹.

⁴⁹ **ÇSGB:** Psikososyal Faktörler Bilgilendirme Rehberi, Ankara 2024, <https://www.cs.gb.gov.tr/Media/mprl5zgs/psikosozyal-fakt%C3%B6rler-bilgilendirme-rehberi-11-11.pdf> (Erişim Tarihi: 19.5.2025).

⁵⁰ **Chirico, Francesco/Heponiemi, Tarja/Pavlova, Milena/Zaffina, Salvatore/Magnavita, Nicola:** “Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective: A Descriptive Analysis”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, C. 16, S. 14, 2019, <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470> (Erişim Tarihi: 15.6.2025).

⁵¹ **Jain, Aditya/Hassard, Juliet/Leka, Stavroula/Di Tecco, Cristina/Iavicoli, Sergio:** “The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, C. 18, S. 7, 2021, <https://doi.org/10.3390/ijerph18073632> (Erişim Tarihi: 15.6.2025).

C. İçtihat Gelişim Farkı

Avustralya’da verilen Kozarov kararı, işverenin psikososyal riskler karşısında doğrudan müdahale yükümlülüğünü kabul eden öncü bir içtihatır. Yüksek Mahkeme, çalışanın açıkça ruhsal bir rahatsızlık beyan etmesine gerek olmaksızın, gözlemlenebilir semptomlara dayanarak işverenin harekete geçmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu yükümlülüğün ihlali halinde ise tazminatla sorumlu tutulmasına karar vermiştir. Bu kararın ardından Victoria Eyaleti’nde bir yönetmelik taslağı (OHSA) hazırlanmış ve bu içtihat bağlayıcı düzenlemeyle desteklenmiştir.

Türkiye’de ise bazı içtihatlar işverenin hem bedensel hem de ruhsal bütünlüğü koruma yükümlülüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin Yargıtay bir kararında çalışanlara psikososyal konularda yeterli eğitim ve destek verilmemesinin kusur değerlendirmesinde dikkate alınabileceğini belirtmiştir⁵². Aynı şekilde Yargıtay’ın bir başka kararında işverenin işçilere güvenli çalışma ortamı sağlaması, etik kurallar ve psikososyal konularda eğitim vermesi yükümlülüğü bulunduğu ifade edilmiştir⁵³. Bir diğer kararda ise işverenin gözetme borcu kapsamında çalıştırdığı işçilerin yaşam-bedensel-ruhsal sağlık bütünlüğünü sağlamak için işyerinde teknik, tıbbi ve teknolojinin zorunlu kıldığı tüm önlemleri alması gerektiğine yer verilmiştir⁵⁴. Ancak bu kararlar zararın gerçekleşmesinden sonra, kusur tespiti çerçevesinde sonuç doğurmuştur.

Danıştay tarafından verilen bir kararda; çağrı merkezi çalışanlarının çalışma koşulları psikososyal riskler başta olmak üzere, yoğun, vardiyalı, sürekli kulaklık takma ve telefon-bilgisayar ekranına bakma, gürültülü ve elektromanyetik ortam, olumsuz ruh halindeki müşteriler ile iletişim gibi nedenlerle ciddi sağlık riskleri altında çalıştıkları kabul edilmiştir⁵⁵. Kararda bu risklerin iş sağlığı ve güvenliği açısından dikkate alınması gerektiği ifade edilmiş, buna rağmen işin “az tehlikeli” sınıfa alınmasının, yeterli bilimsel dayanakla gerçekleşmediği belirtilmiştir.

İçtihat gelişim farkları analiz edildiğinde; Avustralya’da içtihat ve mevzuat risk doğmadan önce müdahaleyi işverene yönelik bir yükümlülük

⁵² Yarg. 10. HD., T. 22.3.2022, E. 2021/10913, K. 2022/4084 (www.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 14.08.2025).

⁵³ Yarg. 21. HD., T. 16.2.2015, E. 2014/23286, K. 2015/2550 (www.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi:14.08.2025).

