

ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARI DOĞRULTUSUNDA MOBBİNG (İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ) OLGUSU^(*)

Dr. Öğr. Üyesi **Ahmet Mert DUYGUN^(**)**

Öz

Çalışanların manevi varlığına yönelen saldırıların başında gelen ve kısaca işyerinde psikolojik taciz olarak bilinen mobbing olgusu, işbu konuya ilişkin sosyal farkındalığın da artmasıyla son yıllarda hukuki düzenlemelere konu olmakta ve bu doğrultuda da birçok akademik çalışma ve yargı kararına konu olmaktadır. Çalışmada öncelikle farklı hukuki düzenlemeler ve öğretilerdeki görüşler ekseninde çeşitli mobbing tanımlarına yer verilerek kavramsal bir bütünlük ortaya konmaya çalışılmış, ardından Anayasa Mahkemesinin “mobbing” olgusuna yönelik geliştirmiş olduğu içtihadı incelenmiştir. Bu tanımlamaların yapılmasının ardından Türk hukukunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun mobbing olgusuna ilişkin hükümleri değerlendirilmiştir. Anayasa yargısı bakımından ise incelenmesi gereken husus, bu olgunun temel hak ve özgürlüklerle ilişkisidir. “Mobbing” teşkil eden işlem ve eylemlerin farklı birçok temel hak ve özgürlüğü ihlal ettiği ortadadır. Bu işlem ve eylemler son yıllarda bireysel başvuru yoluyla anayasa yargısının da önüne gelmekte ve bu başvuruların sonucunda anayasa yargısı mobbing vakalarına ilişkin önemli bir içtihat oluşturmaktadır. İşbu çalışmada gerek bu içtihat gerekse de bu içtihat doğrultusunda devletin başta yasal altyapı oluşturma yükümlülüğü olmak üzere işyerinde psikolojik tacizle mücadelede pozitif yükümlülüğü ele alınacaktır. Anayasanın 17. maddesinde düzenlenen maddi-manevi varlığın geliştirilmesi hakkı ve işkence yasağı, devletin pozitif yükümlülüğü bağlamında önemli bir çıkış noktası oluşturmaktadır. Aynı zamanda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı da “mobbing” bağlamında ihlal iddialarının temelini oluşturabilmektedir. Bu kapsamda çalışmada öncelikle Anayasa Mahkemesinin erken dönem içtihadında yer alan konuya ilişkin kabul edilemezlik kararları daha sonra da “mobbing” başvuruları sonucunda verdiği ihlal kararları aktarılacak; konuya ilişkin yasal bir düzenleme yapma hususundaki devletin anayasal yükümlülüğü karşılatırmalı bir perspektifle ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler

Psikolojik Taciz, Bireysel Başvuru, Kötü Muamele, Pozitif Yükümlülük, Ayrımcılık Yasağı.

THE PHENOMENON OF MOBBING (PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE) IN THE SCOPE OF CONSTITUTIONAL COURT DECISIONS

Dedicated to all employees who have been victims of ‘mobbing’.

Abstract

The phenomenon of mobbing, which is one of the foremost offences against the moral integrity of employees and is commonly known as psychological harassment in the workplace, has been regulated by the legal system in recent years, coinciding with increased social awareness of this issue. Consequently, it has been the subject of numerous academic studies and court rulings. The study first attempts to establish a conceptual framework by presenting various

^(*) Makalenin Dergiye Geliş Tarihi: 14.10.2025 - Makalenin Kabul Edildiği Tarih: 12.11.2025
DOI No: 10.54704/akdhfd.1803606

Bu çalışma bağlamında görüşlerini ve eleştirilerini benimle paylaşan Prof. Dr. Korkut Kanadoğlu ve Arş. Gör Efe Eroğlu'na teşekkürlerimi sunarım.

^(**) Kocaeli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Anayasa Hukuku Anabilim Dalı / Kocaeli, Türkiye
E-posta: ahmetmertduygun@gmail.com, mert.duygun@kocaeli.edu.tr
Orcid: 0000-0002-7519-6170



definitions of mobbing based on different legal regulations and academic opinions, followed by an examination of the case law developed by the Constitutional Court regarding the phenomenon of 'mobbing'. Following these definitions, the provisions of Turkish law concerning mobbing, as set out in the Turkish Code of Obligations (No. 6098) and the Law on the Turkish Human Rights and Equality Agency (No. 6701), are evaluated. From the perspective of constitutional adjudication, the fundamental rights and freedoms are the key issues to be examined. It is evident that acts and actions constituting 'mobbing' violate numerous fundamental rights and freedoms. In recent years, these acts and actions have been brought before the constitutional court through individual applications, and as a result of these applications, the constitutional court has established significant case law regarding mobbing cases. This study will address both this case law and the state's positive obligation to combat psychological harassment in the workplace, primarily its obligation to establish a legal framework, in line with this case law. The right to the development of material and moral existence and the prohibition of torture, as stipulated in Article 17 of the Constitution, constitute an important starting point in the context of the state's positive obligation. At the same time, the principle of equality and the prohibition of discrimination can also form the basis of allegations of violations in the context of 'mobbing'. In this context, the study will first present the inadmissibility decisions on the subject in the early case law of the Constitutional Court, followed by the violation decisions it issued as a result of 'mobbing' applications; the state's constitutional obligation to enact legislation on the subject will be examined from a comparative perspective.

Keywords

Psychological Harassment, Individual Application, Ill-Treatment, Positive Obligation, Prohibition of Discrimination.

Extended Summary

The phenomenon of mobbing, which is one of the foremost offences against the moral integrity of employees and is commonly known as psychological harassment in the workplace, has been regulated by the legal system in recent years with the increase in social awareness on this issue. Consequently, it has been the subject of numerous academic studies and court rulings. This study first attempts to establish a conceptual framework by presenting various definitions of mobbing based on different legal regulations and academic opinions. One point to emphasise here is that the victims of mobbing are not limited to individuals employed under an employment contract. Public servants working in public institutions can also be victims of mobbing. As a result of the increase in 'mobbing' cases, a Presidential Circular entitled 'Prevention of Psychological Harassment "Mobbing" in the Workplace' was published in the Official Gazette dated 6 March 2025, listing the authorities to which victims of psychological harassment can submit complaints and expanding the powers of the Psychological Harassment Prevention Board. After briefly examining the legal regulations concerning the phenomenon of 'mobbing,' the case law developed by the Constitutional Court regarding the phenomenon of 'mobbing' was examined in the scope of this article. Although the Constitutional Court can make an assessment within the scope of the right to develop one's material and moral existence, protected by Article 17 of the Constitution, and the prohibition of torture stipulated in the same article, it has been observed that in the Court's early case law, many applications, including allegations of 'mobbing,' were found inadmissible. Applications that were found to be 'admissible in terms of procedure' were ultimately dismissed after an examination of their admissibility on the merits, on the grounds that the right alleged to have been violated did not fall within the 'common field of protection'. This is because the Constitutional Court has ruled that decisions not to prosecute, issued as a result of criminal complaints filed by applicants in mobbing cases, are not protected under the right to a fair trial as set out in Article 6 of the European Convention on Human Rights. In line with this stance, the Court found the applications inadmissible, arguing that the exhaustion of remedies was not required only in cases where criminal or civil proceedings had been initiated. This stance has been rightly criticised in legal doctrine. In addition, the Constitutional Court has ruled that certain applications alleging mobbing are inadmissible on the grounds of 'manifest lack of merit'. In these decisions, the Court emphasised the short duration of the working relation between the employee and the manager alleged to have engaged in mobbing and ruled that the actions and procedures applied and alleged to constitute mobbing did not threaten the applicant's psychological integrity. Although the Court found an application alleging mobbing admissible for the first time in a 2018 decision, it did not rule that there had been a violation, deciding that the change in the applicant's place of work was not arbitrary or intended to intimidate. However, the Constitutional Court ruled that there had been a violation in the Ebru Bilgin Application, which it heard in the same year. In the case in question, although it was decided that the applicant's right to the development of her material and moral existence had been violated, as she had been transferred many

times and had disciplinary sanctions imposed on him, the fact that no violation was found in terms of the prohibition of ill-treatment has been criticised. In its review, the Court, in light of reports prepared by the International Labour Organisation (ILO) and the Ministry of Labour and Social Security, determined that for actions and practices to which individuals are subjected in the workplace to be classified as psychological harassment, these interventions must be “carried out by managers or other employees in the workplace or condoned by them, be repeated in a continuous manner, be carried out with the deliberate intention of intimidating and excluding the victim, and cause harm to the victim’s personality, professional status or health, or pose a serious risk of harm.” In addition, positive obligations have been established, such as the necessity for the state to establish effective monitoring mechanisms, to remedy the harm suffered by persons exposed to intimidating and intentional behaviour such as mobbing, and to create a legal framework in this regard. Following the ‘Ebru Bilgin’ decision, the Court has also ruled on violations in subsequent years regarding other applicants who claimed to have been subjected to ‘mobbing’. When examining the European Court of Human Rights’ approach to the phenomenon of ‘mobbing,’ it is noteworthy that the Court issued its first violation ruling on this matter in 2021. The Court based its violation ruling on the positive obligation to protect the right to respect for private life, as set out in Article 8 of the Convention. The Court also emphasised the necessity for the Contracting State to establish a legal framework to combat mobbing. In comparative law, it is possible to see that there are countries such as Montenegro and Sweden where the concept of ‘mobbing’ is directly defined and where laws regulating the responsibilities of the state and employers in combating it exist. In this regard, it is possible to say that, as a result of an assessment to be made in this direction, the enactment of a comprehensive law to combat mobbing in Turkey is a constitutional requirement.

GİRİŞ YERİNE: “MOBBİNG” OLGUSUNUN TANIMI, ÇEŞİTLERİ

İşyerinde yaşanan sağlık sorunlarına ilişkin başta hukuk olmak üzere bilimsel çalışmalar ilk aşamada çalışanların fiziksel sağlıklarını koruma ereğini gütmüş; ancak özellikle 1980’li yıllardan bu yana çalışanların psikolojik sağlığının korunması ve bu noktada da manevi varlıklarına yönelik saldırıların önlenmesi ön plana çıkmaya başlamıştır¹. Çalışanların manevi varlığına yönelen bu saldırıların başında ise psikolojik taciz (mobbing) olgusu gelmektedir.

İlk kez yırtıcı hayvanların kendi aralarındaki mücadele yöntemlerinden birisini aktarmak; ardından ise çocukların grup halinde tek bir çocuğa sergiledikleri davranışları ifade etmek için başvuru olan “mobbing” kavramı 1980’li yıllarda endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından işyerlerinde yaşanan psikolojik taciz ve yıldırma olgularını nitelendirmek için kullanılmıştır². Leymann’ın aynı zamanda “psikolojik terör” olarak da ifade ettiği tanıma göre mobbing “*bir veya birden fazla kişi tarafından, sistematik olarak*³ genellikle bir kişiye yöneltilen ve

¹ F. Burcu Savaş Kutsal, “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Journal of Istanbul University Law Faculty* (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı), S. 74 (2016): 617.