⁵⁴ Yarg. HGK., T. 28.11.2019, E. 2016/1912, K. 2019/1235 (www.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 15.08.2025).

⁵⁵ Dan. 10. HD., T. 24.11.2022, E. 2022/4249, K. 2022/5409 (www.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:15.08.2025).

olarak kabul etmektedir. Türkiye’de ise yargı kararları çoğunlukla zarar gerçekteştiğinde kusur değerlendirmesi sonrası sonuç doğurmuştur. Bir diğer fark içtihat ile mevzuat etkileşimdir. Avustralya’da içtihat doğrudan yönetmelik taslağına (OHSA) etki ederken, Türkiye’de ise yargı kararlarının yasal düzenlemeye dönüşmediği görülmektedir.

Kavramsal çerçevede de ayrım bulunmaktadır. Avustralya’da psiko-sosyal riskler doğrudan iş sağlığı ve güvenliği hukuku ile ele alınırken, Türkiye’de daha çok işverenin gözetme borcu ya da kusur sorumluluğu kapsamında değerlendirilmektedir. Müdahale yöntemleri açısından, Avustralya’da kurumsal ve sistemli bir yapılanma belirtilirken, Türkiye’de mevcut işyeri koşulları içinde teknik, tıbbi bireysel yükümlülükler daha ön plandadır.

Son olarak mahkemede ispat yüküne ilişkin önemli bir ayrım vardır. Avustralya’da salt semptomların varlığı sorumluluk için yeterli kabul edilirken, Türkiye’de işçinin fiziksel veya ruhsal zararını ya da işverenin kusurunu somut biçimde ispat etmesi gerekmektedir.

D. Uygulama Süreçleri, İzleme ve Denetim Farklılıkları

Avustralya’da özellikle Victoria Eyaleti’nde, WorkSafe Victoria gibi kurumlar aracılığıyla ruhsal sağlığa yönelik saha denetimleri yapılmakta ve yıllık izleme raporları düzenli şekilde yayımlanmaktadır⁵⁶. Bu raporlarda ruhsal travmalara ilişkin başvuruların oranları izlenmekte, elde edilen veriler doğrultusunda politika güncellemeleri yapılmakta ve önleyici programlar geliştirilmektedir.

Türkiye’de psikososyal risklere özgü bir veri altyapısı henüz bulunmamaktadır. Ancak son yıllarda yayımlanan rehberler ve artan akademik çalışmalar, bu alanda farkındalığın gelişmeye başladığını göstermektedir.

SONUÇ

Dijitalleşme ile birlikte oluşan uzaktan esnek çalışmalar, çalışma yaşamının hızla değişimi, iş kaybetme korkusu gibi hususlar çalışanların özellikle ruhsal ve zihinsel yönden tehdit etmektedir. Psikososyal riskler temelde iş yükü, belirsiz çalışma ve görev dağılımı, iletişim problemleri, kurumsal destek eksikliği, adaletsiz yaklaşımlar gibi unsurlar çalışanların dışında işyerlerinin ve dolaylı şekilde toplumsal refahı da olumsuz etkilemektedir. Hızla dönüşen çalışma hayatı, iş sağlığı ve güvenliği hukukunu doğrudan etkile-

⁵⁶ **WorkSafe Victoria:** Annual Report 2021-2022 (Victorian Government, 2022), <https://www.worksafe.vic.gov.au/resources/worksafe-annual-report-2021-22> (Erişim Tarihi: 20.5.2025).

mektedir. Bu nedenle güncel risklerle uyumlu şekilde yeniden ele alınmalıdır.