² Mine Kasapoğlu Turhan, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, *TBB Dergisi*, S. 105 (2013): 89.

³ Mobbing üzerine Almanya’da erken dönem çalışmalarını yürüten sosyal bilimci Dieter Zapf, “mobbing” olarak nitelendirilebilecek psikolojik taciz içeren eylemlerin uzun bir süreye yayılması gerektiğini belirtmiş ve en az altı ay sürelik bir döneme yayılacak bu tekrar eden eylemlerin en az bir hafta sürmesi gerektiğini vurgulamıştır. Zapf’ın bu değerlendirmesi için bkz. Sandra Beck, “*Mobbing am Arbeitsplatz*”: Präventions- und Interventionsmaßnahmen Eine kriminologisch-strafrechtliche Analyse, (Baden-Baden: Tectum, 2022), 16. Türk İş Hukukunda da gerek öğreti gerek Yargıtay kararları uyarınca mobbing olgusunu oluşturabilecek eylemlerin teker teker ele alındığını-

bu kişiyi çaresiz ve savunmasız bir duruma iten, hasmane, ahlak dışı ve süreklilik arz eden eylemler aracılığıyla kurulan iletişim biçimidir”⁴.

Bu bağlamda örgütsel psikoloji alanında çalışmalar yürüten Pınar Tınaz’ın⁵ kullanımıyla Türk sosyal bilimler öğretilerinde de ilk kez karşılığını bulan mobbing kavramına ilişkin yargıda ise ilk tespit 2006 yılında iş yargısında bir derece mahkemesi tarafından yapılmış ve o tarihten bu yana farklı birçok alanda gerek akademik gerekse yargısal bağlamda tartışmaları beraberinde getirmiştir⁶. Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 2006 senesinde ortaya koyduğu ve “mobbing” olgusuna ilişkin kısa ama oldukça kapsayıcı bir özeti içeren hükmüne göre “*Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama v.b. davranışları içermektedir*”⁷.

Mobbing, genellikle işyerlerinde çalışan kimselere amirleri tarafından “hiyerarşi” ilişkisinin sağladığı olanaklar kullanılarak yapılan psikolojik tacizi (düşey mobbing) ifade etmek için kullanılmaktaysa da⁸; aynı işyerinde çalışan ve eşit kademede olan kişilerce de bir veya birden fazla çalışana karşı mobbing uygulanabilmektedir. “Yatay mobbing”⁹ olarak ifade edilen bu kavrama göre çalışanlar, mobbing uygulanan kimseyi işyerindeki gerek sosyal ortam gerekse de çalışma ortamından dışlamaktadırlar. Mobbing olgusunun doğmasına ilişkin sebepler açısından ise öğretide¹⁰ ikili bir ayrıma gidildiği gözlenmektedir:

da “psikolojik taciz” düzeyine varabilecek hukuka aykırı bir fiil oluşturmayabileceği; bu eylemlerim sürekli tekrarlanan davranışlardan oluşan bir süreci ifade etmesi gerektiği ifade edilmektedir. Sarp Sözek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta, 2017), 420. Aynı yönde bkz. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta, 2023), 375-756.

⁴ Kasapoğlu Turhan, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, 90.

⁵ Tınaz’ın bu tanımını ele aldığı temel eser için bkz. Pınar Tınaz, Hediye Ergin ve Fuat Bayram, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, (İstanbul: Beta, 2008).

⁶ Bkz. Zeynep Duygu Ulusoy, “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, *TBB Dergisi*, S. 105 (2013): 143.

⁷ Ankara 8. İş Mahkemesinin E. 2006/19 K. 2006/625 20.12.2006 numaralı kararının tam metni için bkz. <https://mobbing.org.tr/mobbing-mahkeme-kararlari/> (Erişim tarihi: 13.10.2025) Henüz 417. maddesinde psikolojik tacize yer veren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlükte olmadığı dönemde verilen bu kararda psikolojik taciz (mobbing) olgusu ile mücadeleyle ilişkin yasal dayanak Mahkeme tarafından Medeni Kanun’un 2. maddesinde belirtilen iyi niyet kurallarının, 4857 Sayılı Yasanın işverenlerin çalışanlara eşit davranma ilişkin yükümlülüğü ışığında değerlendirilmesi sonucunda türetilmiştir. Bkz. Savaş Kutsal, Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 628.

⁸ Kasapoğlu Turhan, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, 97. Öğretilerde yapılan bir başka tasnif ise mobbing olgusunun sadece amir ko- numundaki kişilerin astlarına yaptığı eylemlerden kaynaklanmadığını; çalışanların da bağlı oldukları amirlere karşı mobbing olgusunu doğuracak eylemlerde bulunabileceklerini kabul etmektedir. Bkz. Hande Mimaroğlu, Hüseyin Özgen, “Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 15 (2015): 202-203.

⁹ Oğuz Sancakdar, Lale Burcu Önüt, Elif Altınok Çalışkan, Gizem Dursun Özdemir, Serkan Seyhan, Pınar Öztaban ve Egemen Karaca, *Disiplin Hukuku*, (İstanbul: On İki Levha, 2024), 135.

¹⁰ Savaş Kutsal, “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, 624.

Buna göre psikolojik tacizin oluşması “faile ilişkin” ve “işyerine ilişkin” olarak iki farklı sebepten kaynaklanmakta; birinci grupta bir grup kuralını zorlamaya çalışmak; düşmanlık gütmek gibi saikler söz konusuken ikinci grupta ise işyerinin kültürü, yapısı yahut belirli bir işletme stratejisinin benimsetilmesi amacı arka planda yatmaktadır¹¹.

Mobbing olgusu ile ilgili vurgulanması gereken bir başka husus ise işyeri kavramından sadece özel sektördeki işyerlerinin anlaşılmadığı gibi mobbing eyleminin mağduru olacak kişilerin de sadece iş sözleşmesi kapsamında işçi statüsünde çalışan kimseler olmadığıdır; zira kamu kurumlarında çalışmakta olan kamu görevlileri de mobbing eylemlerinin sıklıkla mağduru olabilmektedir. Nitekim işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına ilişkin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesi kamu görevlileri açısından da koruma sağlamaktadır¹². Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) de yerleşik içtihadında devletin kamu gücü kullanan sıfatı ile işveren sıfatı arasında bir ayırma gidilemeyeceğini belirtmiş ve devletin işveren sıfatıyla da kamu görevlilerinin başta özel yaşama ve aile hayatına saygı hakları olmak üzere haklarının korunması hususundaki yükümlülüklerinin mevcudiyetine dikkat çekmiştir¹³.

Türk hukukunda psikolojik taciz kavramına açıkça yer veren ilk kanuni düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunudur. Bu Kanunun 417. maddesine göre “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” Mobbing olgusunun bu şekilde bir kanun metninde yer bulması, ilk aşamada yargı kararlarında birliğin sağlanması ve mobbing olgusunun tespiti doğrultusunda net, tutarlı ölçütlerin sağlanması açısından oldukça olumlu bir gelişme olarak zikredilmektedir¹⁴. Yine 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun

¹¹ Savaş Kutsal, “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, 624.

¹² Mehpere Çaptuğ Dilek, “İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kamu Personelinin İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları”, *Yıldırım Bayezid Üniversitesi Dergisi*, Prof. Dr. Fatih UŞAN’a Değerli 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, S. 2 (2022): 368. Aynı yönde bkz. Alp Limoncuoğlu, “İş Hukuku Bağlamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, *TBB Dergisi*, S. 105 (2013): 57.

¹³ Evra Çetin, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8-11 Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*, (İstanbul: On İki Levha, 2015), 62. Çetin’in de belirttiği üzere bu bağlamda devletin işveren sıfatıyla “kamu görevlilerinin “özel hayata saygı hakları” açısından mevcut olan yükümlülükleri, sadece memurlar değil geniş anlamda kamu görevi sıfatıyla görev yapan tüm diğer kamu görevlileri açısından da geçerlidir. Bu kapsamda yargıçların özel yaşamına saygı hakkı açısından devletin sorumluluğuna ilişkin temel bir karar için bkz. AİHM Kararı, Özpınar v. Türkiye, Başvuru No: 20999/04, 19.10.2010.

¹⁴ Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum* 1, S. 36, (2013): 113. Aynı yönde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 641.

4. maddesi ise ayrımcılık türleri arasında “işyerinde yıldırma” olarak ifade ettiği mobbinge yer vermekte; bu Kanunun “tanımlar” başlıklı 2. maddesinin (g) bendi ise işyerinde yıldırma kavramını, mezkur Kanunda yazan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler olarak tanımlamaktadır.

Bunun dışında ise mobbing kavramına Türk hukukunda kanun altı düzenlemelerde yer verildiği gözlenmektedir. Bu noktada “mobbing” ile ilgili çoklukla zikredilen 19 Mart 2011 tarihli Başbakanlık Genelgesi, “*İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi*” başlığını taşımaktadır¹⁵. Çalışanların psikolojik tacizden korunması için alınması gerekli önlemleri ortaya koyan Genelge, her ne kadar kapsamlı düzenlemelere yer verse de gerek “mobbing” olgusu ile mücadeleyi sadece işverenlere bırakmakla gerekse de uygulamada yetersiz kalmakla eleştirilmekteydi¹⁶.

Bu eleştiriler dikkate alınması, işyerlerinde “mobbing” vakalarının artması ve mobbing olgusuna dair sosyal farkındalığın artmasının bir sonucu olarak 6 Mart 2025 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2025/3 sayılı “İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlıklı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi de 2011/2 sayılı Genelgeyi yürürlükten kaldırarak, işyerlerinde psikolojik tacizi önlemeye yönelik temel hususların yanında, genişletilmiş haliyle psikolojik taciz mağdurlarının şikâyet başvurusu yapabilecekleri mercileri saymış; ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’nun yetkilerini genişleterek, Kurulun katılımcı sayısını arttırmıştır¹⁷. Yine 2014 yılında hazırlanan ve Anayasa Mahkemesinin (AYM) aşağı-

¹⁵ Limoncuoğlu, “mobbing” kavramının doğrudan karşılığı olarak “psikolojik taciz” kavramının kullanılmasının öğretide tartışıldığına dikkat çekmekte ve bu noktada iki hukuk ekolü arasındaki farklılığa dikkat çekmektedir. Buna göre Fransız ve Alman öğretilerinde “psikolojik taciz” yahut “manevi taciz” gibi kavramlar kullanılmaktayken, Anglosakson hukuk öğretisinde ise “işyerinde zorbalık (*workplace bullying*)” kavramının daha çok kullanıldığı gözlenmektedir. Bkz. Limoncuoğlu, “İş Hukuku Bağlamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, 53. Öğretideki bu terim karmaşasına ilişkin bkz. Savaş Kutsal, “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, 619. Örneğin üniversitelerde “mobbing” olgusunun “akademik zorbalık” olarak nitelendirildiği bir çalışma için bkz. Dora Kostakopolou ve Morteza Mahmoudi, “Academic Bullying and Human Rights: Is It Time to Take Them Seriously?”, *Human Rights Review* 25, (2024): 45-46. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere gerek kanun koyucu Borçlar Kanunu’nun 487. maddesinde gerekse de yürütme organı konuya ilişkin çıkarmış olduğu genelgelerde “psikolojik taciz” kavramını kullanmaktadır. Nitekim AYM de bu çalışma kapsamında belirtilecek kararlarında “psikolojik taciz” iddiası üzerine hak ihlali olduğuna ilişkin başvuruları incelediğini belirtmektedir. Biz de bu nedenle çalışma kapsamında “mobbing” kavramının eş anlamlısı olarak işyerinde psikolojik taciz kavramına yer vermekteyiz.