Bu çalışmada, psikososyal riskler iş sağlığı ve güvenliği kapsamında karşılaştırmalı hukuk yöntemiyle incelenmiştir. Avustralya’da verilen Kozarov kararı, psikososyal risklerin yalnızca etik ya da rehber ilkeler kapsamında değil, bununla birlikte işverenin hukuki sorumluluğunu doğurabilecek bir yükümlülük olarak kabul etmiştir. Bu karar sonrasında Victoria Eyaleti’nde hazırlanan OHSA taslağı Aralık 2025’te yürürlüğe girecek olup, işverenin yükümlülüklerini, izleme raporlama süreçlerini ve yaptırımları içeren yasal bir çerçeve sunmuştur.

Türkiye’de ise psikososyal riskler İSGK’da açıkça tanımlanmamakta; konu, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde ve ÇSGB tarafından yayımlanan rehber belgeler aracılığıyla dolaylı olarak ele alınmaktadır. Rehberlerin farkındalık oluşturma açısından önemli katkıları olsa da hukuki bağlayıcılık taşıyamaları, işverenin yükümlülüklerinin netleşmesini ve bu yükümlülüklerin yargı denetimine konu olmasını güçleştirmektedir.

Türkiye’de verilen mahkeme kararları işverenlerin bedensel ve ruhsal yükümlülüğünü korumaları gerektiğini tanıyor ancak çoğunlukla ya kusur sonrası bir sorumluluk ya da riskin varlığını kabul ediyor. Bu nedenle psikososyal risklere karşı sistematik bir politika belirlenmiştir. Düzenlemeler çoğunlukla işyeri bazlı ve daha bireysel niteliktedir. Bu boşluğa ilişkin düzenlemelerin aşağıdaki ilkeler doğrultusunda yapılandırılması önerilmektedir:

- Psikososyal risklerin tanımı, kapsamı ve kaynaklarının açıkça belirtildiği,
- Risk değerlendirme süreçlerine zorunlu olarak dahil edilmesi,
- İşverenin önleme, bilgilendirme, raporlama ve izlemeye yönelik görevlerinin açıkça yazılması,
- Tüm bunların denetim ve yaptırım mekanizmalarıyla desteklenmesidir.

Böyle bir düzenleme çalışanların ruhsal sağlığının korunması kadar, iş kazalarının önlenmesi, verim kaybının azaltılması, yargıdaki iş yükünün hafifletilmesi açısından da önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, Victoria Eyaleti örneği, yüksek mahkeme kararlarından sonra yapılan düzenlemelerle psikososyal risklerin iş sağlığı ve güvenliği hukukunda temel bir unsur haline geldiğini göstermektedir. Türkiye’de de benzer bir yaklaşımın benimsenmesi, çalışan refahını artırır, iş barışının güçlendirir ve iş sağlığı ve güvenliği hukukunun çağın gerekleriyle uyumlu hale getirilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akın**, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, MÜHAD, C. 20, S. 1, 2014, s. 657-674.
- Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 15. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2024.
- Alpagut**, Gülsevil: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, Journal of Istanbul University Law Faculty, C. 72, S. 2, 2021, s. 31-45.
- Antalya**, Osman Gökhan: Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Aslan Ertürk**, Arzu: “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya’dan Örnekler”, MÜHAD, C. 20, S. 1, 2014, s. 285-340.
- Başbuğ**, Aydın: İş ve Maneviyat, Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme, 1. Baskı, Binyıl Yayınevi, Ankara 2012.
- Başbuğ**, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap: İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Kitap, İstanbul 2021.
- Baycık**, Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, 2013, S. 3, s. 103-170.
- Chirico**, Francesco/**Heponiemi**, Tarja/**Pavlova**, Milena/**Zaffina**, Salvatore/**Magnavita**, Nicola, “Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective: A Descriptive Analysis”, International Journal of Environmental Research and Public Health, C. 16, S. 14, 2019, <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470> (Erişim Tarihi: 15.6.2025).
- ÇSGB**: Psikososyal Faktörler Bilgilendirme Rehberi, Ankara 2024, <https://www.csgb.gov.tr/Media/mp15zgs/psikososyal-fakt%C3%B6rler-bilgilendirme-rehberi-11-11.pdf> (Erişim Tarihi: 9.5.2025).
- Çelik**, Nuri/**Caniklioglu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2025.
- Dirik**, Deniz/**Gürsel**, İlke: “İş Hukuku Boyutuyla Çalışma Yaşamında İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik”, Örgütsel Davranış ve İş Hukuku Yansımaları, Ed. **Köse**, Sevinç/**Alp**, Mustafa, Seçkin Yayınevi, Ankara 2020, s. 59-100.
- Doğan**, Murat/**Şahan**, Gökhan/**Atamulu**, İsmail: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2024.

- Dunlop, Catherine/Davis, Amber/David, Lyndel/D'Angelo, Matthew:** "Employer's duty of psychosocial care in the workplace examined: the Kozarov decision", Maddocks Lawyers, 19.04.2022, <https://www.maddocks.com.au/insights/employers-duty-of-psychosocial-care-in-the-workplace-examined-the-kozarov-decision> (Erişim Tarihi: 3.4.2025).
- Ekmekçi, Ömer/Köme Akpulat, Ayşe/Ledün Akdeniz, Ayşe:** İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.
- Erkanlı Başbüyük, Betül:** İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra:** İş Hukuku, 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2024.
- Han, Byung-Chul:** Şeffaflık Toplumu, çev. Haluk Barışcan, 9. Baskı, Metis Yayınevi, İstanbul 2024.
- High Court of Australia,** 13.4.2022, Kozarov v State of Victoria [2022] HCA 12 (M36/2021), JADE, <https://jade.io/article/912625> (Erişim Tarihi: 3.4.2025).
- ILO:** Psychosocial Risks, Stress and Violence in the World of Work, International Journal of Labour Research, C. 8, Sayı 1-2, Cenevre: ILO, 2016.
- ILO:** World Employment and Social Outlook – Trends 2022, Cenevre, <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2022> (Erişim Tarihi: 17.4.2025).
- İlhan, Mustafa Necmi:** "Çalışma Yaşamında Psikososyal Risk Etmenleri", <https://hasuder.org.tr/hsg/?p=4009> (Erişim Tarihi: 10.5.2025).
- Jain, Aditya/Hassard, Juliet/Leka, Stavroula/Di Tecco, Cristina/Iavicoli, Sergio,** "The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work", International Journal of Environmental Research and Public Health, C. 18, S. 7, 2021, <https://doi.org/10.3390/ijerph18073632> (Erişim Tarihi: 15.6.2025).
- Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health:** Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control, Ninth Session, Cenevre: World Health Organization, 1986, s. 3, https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/40996/9241561025_eng.pdf (Erişim Tarihi: 5.4.2025).
- Kandemir, Murat:** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, 1. Baskı, Legal Yayın, İstanbul 2017.