¹⁶ Bkz. İmge Hazal Yılmaz Tekin ve Fatih Gültekin, “İşyerinde Psikolojik Taciz ve Cumhurbaşkanlığı’nın İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2025/3 sayılı Genelgesi’ne İlişkin Değerlendirmeler”, *Sicil Dergisi*, S. 53 (2025/II): 149.

¹⁷ Bu genelgeye ilişkin bkz. Yılmaz Tekin ve Gültekin, “İşyerinde Psikolojik Taciz ve Cumhurbaşkanlığı’nın İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2025/3 sayılı Genelgesi’ne İlişkin Değerlendirmeler”, 148 vd.

da değinilecek olan “mobbing” başvuruları ile ilgili kararlarında da esas alınan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2014 tarihli “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” rehberindeki¹⁸ tanıma da bu çalışma kapsamında yer verilmesi gerekmektedir. Buna göre mobbing “*işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.*”¹⁹

Mobbing (psikolojik taciz) olgusuna ilişkin genel kavramsal ve hukuksal açıklamalardan sonra bu olgunun anayasal düzlemdeki karşılığına temel hak ve özgürlükler rejimi ve AYM’nin bireysel başvuru kararları doğrultusunda değinilmelidir.

I. ANAYASA MAHKEMESİNİN BİREYSEL BAŞVURU KARARLARINDA “MOBBİNG” OLGUSUNA YÖNELİK İÇTİHADİ GELİŞİMİ

A. FARKLI TEMEL HAKLARIN KORUMA ALANINA MÜDAHALE OLARAK “MOBBİNG” OLGUSU

“Mobbing” teşkil eden fiillerin anayasada yer alan temel hak ve özgürlüklerden hangi hakların koruma alanına müdahale oluşturduğu sorununa çok yönlü yaklaşmak mümkündür. Bu bağlamda kuşkusuz ilk akla gelecek temel anayasal değer olarak “insan onuru”, 1982 Anayasasının Başlangıç metninde ve 17. maddesinin üçüncü fıkrasında zikredilmektedir²⁰. Nitekim karşılaştırmalı hukuka da bakıldığı zaman örneğin Alman hukukunda da mobbing teşkil eden hukuka aykırı fiillerin, 1949 tarihli Federal Alman Anayasasının 1. maddesinde düzenlenen insan onuru kavramı ve yine genel kişilik hakkını düzenleyen Federal Alman Anayasasının 2. maddesini ihlal ettiği ifade edilmektedir²¹.

¹⁸ İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Erişim Tarihi: Ağustos 28, 2025, <https://www.csgb.gov.tr/Media/1h2dmhmf/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf>.

¹⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2014 tarihli bu raporundaki tanım için bkz. işyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf, 9.

²⁰ Mehmet Merdan Hekimoğlu, “1982 Anayasasına Göre İnsan Hakları Kavramı”, *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5, S. 7 (2002): 69; Zafer Gören, “Türk-Alman Hukukunda Kişiliğin Korunması”, *Anayasa Yargısı Dergisi* 9, S. 9 (1992): 174.

²¹ Bu maddeler doğrultusunda “mobbing” teşkil eden fiillere karşı çalışanların korunması açısından devletin pozitif yükümlülüğün bulunduğu Alman öğretisinde ifade edilmektedir. Bkz. Martin Becker, GG Art.2 [Freie Entfaltung der Persönlichkeit, Recht auf Leben, körperliche Unversehrtheit, Freiheit der Person], in: *Arbeitsrecht* (Ed: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath), (Baden-Baden: Nomos, 2022), Rn. 47; Beck, “Mobbing am Arbeitsplatz”: Präventions- und Interventionsmaßnahmen Eine kriminologisch-strafrechtliche Analyse, 143. Benzer tespitlere Federal Alman Parlamentosu tarafından hazırlanan bilgi notunda da yer verilmektedir. Buna göre mobbing içeren eylemler gerek genel kişilik hakkına gerekse de fiziki ve manevi vücut dokunulmazlığına aykırı olup, 1949 ta-

Bu bağlamda özellikle Anayasanın 17. maddesinin 3. fıkrası²² kapsamında “mobbing” vakalarının iki farklı evrede ele alınabileceğini belirtmek gerekmektedir: Buna göre eğer mobbing olgusu içeren eylemlerin yoğunluğu belirli bir eşiği geçtiyse²³, mobbinge ilişkin yapılan bireysel başvurular bu durumda Anayasanın 17. maddesinin üçüncü fıkrasında ele alınan “işkence, eziyet veya haysiyetle bağdaşmayan ceza” yasağı kapsamında ele alınabileceği gibi, eğer başvuru konusu eylemler bu yoğunluğa ulaşmadıysa, bu durumda başvurular yine aynı maddenin birinci fıkrasındaki “bireyin maddi-manevi varlığını geliştirme hakkına” müdahale edilmesi noktasında incelenmelidir²⁴. Kuşkusuz bu eşiğin aşılp aşılmadığına ilişkin tartışmalar insan hakları hukuku açısından da oldukça sorunlu bir alana işaret etmektedir; zira öğretide²⁵ de haklı olarak eleştirildiği üzere

rihli Alman Anayasasının 1. ve 2. maddelerini ihlal etmektedir. Uygulamada ise Federal İş Mahkemesi, bu pozitif yükümlülüğü norm somutlaşmasının bir örneği olarak Alman Borçlar Kanununun 241 ve 242. maddelerinden türetmekte ve işverenin çalışanlarına meslektaşları ya da meslektaşı olmayan üçüncü kişilerin psikolojik taciz içeren davranışlarına karşı korunduğu bir işyeri ortamı sunmakla yükümlü olduğunu ifade etmektedir. Bkz. Wissenschaftliche Dienste der Deutscher Bundestag, “Gesetzliche Regelungen in Deutschland zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz”, Erişim Tarihi: Ağustos 28, 2025, <https://www.bundestag.de/resource/blob/508950/893e1796a595656906475166940b8a6a/wd-6-016-17-pdf-data.pdf>, 3.

²² 1982 Anayasasının 17. maddesinin üçüncü fıkrası şu şekildedir: “(...) Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz (...)”

²³ Göztepe Çelebi, AYM'nin mobbinge ilişkin başvurularını incelerken, haklı olarak AYM'nin başvuru- rucuların mobbing vakalarında katlanması gereken “asgari eşiğe” ilişkin bir açıklamada bulun- madığı gibi, somut olaylardaki adli hekim raporu yahut vakadaki eylem ve işlemlerin “mobbing” nitelendirmesi için uyumlu olduğu tespitlerine rağmen, kötü muamele için ilkeleri bu vakalarda “ki- şiselleştirmeyerek” asgari eşik açısından kategorik olarak yetersiz gördüğüne dikkat çekmektedir. Bkz. Ece Göztepe Çelebi, “Anayasa Mahkemesinin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi* 31, S. 1 (2015): 326-327.

Bu eşiğin nasıl aşıldığına ilişkin bkz. AYM Kararı, Ümit Ömür Salar Başvurusu, B. No: 2014/187, 23.03.2017. Söz konusu başvuru, askeri lise sonrasında harp okuluna yazılan öğrencinin, ken- disine mobbing uygulanarak harp okulundan ayrılmasına yönelik gerek harp okulu öncesindeki uçuş eğitiminde gerek üst sınıftaki harp okulu öğrencileri gerekse subaylar tarafından sistematik biçimde aşağılanma, kötü muamele ve fiziksel baskı gördüğünden hareketle kötü muamele ya- sağının ihlal edilmesine ilişkin olup, AYM bu başvuru sonucunda TBMM Dilekçe Komisyonu'nun konuya ilişkin raporu ve başvuruya konu olan olaylara ilişkin takipsizlik kararı verilen soruşturma- da dinlenen tanık beyanları doğrultusunda, kötü muamele yasağının usuli boyutunun ihlal edil- diğine hükmetmiştir. Mahkeme'ye göre somut olayda, “başvurucunun iddiaları ve tanık beyanları kapsamında maruz kaldığı anlaşılan davranışların, askerî eğitim kapsamındaki tüm öğrencilere uygulanan eğitimden farklı olarak başvuru- cuyu yıldırmaya yönelik olduğu” izlenimi uyandırmaktadır. Son olarak Mahkeme, başvuru konusu olaya dair yürütülmüş olan soruşturma kapsamındaki bazı şüphelilerin daha sonra FETÖ/PDY soruşturmalarından yargılanmış olması ve ihraç edilmiş olmasını, başvuru- cunun da dahil olduğu askeri öğrencilerin sistematik olarak mobbing uygulanarak okulda ayrılmaya zorlanmalarının arkasında tanık beyanlarında var olduğu belirtilen örgütsel yapının FETÖ/PDY olup olmadığının incelenmesi gerektirdiğini belirtmiştir.

²⁴ Gülay Arslan Öncü, *Özel Yaşama ve Aile Hayatına Saygı Hakkı*, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi, (Ankara: Avrupa Konseyi, 2019), 47-48; Göztepe Çelebi, “Anayasa Mahkemesinin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, 325 vd.

²⁵ Kerem Altıparmak, “İşkence ve kötü muamele yasağının” ceza muhakemesi araçlarının kullanıl- ması dışında cezalandırma ve siyasi olarak caydırma amaçlı da ihlal edilebildiğine dikkat çekmek- tedir. Bu kapsamda örneğin bir toplantı ve gösteri yürüyüşü sırasında kolluk kuvvetlerinin gerekli

AYM daha çok AİHM kararlarına da referansla genellikle ceza muhakemesi araçlarına kullanılarak delil elde etmek için kolluk kuvvetlerinin şiddete başvurduğu vakalarda “işkence, eziyet ve haysiyetle bağdaşmayan ceza” yasağının uygulama alanı bulabileceğini belirtmekte; bunun dışındaki vakalar açısından da “kötü muamele yasağının” ihlal edilip edilmediğinin incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. AYM’nin bu yaklaşımını psikolojik taciz (mobbing) vakaları açısından da nasıl sürdürdüğü aşağıda Mahkeme’nin mobbing vakalarına ilişkin kararlarına değinilirken daha detaylı incelenecektir.

Bu minvalde de maddi-manevi varlığın geliştirilmesi hakkının koruma alanına işyerinde psikolojik tacizde bulunulması ve bu tacize ilişkin devletin pozitif yükümlülüklerinin ihmal edilmesi suretiyle yapılan müdahalelerin anayasal meşruluğu incelenirken, özellikle somut vakalar açısından bu hakkın “çalışma hakkı” ile olan bağlantısı da mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır²⁶.