- Kocabaş**, Fatma/**Aydın**, Ufuk/**Canbey Özgüler**, Verda/**İlhan**, Mustafa Necmi/**Demirkaya**, Seher/**Ak**, Nihan/**Özbaş**, Cansu: “Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi”, Sosyal Güvence, S. 14, s. 28-62, <https://doi.org/10.21441/sguz.2018.68> (Erişim Tarihi: 11.05.2025).
- Korkusuz**, Refik/**Tunç**, Sena Berfin: “İşverenin Sağlık Gözetim Borcu”, DEÜHFD, C. 26, S. 2, 2024, s. 917-973.
- Limoncuoğlu**, Alp: “İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı”, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 547-571.
- Milionis**, Nicki: “Upcoming Mandatory Psychosocial Hazard Prevention Plans for Victorian Workplaces”, 24 February 2025, <https://www.globalworkplaceinsider.com/2025/02/upcoming-mandatory-psychosocial-hazard-prevention-plans-for-victorian-workplaces> (Erişim Tarihi: 9.5.2025).
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara 2024.
- OECD**: Promoting Health and Well-Being at Work, Paris: OECD Publishing, 2022, <https://doi.org/10.1787/e179b2a5-en> (Erişim Tarihi: 5.4.2025).
- OHSa**: Exposure Draft, State Government of Victoria, 2022, [https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2022-03/Proposed-OHS-Amendment-\(Psychological-Health\)-Regulations%20\(1\).DOCX](https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2022-03/Proposed-OHS-Amendment-(Psychological-Health)-Regulations%20(1).DOCX) (Erişim Tarihi: 9.5.2025).
- Öktem Songu**, Sezgi/**Şahin Emir**, Asiye: “6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’un Çalışma İlişkilerine Etkisi”, MÜHAD, C. 26, S. 2, Aralık 2020, s. 1157-1178.
- Safe Work Australia**: Model WHS Laws, <https://www.safeworkaustralia.gov.au/law-and-regulation/model-whs-laws> (Erişim Tarihi: 9.5.2025).
- Seidl**, Darren/**Capasso**, Audrey: “Case alert: Kozarov v State of Victoria [2022] HCA 12”, Russell Kennedy Lawyers, 10.06.2022, <https://www.russellkennedy.com.au/insights-events/insights/case-alert-kozarov-v-state-of-victoria-2022-hca-12> (Erişim Tarihi: 3.4.2025).
- Senyen Kaplan**, Emine Tuncay: “İşverenin Sağlık ve Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 3, 2014, s. 18-35.

- Sur**, Melda: “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, DEÜHFD, C.21, Özel S., 2019, s. 2281-2308.
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 7. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2024.
- Süzek**, Sarper/**Başterzi**, Süleyman: İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Kitap, İstanbul 2024.
- Uşan**, M. Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2024.
- Vatansever**, Çiğdem: “Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, Çalışma ve Toplum, S. 40, C. 2014/1, s. 117-134.
- Victoria State Government**: New Rules to Protect Workers’ Mental Health, Melbourne: Department of Health and Safety, 21 February 2025, <https://www.premier.vic.gov.au/sites/default/files/2025-02/250221-New-Rules-To-Protect-Workers%E2%80%99-Mental-Health.pdf> (Erişim Tarihi: 9.5.2025).
- Yavuz**, Cevdet/**Acar**, Faruk/**Özen**, Burak: Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, 19. Baskı, Beta Kitap, İstanbul 2024.
- Yuvalı**, Ertuğrul: “Mobbingin Psiko-Sosyal, Sağlık, İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çarelere”, İÜHFD, Özel Sayı, C. 2, 2015, s. 723-738.
- WHO**: Mental Health at Work. Fact Sheet, 2 Eylül 2024, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (Erişim Tarihi: 5.4.2025).
- WHO**: World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All, Geneva: World Health Organization, 2022, <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1> (Erişim Tarihi: 5.4.2025).
- WHO**: Comprehensive Mental Health Action Plan 2013-2030, 2021, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029> (Erişim Tarihi: 17.4.2025).
- WorkSafe Victoria**: OHSa, <https://www.worksafe.vic.gov.au/occupational-health-and-safety-act-and-regulations> (Erişim Tarihi: 9.5.2025)
- Work Health and Safety Act 2011**, No. 137, Compilation No. 9 (1 July 2018), includes amendments up to Act No. 25, 2018, <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00368> (Erişim Tarihi: 17.4.2025).

Work Health and Safety Regulations 2011, Select Legislative Instrument No. 262, 2011, made under the Work Health and Safety Act 2011 and the Work Health and Safety (Transitional and Consequential Provisions) Act 2011 (Cth), Federal Register of Legislation, <https://www.legislation.gov.au/Details/F2011L02664> (Erişim Tarihi: 17.4.2025).

WorkSafe Victoria: Annual Report 2021-2022, Victorian Government, 2022, <https://www.worksafe.vic.gov.au/resources/worksafe-annual-report-2021-22> (Erişim Tarihi: 5.5.2025).