Bununla birlikte mobbinge maruz kalındığı iddiasıyla yapılan bireysel başvuruların bazı vakalar açısından eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı açısından da ihlal iddiasında bulunulan diğer temel haklarla bağlantılı olarak ele alınabilmesi de mümkündür²⁷. Nitekim 6701 sayılı Kanun ile kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)²⁸ da işyerinde “mobbing (psikolojik taciz)” eylemlerini

olmadığı halde kasıtlı olarak gaz kullanımına başvurması bu kapsamda değerlendirilebilecektir. Bu nedenle Altıparmak’a göre “işkence ve kötü muamele yasağının” ihlal edilip edilmediğine yönelik bir incelemedeki temel ölçüt, AİHM’in güncel kararlarında da belirtildiği üzere mağdurun çaresizliği olmalıdır. Bkz. Kerem Altıparmak, “Anayasa Mahkemesinin Zor Sorusu: İşkence ve Kötü Muamele, Ama Hangisi”, *Anayasa Yargısı* 31, S. 1 (2015): 180 vd.

²⁶ Jan Auferbeck, *Die Verfassungsrechtliche Schutzpflicht Für Fälle des Mobblings Am Arbeitsplatz: Verletzt der Parlamentarische Gesetzgeber Verfassungsrecht, Indem Er Mobbing Am Arbeitsplatz Keinem Speziellen Gesetz Unterwirft?*, (Hamburg: Verlag Dr. Kovac, 2023), 138 vd. Zira “mobbing” sebebiyle temel hak süjesi olan kimsenin kişilik hakları ve sosyal itibarı, en çok da “mesleki açıdan (*berufsbezogen*)” bozulmuş olacaktır.

²⁷ Bu bağlamda işverenin, işçilerine yönelik eşit davranma borcuna aykırı davranmak suretiyle psikolojik taciz uyguladığı iddiasıyla yapılacak başvurularda da kuşkusuz eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı açısından da “ayrımcılık yasağının yatay etkisi bağlamında” devletin sorumluluğu söz konusu olacaktır. İşveren-işçi ilişkileri açısından ayrımcılık yasağının gündeme gelmesi hususunda bkz. Ulaş Karan, “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi* 31, S. 1 (2015): 251-252. Anayasal bir ilke ve hak olan eşitlik prensibinin ve ayrımcılık yasağının iş hukukunda da yansıma bulması 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinde “işçilere eşit davranma yükümlülüğünün” düzenlenmesi ile gerçekleşmiştir. Bkz. Göztepe Çelebi, Anayasa Mahkemesinin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 331. Bu noktada iş hukuku öğretisinde işverenin eşit davranma borcuna ilişkin bkz. Deniz Ugan Çatakkaya, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, *Çalışma ve Toplum* 2, S. 69 (2021): 859-898; Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanunu’nda Eşitlik İlkesi”, *Çalışma ve Toplum* 4, S. 11 (2006): 63-82.

²⁸ Birleşmiş Milletler’in “Paris ilkeleri” olarak da bilinen 48/134 sayılı kararları doğrultusunda ulusal bir eşitlik mekanizması olarak kurulan TİHEK’in kuruluşuna ilişkin anayasal bir dayanağı olmaması, öğretilerde de belirtildiği üzere tek başına bir sorun olmasa da, gerek kuruluş kanunu kapsamındaki tüm üyelerinin yürütmeye erki tarafından atanıyor olması gerekse de her daim yasamadaki siyasi çoğunlukların muhtemel bir yasa değişikliği ile etkisine açık olması gerekçesiyle, kurum açısından yeterli bir kurumsal güvenceye sahip olup olmadığı sorusunu haklı olarak akla getirmektedir. Bu

de eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin başvurular kapsamında bağlamaktadır²⁹.

Son olarak mobbing olgusuna yol açan fiillerin siyasi saiklerle³⁰ yapılması durumunda yukarıda sayılan temel hak ve özgürlüklerin yanı sıra siyasi faaliyet özgürlüğü ve ifade özgürlüğünün koruma alanlarına da “mobbing” içeren eylemler yoluyla müdahale edildiğini de kabul etmek mümkündür.

B. ANAYASA MAHKEMESİNİN ERKEN DÖNEM İÇTİHADINDA “MOBBİNG” İDDİASIYLA YAPILAN BİREYSEL BAŞVURULARDA VERDİĞİ KABUL EDİLEMEZLİK KARARLARI

23 Eylül 2012 tarihinden itibaren ortaya koyduğu erken dönem içtihadında, mobbing (psikolojik taciz) nedeniyle temel hakların ihlal edildiği iddiasıyla yapılan birçok bireysel başvuruda, AYM özellikle anayasa usul hukukundan kaynaklı olmak üzere çok sayıda kabul edilemezlik kararına hükmetmiştir. Bu kararların bir kısmı, belirtildiği üzere Mahkeme’nin genel olarak bireysel başvurunun kabul edilebilirlik koşullarına ilişkin gösterdiği tutumun bir sonucu olmakla birlikte; bir şekilde “usule dair kabul edilebilirlik koşullarını” yerine getiren başvurular açısından ise bu kez “esasa dair kabul edilebilirlik incelemesinde” AYM’nin oldukça filtreleyici bir tutum içerisinde olduğunu söylemek gerekmektedir. İlk bakışta Mahkemenin önüne gelen başvurular açısından “ortak koruma alanı” olarak bilinen ve dayanağını Anayasanın 148. maddesinde bulan, kendisine yapılacak

noktada bkz. Ulaş Karan ve Çiğdem D. Sever, *Bir İnsan Hakları Koruma Mekanizması Olarak Ulusal Eşitlik Kurumları: Kamu Denetçiliği Kurumu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Örneği*, (İstanbul: Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2020), 17.

²⁹ Örneğin TİHEK, 2023/328 sayılı kararında bir belediye iştirakinde özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken sıklıkla görev yerinin değiştirilmesi, fotoğrafının nöbet kulesine asılması ve telefonlarının engellenmesi gibi manevi olarak yıpratıcı hareketlere maruz kalmasını takiben iş sözleşmesi feshedilen ve buna karşın açtığı işe iade davası lehine sonuçlanmasına karşın işe başlatılmayan başvurucağının yapmış olduğu “mobbing” temelli ayrımcılık başvurusunda, başvuruyu eşitlik ilkesine riayet edilip edilmediği açısından ele almış ancak başvurucağının sunduğu belgeler ışığında işyerinde yıldırıma ilişkin bir husus tespit edilemediğini belirtmişse de diğer hususlar açısından ayrımcılık yasağının ihlaline hükmetmiştir. Bu kararın özeti ve eleştirisi için bkz. Dilek Duyay Yangın, “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun İş İlişkisinde Ayrımcılık Yasağına İlişkin 2023/238 Sayılı Kararı ve Düşündürdükleri”, *Sicil Dergisi*, S. 50 (2023): 153 vd. Kurum’un mobbing gerekçesiyle bu kez başvuru üzerine değil re’sen inceleme yaparak ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine hükmettiği bir başka kararı için ise bkz. TİHEK’in 2023/913 Sayılı ve 05.01.2024 Tarihli Kararı; <https://www.tihekgov.tr/public/images/kararlar/20htm8.pdf> (Erişim tarihi: 28.08.2025).

³⁰ Nitekim öğretilde hiyerarşik açıdan mağdurun üstü olan amirin gerçekleştiği “düşey mobbing” olarak nitelendirilen eylemleri gerçekleştirme saikleri arasında yaş farkı ya da bir kimsenin kayırılması gibi nedenlerin yanında siyasi nedenler de gösterilmektedir. Bkz. Sancakdar, Önüt, Altınok Çalışkan, Dursun Özdemir, Seyhan, Öztaban ve Karaca, *Disiplin Hukuku*, 135. Zira işçinin ifade özgürlüğünü kullanmasından kaynaklı olan uyuşmazlıkların “mobbing” olgusuna meydan verilmeden hukuki olarak engellenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bkz. Sümeyye Kara, *İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2022, 84.

bireysel başvurularda ileri sürülebilecek temel hakların hem Anayasa hem de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde (AİHS) yer alması gerektiğini ortaya koyan yaklaşımının³¹ bir sonucu olarak; AYM'nin mobbing vakaları ile ilgili olarak başvurucuların yapmış olduğu suç duyuruları sonucunda verilen kovuşturmayaya yer olmadığına dair kararlar ve bu kararlara yapılan itirazların reddedilmesi sonucunda “adil yargılanma hakkının” ihlal edildiği yönündeki başvuruları “konu bakımından yetkisizlik gerekçesiyle kabul edilemez” bulduğunu belirtmek gerekmektedir³². Zira AYM'ye göre AİHS'in 6. maddesi kapsamında adil yargılanma hakkı, ancak “medeni hak ve yükümlülükler ile ilgili yükümlülükler” açısından ve “bir suç isnadının esasının karara bağlanması esnasında” geçerli olacağından, “*bir ceza davasında üçüncü kişilerin suçlanması veya cezalandırılmasını talep eden mağdur, suçtan zarar gören, şikâyetçi veya katılan sıfatına sahip olan kimseler*”, bu hakkın koruma alanı dışında kalacaklar ve bu kapsamda yapılacak başvurular da “konu bakımından yetkisizlik” sebebiyle kabul edilemez bulunacaklardır.

AYM'nin mobbing vakaları ile ilgili olarak vermiş olduğu kabul edilemezlik kararlarının bir başka yönü de yine Mahkemenin başvuru yollarının tüketilmesi-ne ilişkin yaklaşımında görülmektedir. Esasında bir hak veya özgürlüğün ihlali iddiasına yönelik olarak yeterli giderimi sağlayabilecek birden fazla kanun yolu bulunduğu, bunlardan herhangi birisinin başvuru tarafından tüketilmesini bireysel başvuru yapabilmek adına yeterli gören AYM, bu tutumunu başta mobbing³³ olmak üzere özel yaşama saygı hakkına ilişkin başvurularda esnetmekte-

³¹ Kuşkusuz normatif bir temeli olan bu yaklaşımın AYM tarafından oldukça dar biçimde yorumlanması ve Anayasa'da AİHS'e kıyasla daha geniş bir koruma alanına sahip biçimde düzenlenmiş hakların dahi görmezden gelinmesi, öğretilerde haklı olarak eleştirilmektedir. Bu yönde. Fazıl Sağlam ve Korkut Kanadoğlu, *Anayasa Yargısı Ders Notları*, (İstanbul: On İki Levha, 2025), 104 vd.; Şeref İba ve Abbas Kılıç, *Anayasa Yargısı Dersleri*, (Ankara: Turhan, 2021), 126-128.

³² Örneğin bkz. AYM Kararı, Emel Leloğlu Başvurusu, B. No: 2013/3512, 17.07.2014, §12-22; AYM Kararı, Aslı Kırmızı Demirseren Başvurusu, B. No: 2013/5680, 15.04.2014, §14-25.

³³ AYM Kararı, Necati Arslan Başvurusu, B. No: 2014/20535, 07.06.2017; AYM Kararı, Sümeyye Örnek Başvurusu, B. No: 2014/11091, 07.06.2017; AYM Kararı, İlter Kuşoğlu Başvurusu, 19.07.2017; AYM Kararı, Gülşin Oral Başvurusu (2), B No: 2013/6231, 23.03.2016; AYM Kararı, Yusuf Burak Çelik Başvurusu, B. No: 2013/2538, 20.11.2014; AYM Kararı, Aslı Kırmızı Demirseren Başvurusu, B. No: 2013/5680, 15.04.2014; AYM Kararı, Mesut Özbezen Başvurusu, B. No: 2013/8175, 15.04.2014; AYM Kararı, İ.Y. Başvurusu, B.No: 2012/1213, 17.07.2014; AYM Kararı, Emel Leloğlu Başvurusu, B.No: 2013/3512, 17.07.2014, AYM Kararı, Şehnaz Ayhan Başvurusu, B. No: 2013/6229, 15.04.2014. Şehnaz Ayhan başvurusunu AYM'nin “başvuru yollarının tüketilmemesi gerekçesiyle kabul etmediği diğer başvurulardan” ayıran yön; her ne kadar başvuru somut olayda kendisine mobbing uyguladığı gerekçesiyle bağlı bulunduğu üniversitenin rektörüne hukuk yolunu kullanarak tazminat davası açmış olsa da; ilgili rektörün kamu görevlisi sıfatını taşıması ve mobbing oluşturduğu iddia edilen eylemlerin görevi sırasında işlendiğinden hareketle husumetin rektörün kendisine değil üniversite tüzel kişiliğine yönetilmesi gerektiğinden hareketle idare aleyhine tam yargı davası açması gerekliliğidir. Bu nedenle ilgili başvuruda başvuru, husumet nedeniyle davasının reddedilmesini takiben üniversite aleyhine tam yargı davası açmadığı gerekçesiyle, başvuru kabul edilemez bulunmuştur. Benzer şekilde başvurunun maddi bir talebi bulunmadığına ise, AYM ceza yargılamasına dair yolların tüketilmesini yeterli görmelidir.

dir³⁴. AYM, maddi-manevi varlığın korunması hakkı ve özel yaşama saygı hakkına ilişkin başvurularda örneğin kişiliğine hakaret edildiği gerekçesiyle sadece suç duyurusunda bulunulması gibi ya da çalıştığı işyerinden ayrılması sonrasında üçüncü kişilerin hukuka aykırı elde ettiği iddia edilen veriler yoluyla özel hayatın gizliliği hakkının ihlal edildiği iddialarını, sadece ceza yargılaması yolunun tüketildiği; hukuk davası açılarak da giderimin sağlanabileceği gerekçesiyle kabul edilemez bulunmaktadır³⁵. AYM bu tutumunu, “mobbing” teşkil ettiği iddiası bulunan eylemler yoluyla maddi-manevi varlığı geliştirme hakkının ihlal edildiği gerekçesiyle yapılan bireysel başvurular için de sürdürmektedir. Bu içtihat öğretide, AYM’nin esasa ilişkin karar vermekten kaçındığı şeklinde eleştirilmektedir; zira Mahkeme, aralarında bir kanun yolu ilişkisi olmayan iki yargı kolunu bir bütün olarak algılamakta ve ceza yargılamasına dair başvuru yollarının tüketilmesini medeni yargılama sonucunda verilen kararların tüketilmesi koşuluna bağlamaktadır³⁶. Bu noktada AYM’nin yukarıda da bahsedildiği üzere “mobbing” vakalarında 17. maddenin üçüncü fıkrası kapsamına giren ve işkence, eziyet ve kötü muamele kapsamında olan başvurular açısından da gerekli olan “belirli bir eşliğin aşılması” gerekliliğini ne kadar sıkı biçimde uygulamış olduğunu düşündüğümüzde ortaya ikili bir sorun çıkmaktadır. Nitekim Göztepe Çelebi³⁷ de maddi manevin varlığın geliştirilmesi hakkına dair 1982 Anayasasının 17. maddesinin birinci fıkrası ile AİHS’nin özel yaşama saygı hakkı kapsamındaki mobbing iddialarına ilişkin hukuki yolların münhasıran özel hukuk yollarına özgülenmesinin mümkün olmadığını, bu tarz bir mutlak reddedici yaklaşımın; özel yaşama saygı

³⁴ Ömer Ekmekçi, Burak Gemalmaz, Volkan Aslan ve H. Hilal Yıldız, *Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar*, (İstanbul: On İki Levha, 2022), 17 vd.

³⁵ Bu hususta bkz. Korkut Kanadoğlu, *Der Schutz der Privatsphäre nach der Rechtsprechung des türkischen Verfassungsgerichts (Türk Anayasa Mahkemesi’nin İçtihatlarına Göre Özel Yaşamın Korunması), Türk ve Alman Karşılaştırmalı Hukukunda Kişilik Haklarına Karşı Suçlar-Delikte gegen Persönlichkeitsrechte im türkischen-deutschen Rechtsvergleich* (Ed: Duttge/Ünver), (Ankara: Seçkin, 2015), 15; Selin Kandemir, *Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Yolunda Olağan Kanun Yollarının Tüketilmesi Kriteri*, (İstanbul: On İki Levha, 2023), 182. Kandemir, AYM’nin başvurucuların şeref ve itibarının korunması hakkı ile ilgili yapmış oldukları başvurular açısından “ceza hukuku yollarına kıyasla hukuk yolunun daha etkili olduğu” yönündeki içtihadının başvurucular açısından daha tutarlı ve öngörülebilir olduğunu belirtmekle beraber, tüketilmesi gereken yol konusunda mağdurun da tercihinin önemli bir rol oynaması gerektiği kanaatindedir. Buna göre AYM başvurucuların talebini de dikkate almalı ve başvurucunun yalnızca maddi bir talebinin olduğu hallerde tazminat talebine uygun hukuki yollar dışında ceza muhakemesine ilişkin araçların da tüketilmesini aramamalıdır.

³⁶ Kanadoğlu, *Der Schutz der Privatsphäre nach der Rechtsprechung des türkischen Verfassungsgerichts (Türk Anayasa Mahkemesi’nin İçtihatlarına Göre Özel Yaşamın Korunması)*, 17. Yazar, bu tür bir yorumun ceza yargılaması sürerken temel hakların etkisinin dikkate yeterince alınmaması tehlikesi doğurabileceği hususunda haklı olarak uyarıda bulunmakta ve AYM’nin Türk hukuk sisteminde adli ve idari yargı yollarının ayrı olduğunu ve böylece aynı amaca yönelik bu yollardan birisine başvurmakla başvuru yollarının tüketildiğini fark edemediğini belirtmektedir.

³⁷ Göztepe Çelebi, “Anayasa Mahkemesinin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, 340.

hakkının koruma alanını daraltıp, AİHM'in yerleşik içtihadında ortaya koyduğu kapsamlı koruma ereğini göz ardı ettiğini ortaya koymuştur.

Yukarıda belirtildiği üzere AYM'nin usuli gerekçelerle olmasa da “esasa ilişkin kabul edilemezlik nedenlerinden birisi” olarak “açıkça dayanaktan yoksunluk” gerekçesiyle mobbing başvurularını kabul edilemez olarak nitelendirdiği kararlar da bulunmaktadır. Bu kapsamda AYM, “Özge Aysin Yücel” başvurusunda³⁸ performans düşüklüğü nedeniyle iş sözleşmesi feshedilene kadar 13 yıl çalıştığı işyerindeki çalışma süresinin son iki senesinde yeni atanan müdür tarafından psikolojik tacize uğradığını; bu durumun kendisinde tiroit hastalığı ve göz rahatsızlıklarına yol açtığını belirten başvurunun iddialarını açıkça dayanaktan yoksun olarak nitelendirmiştir. AYM bu kararda başvurunun mobbinge uğradığı tespiti yapan ilk derece mahkemesinin kararını kaldıran istinaf mahkemesinin tespitleri ve başvurunun mobbing uyguladığını iddia ettiği müdürü ile çalışma süresinin (yaklaşık 3 sene) kısalığına vurgu yapmıştır. İlgili kararda AYM'nin, “uygulanan ve psikolojik taciz olduğu iddia edilen eylem ve işlemlerin başvurunun manevi bütünlüğünü tehdit eder boyutta, çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaştığını söylemenin mümkün olmadığı” tespitiyle kabul edilemez bulduğu bu kararda karşı oy kullanan üye Engin Yıldırım'ın gerekçesine de değinmek gerekmektedir. Zira Yıldırım, son derece haklı biçimde, ilk derece mahkemesinin başvurunun psikolojik tacize uğradığına ilişkin kararını kaldıran istinaf mahkemesinin bu kararı neden kaldırdığına ilişkin doyurucu bir gerekçe ortaya koymamış olmasını adil yargılanma hakkı bakımından da eleştirmiştir³⁹. AYM'nin bu kararına ilişkin kanımızca eleştirilecek bir başka husus ise Mahkeme'nin “açıkça dayanaktan yoksunluk” kararlarına ilişkin ortaya koyduğu genel içtihadı ile bu kararındaki tutarsızlığa ilişkindir. Zira Mahkeme, “açıkça dayanaktan yoksunluk tespitinde”⁴⁰ bulunduğu kararlarında haklı olarak bireysel başvuru yolunda kanun yollarında incelenmesi gereken, delillerin kabul edilebi-

³⁸ AYM Kararı, Özge Aysin Yücel Başvurusu, B. No: 2019/26931, 15.11.2023.

³⁹ Engin Yıldırım'ın karşı oy yazısındaki bu tespiti için bkz. AYM, Özge Aysin Yücel Başvurusu, §3. Aksi yönde AYM'nin birinci derece mahkemesinin kararını kaldıran Bölge İdare Mahkemesi'nin başvurunun maddi ve manevi varlığı üzerindeki etkilerini gerekçeli biçimde tartıştığı bir başka mobbing başvurusu için bkz. AYM Kararı, Yasemin Demir Başvurusu, B. No: 2015/19519, 17.04.2019.

⁴⁰ AYM'nin “açıkça dayanaktan yoksunluk gerekçesiyle kabul edilemezlik” kararı verdiği hususlardan birisi olan “kanun yolu niteliğindeki başvurulara” ilişkin bkz. Tolga Şirin, *Bireysel Başvuru Usul Hukuku*, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-7, (Ankara: Avrupa Konseyi, 2018), 207. Kuşkusuz bu durum AYM'nin derece mahkemelerinin yorum alanına hiçbir zaman müdahale etmeyeceği biçiminde yorumlanamaz. Örneğin karşılaştırmalı hukuktaki bireysel başvuru usulü ve yine AİHM içtihadı ile paralel biçimde kişi özgürlüğü ve güvenlik hakkı gibi haklar açısından yapılan özellikle tutuklama tedbirine ilişkin başvurularda, mahkemenin derece mahkemelerince başvuru tutuklama tedbirinin yasallığına ilişkin bir denetim yapması ve bu denetim kapsamında tutuklamaya yol açan delil ve koşullara ilişkin bir inceleme yapması kaçınılmazdır. Bkz. Sibel Inceoğlu, *Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru: Türkiye ve Latin Modelleri*, (İstanbul: On İki Levha, 2017), 229-232.

lirliği ve derece mahkemelerinin kararlarının adil olup olmamasıyla ilişkili yapılan başvuruların açık bir keyfilik içermedikçe esas açısından incelenmemesi gerektiğini belirtmişken, somut olayda Mahkeme'nin birinci derece mahkemesinin “psikolojik taciz” olarak nitelendirdiği olgunun gerçekleştiği sürenin mobbing olgusu için yeterli uzunlukta olmadığına dair olmak üzere somut vakaya dair bir “derece mahkemesi” gibi somut değerlendirmelerde bulunduğu gözlenmektedir.

AYM'nin “mobbing (psikolojik taciz)” sebebiyle kişinin maddi ve manevi varlığının ihlal edildiği iddiasıyla yapılan bir başvuruda esas incelemesine geçilmesine karar vermekle birlikte ihlal tespitinde bulunmadığı önemli bir karar ise “Mehmet Bayrakçı” başvurusu üzerine alınmıştır⁴¹. Geçirdiği trafik kazası sonrasında %60 oranında engelli olan kamu görevlisi başvurucu, özetle gelir uzmanı olarak görev yaptığı birimde kendisine edilen hakaretin tutanak altına alınmadığını; bu hakareti tutanak altına almayan memur hakkında disiplin soruşturması açılması talebiyle yapmış olduğu soruşturma kapsamında bir sonuç alamadığını, ilaveten kısa bir sürede 3 kez görev yaptığı birimin değiştirildiğini, bu işlemlerin yıldırma amacıyla yapılmış olduğunu ve psikolojik taciz oluşturan bu işlemlerin kendisinde yarattığı manevi zararın tazmini gerekçesiyle açmış olduğu tazminat davasının (tam yargı davası) hukuka aykırı biçimde reddedildiğini belirtmektedir. AYM, somut olayda başvurucunun hakarete uğradığı gerekçesiyle suç duyurusunda bulunmuş olduğu ve bu kapsamda kamu davası (ceza davası) açıldığı; başvurucunun görev yerinin değiştirilmesine yönelik şikayetleri ise görev değiştirilme işlemlerinden birisinin başvurucunun talebi, diğerlerinin ise ihtiyaçtan kaynaklandığını belirterek söz konusu görev değişikliklerinin keyfilik ya da yıldırma saiki taşıdığının söylenemeyeceğini belirtmiş ve somut olayda başvurucunun maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir. Bu karara ilişkin yazılan karşı oylarda⁴² ise özetle, 2 ay 6 gün gibi kısa bir sürede dört kez görev yeri değişen ve %60 oranında engelli olan başvurucunun kolaylaştırıcı imkanlardan yararlanması gerekirken tam aksi yönde idare tarafından makul gerekçeler sunulmaksızın görev yerinin değiştirilerek onun yaşamında sarsılmaz etkilere yol açılmış olabileceği; kaldı ki başvuru hakkındaki hakarete ilişkin tutanak tutulmaması nedeniyle devletin başvurucunun kişilik hakkının korunması yönündeki pozitif yükümlüğünün ihlalinin, başvurucunun çabası sonucunda açılan kamu davası yolu ile giderilmiş sayılamayacağını belirtilmiş ve başvurucunun maddi ve manevi varlığının geliştirme hakkının ihlal edildiği tespitinin yapılması gerektiği ortaya konmuştur.

⁴¹ AYM Kararı, Mehmet Bayrakçı Başvurusu, B. No: 2014/8715, 05.4.2018.

⁴² Bu karara ilişkin yargıçlar Serruh Kaleli ve Hasan Tahsin Gökcan karşı oy yazısı yazmışlardır. Bkz. AYM Kararı, Mehmet Bayrakçı Başvurusu, B. No: 2014/8715.

C. “MOBBİNG” İDDİASIYLA YAPILAN BİREYSEL BAŞVURULARDA BİR DÖNÜM NOKTASI: ANAYASA MAHKEMESİ GENEL KURULUNUN “EBRU BİLGİN” KARARI VE SONRASI

AYM’nin kendisine “mobbing” nedeniyle yapılan bireysel başvurular sonucunda başvuru psikolojik taciz uygulanması nedeniyle verdiği ilk ihlal kararı “Ebru Bilgin” başvurusu sonucunda gerçekleşmiştir⁴³. Karara konu olan olaylar silsilesinde özetle, Erzurum ilinde kamu görevlisi veteriner olarak görev yapmakta olan başvuru hakkında birçok kez disiplin soruşturması açılmış, görevine ilişkin her türlü durum yazışmaya dökülmüş; birçok kere görev yerinde değişikliğe gidilmiş ve başvuru hakkında yapılan tüm bu işlemler onun sağlığında bozulmaya sebep olarak başvuru hakkında farklı hastanelerde yapılan tetkikler sonucunda “*depresif bozukluk ve karışık anksiyete*” teşhisi konulmasına yol açılmıştır. Başvuru, kendisine mobbing uyguladığını iddia ettiği kamu görevlilerine karşı suç duyurusunda bulunarak ceza yargısı yolunun tüketilmesini sağlamış, hem görevden alınma işlemlerine karşı idari yargıda iptal davası açmış, hem de “mobbing” oluşturan eylemlerden sorumlu tuttuğu kamu görevlisi kişilerin neden oldukları manevi zarardan ötürü idari yargıda tam yargı davası açarak AYM’nin yukarıda bahsedilen “başvuru yollarının tüketilmesi” koşuluna dair aradığı tüm gereklilikleri yerine getirmiştir⁴⁴. Bu yolların tüketilmesini takiben yapılan bireysel başvuru sonucunda AYM yapmış olduğu esas incelemesinde, başvuruya konu fiillerin Anayasanın 17.

⁴³ AYM Kararı, Ebru Bilgin, Başvurusu, B. No: 2014/7998, 19.07.2018.

⁴⁴ Bu kapsamda her ne kadar söz konusu bireysel başvuru görüşülürken başvurunun suç duyurusu sonucunda başlatılan ceza yargılaması halen derdest olsa da, AYM başvuru tarafından tam yargı davası açıldığı için başvuru yollarının tüketilmiş olduğu tespitinde bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle Mahkeme, Anayasa’nın 17. maddesinin birinci fıkrası kapsamındaki hak ihlali iddiaları açısından yapılacak başvurular açısından tazminat talebinde bulunularak ilgili yargı yolunun (uyuşmazlık adli yargıya ilişkin ise tazminat davası, idari yargıda ise tam yargı davası) tüketilmesini yeterli görmektedir. Bu kapsamda AYM üyesi Serdar Özgüldür ise, Mahkeme çoğunluğuna katılmayarak, kamu görevlisinin “hizmet kusurundan ayrılabilen ağır kusurunun mevcut olduğu hallerde” idare aleyhine tam yargı davası açmak yerine doğrudan adli yargıda ilgili kamu görevlisi aleyhine tazminat davası açılabilceğine ilişkin Uyuşmazlık Mahkemesi kararlarından bahisle başvurunun “mobbing” olarak nitelendirdiği eylemler açısından tam yargı davası yerine adli yargıda tazminat davası açması gerekliliğini ortaya koymuş; başvuru yollarının tüketilmemesinden kaynaklı olarak başvurunun kabul edilemez bulunması gerektiğini belirtmiştir. Bkz. AYM Kararı, Ebru Bilgin, Başvurusu, B. No: 2014/7998, §78. Belirtmek gerekir ki etkili başvuru hakkının bir yansıması olan bireysel başvuru hakkını bu derece zorlaştırıcı bir yaklaşımı kabul etmek oldukça zordur. Yukarıda da zikredilmiş başka başvurularda da görüldüğü üzere “mobbing” eylemini oluşturduğu iddia edilen fiillerin kamu görevlisi tarafından gerçekleştirilmesi durumunda adli yargıda açılan bazı tazminat davaları, Özgüldür’ün ifade ettiğinin aksine idari yargıda tam yargı davası açılması gerekçesiyle “görevsizlik” nedeniyle reddedilmektedir; bu bağlamda başvuru yollarının tüketilmesi açısından bu derece tartışmalı bir yol açısından halihazırda mobbing oluşturduğu iddia edilen fiillere karşı “tazminat sorumluluğuna” gidilmesi yönünde idari yargıda dava açmış bir kimmeden; tekrar ayrıca adli yargıya başvurusunun beklenmesi, halihazırda zaten AYM’nin bu konudaki katı tutumu da göz önünde bulundurulduğunda hakkın kullanımını olağanüstü zorlaştıran, onun özüne dokunan bir yaklaşım olacak ve etkili başvuru hakkı ile bağdaşmayacaktır. Nitekim Mahkeme de esasa ilişkin değerlendirmelerinde, somut olayda Özgüldür’ün tespitlerinin aksine idareye atfedilebilecek bir hizmet kusurunun bulunduğunu belirtmiştir.

maddesinin 3. fıkrasında belirtilen asgari ağırlık eşiğini aştığı söylenemeyeceğinden; başvurunun bu kapsamda yer alan “kötü muamele yasağı” açısından değil; aynı maddenin maddi-manevi varlığın geliştirilmesine ilişkin birinci fıkrası kapsamında değerlendirileceğini belirtmiştir. Bu kapsamda yaptığı incelemede AYM, daha önceki kararları, Çalışma Örgütü’nün (ILO) raporları ve yine yukarıda zikredilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan rapor⁴⁵ ışığında, her somut olayın koşullarını dikkate alarak; bireylerin işyerinde maruz kaldığı eylem ve uygulamaların psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için, bu müdahalelerin işyerindeki yöneticiler ya da diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da buna göz yumulması, süreklilik teşkil edecek şekilde tekrarlanması ve kasıtlı bir biçimde yıldırma ve dışlama amacı taşıması ve mağduru kişiliğinde, mesleki durumunda yahut sağlığında zarar ortaya çıkaran veya ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olmasını aramaktadır⁴⁶. AYM, bu unsurları taşıyan ve psikolojik taciz oluşturan müdahalelere karşı Anayasa’nın 17. maddesinin birinci fıkrası kapsamında devletin alması gereken pozitif yükümlülükleri belirtmektedir. Buna göre Mahkeme, devletin şikayetlerin ele alınması noktasında etkili bir denetim mekanizması kurulması ve pozitif ayrıcalıklar sunulması gereken çalışanların önündeki güçlüklerin kaldırılması ve kolaylaştırıcı imkanlardan yararlandırılmasının sağlanması kadar, bu tür yıldırıcı ve kasıtlı tutumlara maruz kalan kişilerin uğradıkları maddi ve manevi zararların giderilmesi ve bu tür zararlara ilişkin çıkacak uyuşmazlıkların çözülmesi noktasında yasal altyapının oluşturulması ve özellikle suç teşkil eden durumlarda suçluların yasal çerçevede cezalandırılmasının sağlanması⁴⁷; ayrıca mağdurların oluşan zararların tazmini için açmış oldukları davalarda etkili usuli güvencelerden yararlandırılması ve bu davaların temel hakları koruyacak şekilde güvenceleri ihtiva eden sonuçlarının gerekçeli biçimde açıklanmasına ilişkin pozitif yükümlülükleri bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Bu değerlendirmelerinin ardından Mahkeme, somut olayda gerek Valilik tarafından “mobbing” içeren eylemlerde bulunduğu iddia edilen kamu görevlisi hakkında hazırlanan rapor; gerekse de başvurunun bu eylemlere ilişkin açmış olduğu davalar neticesinde derece mahkemelerinin somut olaya ilişkin tespitleri doğrultusunda özellikle başvurucuya psikolojik taciz niteliğindeki bu fiilleri uyguladığı öne sürülen kişi hakkında daha önce idari soruşturma yürütülmesine karşın bu soruşturmanın devamında söz konusu eylem ve işlemlerin başvuru-cuya etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmasına

⁴⁵ İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Erişim Tarihi: Eylül 20, 2025, <https://www.csgb.gov.tr/Media/1h2dmhmf/1%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf>.

⁴⁶ AYM Kararı, Ebru Bilgin, Başvurusu, B. No: 2014/7998, §80.

⁴⁷ Devletin “mobbing” olgusunu doğurduğu iddia edilen fiillerle mücadele etmesine yönelik Anayasa’nın 17. maddesinin birinci fıkrasından kaynaklanan pozitif yükümlülüklerinin, AYM’nin işaret ettiği gibi mobbinge mücadele noktasında özel bir yasa çıkarılmasını gerektirip gerektirmediği hususu işbu çalışmanın bir sonraki bölümünde ayrıca tartışılacaktır.

rağmen psikolojik taciz mahiyetindeki davranışların oluşmaması için kamusal makamlar tarafından etkili önlemler alınmamasının, devletin bu alandaki pozitif yükümlülüklerinin yerine getirilmediği sonucunu doğurduğunu belirtmiştir⁴⁸. AYM, son olarak her ne kadar başvurunun ceza davası açmış olmasına ve bu davanın derdest olmasına karşın; bu noktada esas giderimi sağlayacak olanın tazminat davaları olduğunu; bu noktada açılan tam yargı davasının reddedildiğini ve bu ret kararında ilgili ve yeterli gerekçelere yer verilmemiş olduğunu da belirttikten sonra, başvurunun maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir⁴⁹. Belirtmek gerekir ki en azından AYM'nin ihlal tespitiinde bulunurken ceza yargılamasında derdest olan yargılama sürecinden öte idari yargıdaki tam yargı davası sonucunda başvurunun uğramış olduğu psikolojik tacize ilişkin pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmemesi üzerinden bir sonuca varması, Mahkemenin maddi-manevi varlığın geliştirilmesi hakkına ilişkin etkili gideriminin sağlanması yönünden adli ya da idari yargıda tazminat davası açılmak suretiyle başvuru yollarının tüketilmesi gerektiği yönündeki içtihadı ile tutarlıdır.

AYM, “Ebru Bilgin” başvurusu sonucunda ortaya koyduğu bu temel içtihadın devamında, bu kararında ortaya koyduğu kriterleri göz önünde tutarak, “mobbing” teşkil ettiği ileri sürülen eylemlerin maddi ve manevi varlığın geliştirilmesi hakkının ihlal edilmesine yol açtığı yönünde başka ihlal kararları da vermiştir. Örneğin AYM, 2011 ve 2013 yılları arasında hakkında tam 9 farklı disiplin cezasına hükmedilen⁵⁰, yine yürütülen bir soruşturma kapsamında hakkında intihal yaptığı gerekçesiyle “doktor” unvanı geri alınan ancak bu unvanı da yargı kararıyla iade edilen; mensubu bulunduğu üniversite rektörü tarafından kendisine hakaret ettiği gerekçesiyle suç duyurusunda bulunulmasını takiben yargılanıp beraat eden ve en sonunda yeniden ataması yapılmayarak görevine son verilen⁵¹ akademisyen başvurunun uğramış olduğu psikolojik taciz neticesinde maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir⁵². AYM somut olayda, açmış olduğu tam yargı davası idari yargı tarafından reddedilen başvuru hakkında ilgili disiplin cezalarının tesis edildiği dönemde “*depresif duygu durumu, depresif nöbet, anhedoni ve insomnia*” tanılarıyla sağlık raporları düzenlendiğini; idari yargı tarafından iptal edilen işlemlerin psikolojik taciz boyutuna ulaşmadığının söylene-mediğini belirtmiş; başvurunun uğramış olduğu psikolojik tacize ne idari yargı mercilerince verilen iptal kararlarında değinildiğini ne de başvurunun Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Başkanlığına yapmış olduğu şikâyet dilekçesi sonucunda

⁴⁸ AYM Kararı, Ebru Bilgin, Başvurusu, B. No: 2014/7998, §91.

⁴⁹ AYM, Ebru Bilgin, Başvurusu, B. No: 2014/7998, §93-94.

⁵⁰ Başvurucu hakkında tesis edilen disiplin cezalarının tamamı ya disiplin cezalarına karşı yapılan idari itirazlar sonucunda ya da idari yargı sürecinde derece mahkemelerinin kararı ile kaldırılmıştır.

⁵¹ Başvurucu, bu işleme karşı da idari yargıda iptal davası açmış ve kendisinin yeniden atanmamasına yönelik idari işlem iptal edilmiştir.

⁵² AYM Kararı, Zülküf Kılıç Başvurusu, Başvuru No: 2018/27032, 14.09.2022.

soruşturma açıldığını belirterek; başvuruçunun ilgililer aleyhine açmış olduğu tazminat davalarının da husumet yokluğu nedeniyle reddedildiğine dikkat çekmiştir. Özetle AYM, kamusal makamların psikolojik taciz vakalarında bu tacizin varlığını tespit etmesinin yeterli olmadığını; onun tekrarlanmasını engelleyecek tedbirleri alması gerektiğini; aynı zamanda psikolojik taciz olgusunun mağdurlarının zararlarının tazmin edilmesini sağlaması gerektiği hususunda pozitif yükümlülüklerinin olduğunu belirtmiş; somut başvuruda gerek bu önlemlerin alınmamasının gerekse de tam yargı davasının yeterli ve doyurucu bir gerekçe olmaksızın reddedilmesinin, bu yükümlülüklerinin ihlali olduğunu ortaya koymuştur⁵³.

AYM'nin bu ihlal kararlarında ortaya koyduğu pozitif yükümlülüklerle ilişkin bir değerlendirmede bulunmadan önce kısaca AİHM'in de bu husustaki tutumuna değinmek gerekmektedir. AİHM önüne bireysel başvuruyla iş ve meslek yaşamıyla ilgili birçok başvuru gelmiş olmakla birlikte AİHM'in doğrudan mobbing gerekçesiyle ihlal tespitinde bulunduğu bir karara 2021 senesine değin rastlanmamaktadır⁵⁴. Bununla birlikte bu tarihe değin “mobbing” ile ilişkili önemli bir başvuru, bu kez mobbing vakası sonucunda mobbing faili olan kişinin ismine açıkça mahkeme kararında yer verilmiş olmasının, “mobbing” teşkil eden eylemlere başvurduğu mahkeme kararıyla tespit edilen ve bir devlet okulunda öğretmen olarak çalışan bir kişinin özel yaşama saygı hakkının ihlali olup olmadığına ilişkin yapılmış ve Mahkeme bu kararında “mobbing mağduru olan bir kimsenin manevi zararlarının giderilmesi için başvuruçunun isminin açıklanmasının bir telafi yolu olarak Sözleşme'nin 8. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “başkalarının hak ve hürriyetlerinin” korunması yönündeki meşru amaca hizmet ettiğini belirtmiştir⁵⁵. Bununla birlikte Mahkeme, somut olayda başvuruçunun adının mobbing faili olarak mahkeme kararında açıklanmasının orantısız bir tedbir olduğunu tespit etmiştir⁵⁶ ve başvuruçunun özel yaşama saygı hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir.

2021 senesinde ise Mahkeme, “Şpadijer v. Karadağ”⁵⁷ başvurusu sonucunda ilk defa “mobbing” olgusuna ilişkin bir ihlal tespitinde bulunmuştur. Kadın cezaevinde gardiyan olarak çalışan başvuruçunun yılbaşında erkek gardiyanlarca yaşanan bir taciz vakasını rapor etmesi⁵⁸ sonrasında diğer meslektaşlarından görüldüğü psikolojik taciz⁵⁹ ve fiziksel şiddet neticesinde yapmış olduğu şikâyet ve

⁵³ AYM Kararı, Zülküf Kılıç Başvurusu, §38-39.

⁵⁴ Aynı yönde bkz. Arslan Öncü, *Özel Yaşama ve Aile Hayatına Saygı Hakkı*, 46.

⁵⁵ Bu karar için bkz. AİHM Kararı, Vicent Del Campo v. İspanya, B No: 25527/13, 06.11.2018.

⁵⁶ Zira AİHM'in de vurguladığı üzere başvuruçunun kararın resmi olarak açıklanmasından önce adının gizli kalmasına yönelik başvurabileceği bir yol bulunmamaktadır.

⁵⁷ AİHM Kararı, Şpadijer v. Karadağ, B No. 31549/18, 09.11.2021.

⁵⁸ Kamu personel hukukunda kamu görevlisinin bilgi uçurması ve bunun kamu görevlisi ile ifade özgürlüğü ilişkisi arasında bkz. Yakup Çokkaş, *Türk İdare Hukukunda Kamu Görevlisinin İfade Özgürlüğü*, (İstanbul: On İki Levha, 2025), 298 vd.

⁵⁹ İlk aşamada başvuruçunun, telefonla tehdit edilmesi ve arabasının ön camının kırılması üzerine başvuruçunun şikâyet ettiği erkek gardiyanlar hakkında disiplin soruşturması yürütülmüş; ancak

dava süreçlerinden etkili sonuç alamaması üzerine Mahkeme, başvurusunun özel yaşama saygı hakkının korunması yönündeki pozitif yükümlülüğün ihlal edildiğine hükmetmiştir. Bu kapsamda belirtmek gerekir ki Karadağ'da "mobbing (psikolojik taciz)" olgusuna ilişkin detaylı bir kanuni çerçeve bulunmaktadır⁶⁰. Zira Karadağ İş Kanunun 8a maddesi, işyerinde her türlü zorbalığı yasaklamakta; bu kapsamda iş yerinde bir çalışana veya bir grup çalışana yönelik, tekrarlanan ve çalışanın onurunu, itibarını, kişisel veya mesleki bütünlüğünü veya statüsünü ihlal etmeyi amaçlayan veya ihlal eden, ya da korkuya neden olan veya düşmanca, aşağılayıcı veya hakaret içeren bir ortam yaratan, çalışma koşullarını kötüleştiren veya çalışanın kendini izole etmesine veya iş ilişkisini sonlandırmasına neden olan her türlü davranış bu zorbalığın kapsamına girmektedir⁶¹. Ayrıca yine Karadağ'da konuya ilişkin diğer bir düzenleme olan İşyerinde Kötü Muamelelerin Yasaklanması Hakkında Kanun'un 2. maddesi geniş bir mobbing tanımına yer vermektedir; buna göre iş yerinde veya işle ilgili olarak bir çalışan veya bir grup çalışana yönelik, tekrarlanan ve çalışanın onurunu, itibarını veya kişisel ve mesleki bütünlüğünü ihlal etmeyi amaçlayan veya ihlal eden, ya da korku yaratan veya düşmanca, aşağılayıcı veya hakaret içeren bir ortam yaratan, çalışma koşullarını kötüleştiren veya çalışanın kendisini izole etmesine veya iş ilişkisini veya başka bir sözleşmeyi feshetmesine neden olan her türlü aktif veya pasif davranış işyerinde psikolojik taciz yahut zorbalık olgusuna denk gelmektedir ve Kanun'un 9. maddesi ve devamındaki hükümler otuzdan fazla işçi çalıştıran işverenlerin bu davranışlara karşı gerekli önlemleri alması yönünde yükümlülüklerini ve bu yükümlülükler kapsamında bu psikolojik tacize karşı yeterli önlemlerin alınmaması durumunda mağdurların dava açma hakkını düzenlemektedir⁶². Sözleşme'nin 8. maddesinde düzenlenen özel yaşama saygı hakkının kişilerin psikolojik ve fiziksel bütünlüğünü koruma altına aldığını ve bunun insanların diğer kişilerle olan ilişkilerdeki haysiyetinin korunmasını da güvence altına alındığını belirten⁶³ AİHM bu yasal düzenlemelerin varlığına karşın bu yasal mekanizmaların somut olayda etkili bir biçimde uygulanmadığını belirtmiştir. Mahkeme'ye göre somut olayda mahkemeler, başvurusunun şikayet ettiği olayların ne sıklıkla tekrarlandığını dikkate almamış ve bunların bir bütünlük içerisinde yorumlayarak

herhangi bir ceza soruşturması yürütülmemiştir. Bu olayın ardından yine başvurucuya çok sayıda hakaret ve psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışlarda bulunulsa da cezaevi yönetimi başvurusunun bu şikayetlerine kayıtsız kalmış; başvurusunun dava açmak da dahil olmak üzere ilgili yasal mevzuatı takip ederek bulunduğu tüm hukuki girişimler akim kalmıştır. Başvurucu en sonunda Karadağ Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuş olsa da Karadağ Anayasa Mahkemesi de başvurusunun işyerinde psikolojik tacize uğradığı iddiasını dayanaksız bulmuştur. Bkz. AİHM Kararı, Şpadijer v. Karadağ, §7-35.

⁶⁰ AİHM Kararı, Şpadijer v. Karadağ, §100.

⁶¹ AİHM Kararı, Şpadijer v. Karadağ, §46.

⁶² AİHM Kararı, Şpadijer v. Karadağ, §47.

⁶³ AİHM Kararı, Şpadijer v. Karadağ, §80.

başvurucunun uğramış olduğu psikolojik ve fiziksel şiddete ilişkin şikayetlerine karşı etkili bir hukuki korumayı sağlayamamışlardır. Bu gerekçelerle Mahkeme, başvurucunun özel yaşama saygı hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir.

AIHM'nin ortaya koyduğu bu kararda mobbing (psikolojik taciz) olgusuna ilişkin “süreklilik” kavramına verdiği önem kadar dikkat çeken bir başka husus Sözleşmeciler Devletlerin mobbing ile mücadelede “yasal altyapı” kurma kapsamındaki yükümlülüklerine yaptığı vurgudur⁶⁴. Bu vurgu, AYM'nin yukarıda belirtilen “Ebru Bilgin” kararında devletin mobbing olgusu ile mücadeledeki pozitif yükümlülükleri kapsamında yapılması gerekenlere ilişkin tespitleri ile paralellik içermektedir; dolayısıyla aşağıda Türk pozitif hukukunda devletin mobbing ile mücadelede nasıl bir yasal altyapı kurması kurulması gerekliliğine karşılaştırılmalı hukuktaki diğer örnekler de göz önünde bulundurularak ayrıca değinilmesi gerekmektedir.

II. ANAYASA MAHKEMESİNİN “EBRU BİLGİN” KARARI DOĞRULTUSUNDA DEVLETİN POZİTİF YÜKÜMLÜLÜĞÜ OLARAK YASAL TEDBİRLER ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE BİR BAKIŞ VE BU YÜKÜMLÜLÜK KAPSAMINDA KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTAKİ DÜZENLEMELER

Yukarıda da bahsedildiği üzere AYM, “Ebru Bilgin” kararında, hem “mobbing” oluşturan işlem ve eylemlerle mücadele ve bu eylemler sonucunda oluşan maddi veya manevi zararların giderilmesi ve bu zararlara ilişkin uyumsuzlukların etkin bir biçimde çözülmesi, hem de bu zararlara yol açan kimselerin cezalandırılması noktasında devletin yasal bir altyapıyı kurması yükümlülüğüne işaret etmiştir. Her ne kadar ilk bakışta “yasamanın takdir marjı” doğrultusunda parlamentonun bu konuda bir yasa yapma yönünde pozitif yükümlülüğünün olmadığı söylenebilirse de; bu yükümlülüğün, temel hakların korunması açısından Alman öğretisinde “tersten aşırılık yasağı (*Untermaßverbot*)” olarak nitelendirilen ve başta sosyal haklar olmak üzere devletin pozitif yükümlülüğünün bulunduğu temel haklar açısından “yapması gerekenden azını yapma yasağı”⁶⁵ çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁶⁶.

⁶⁴ AIHM Kararı, Şpadier v. Karadağ, §87.

⁶⁵ Bu yasağa ilişkin bkz. Ahmet Mert Duygun, “COVID-19 Salgınında Eğitim Hakkına İlişkin Devletin Pozitif Yükümlülüklerini Yeniden Düşünmek”, in: *COVID-19 ve Hukuk Sempozyumu* (Ed: Melda Sur / Mine Kasapoğlu Turhan), (İstanbul: On İki Levha, 2021), 446.

⁶⁶ Auferbeck, Die Verfassungsrechtliche Schutzpflicht Für Fälle des Mobbing Am Arbeitsplatz: Verletzt der Parlamentarische Gesetzgeber Verfassungsrecht, Indem Er Mobbing Am Arbeitsplatz Keinem Speziellen Gesetz Unterwirft?, 184. Yazar, bu noktada özellikle Federal Alman Anayasa Mahkemesinin işçilerin “iş sözleşmelerinin feshine” yönelik verdiği kararlarda, devletin işçilerin bu hususta korunmasına dair yasa koyucunun “kanun yapma” yükümlülüğüne işaret eden içtihadına dikkat çekmektedir.

Benzer biçimde korumaya muhtaç kimseler açısından devletin pozitif yükümlülüğünün “eksik yasal düzenleme nedeniyle” ihlal edilmesine ilişkin bir AYM kararı örneği için bkz. AYM Kararı, Yıldız Ceylan Var Başvurusu, B. No: 2020/10490, 25.07.2023.

Nitekim Türk hukukunda da öğretide de “mobbing” olgusu ile ilgili sıklıkla şikâyet edilen hususların başında bu olgunun gerek tanımında gerekse bu olguyu doğuran fiillerin tespitindeki belirsizliklerin yol açtığı hukuki sorunlar bulunmaktadır⁶⁷. Kuşkusuz bu soruna yol açan temel faktör ise Türk hukukunda mobbing olgusuna ilişkin eksik mevzuattan kaynaklanmaktadır; zira konuya ilişkin doğrudan, açık, kapsayıcı bir kanuni düzenleme yapılması yerine, “mobbing” olgusunun daha çok kanun altı düzenleyici işlemlere ve yargı kararlarına bırakılması bu sorunu büyötmektedir. Bu noktada örneğin nispeten yeni tarihli bir kanun olmasına karşın İş Kanununda “psikolojik tacizin” tanımına yer verilmediği için bu kapsamdaki uyuşmazlıklar yukarıda da belirtildiği üzere çoklukla Borçlar Kanununun 417. maddesi bağlamında hizmet sözleşmesi açısından ele alınmaktadır⁶⁸. İdare hukuku bakımından kamu görevlileri noktasında ise “düşey mobbing” açısından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun (DMK) 10. maddesi açısından “amirin maiyetindekilere hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmasına yönelik” yükümlülüğü, mobbing (psikolojik taciz) ile mücadele bağlamında uygulama alanı bulmakta ve Danıştay içtihatları uyarınca da amirin astına karşı her türlü “aşağılayıcı, kişiliğini zedeleyici ve çalışmayı imkansız hale getirme saikine yönelmiş olan kötü muamele içeren davranış” mobbing olarak nitelendirilmektedir⁶⁹. Yine yukarıda da belirtildiği üzere 4. maddesinde “işyerinde yıldırma” olgusunu ayrımcılığın bir türü olarak düzenleyen 6701 sayılı Kanun da, henüz taslak aşamasından bu yana psikolojik tacizin her zaman bir ayrımcılığı gerçekleştirme amacıyla yapılmadığı gerçeği karşısında, psikolojik taciz (mobbing) olgusu açısından yeterince kapsayıcı bir düzenleme olmadığı yönünde haklı olarak eleştirilmektedir⁷⁰. Öyle ki öğretide⁷¹ 6701 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesiyle Türk hukukunda iki farklı psikolojik taciz türü olduğundan bahsedilebileceği dahi söylenmektedir: Buna göre bunlardan ilki 6701 sayılı Kanun kapsamında öngörülen süreçlerin işletilmesini ve yaptırımların uygulanmasını gerektirecek nitelikte ayrımcılık temelli psikolojik taciz; diğeri ise genel manada işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu kapsamında değerlendirilecek olan psikolojik tacizdir⁷².

⁶⁷ Sancakdar, Önüt, Altınok Çalışkan, Dursun Özdemir, Seyhan, Öztaban ve Karaca, *Disiplin Hukuku*, 135.

⁶⁸ Limoncuoğlu, “İş Hukuku Bağlamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, 57-58.

⁶⁹ AYM Kararı, Hüdayi Ercoşkun Başvurusu, B. No: 2013/6235, 10.03.2016. Danıştay’ın aynı şekilde mobbing teşkil eden eylemleri ortaya koyduğu karar örneklerine ilişkin bkz. Sancakdar, Önüt, Altınok Çalışkan, Dursun Özdemir, Seyhan, Öztaban ve Karaca, *Disiplin Hukuku*, 137. Yazarlar, bu bağlamda yukarıda belirtilen AYM kararlarına konu olacak şekilde ifa edilen hizmetin gerektirmediği şekilde yapılan naklen atamaların ya da sık disiplin cezası verme işlemleri gibi eylemlerin bu bağlamda mobbing olarak nitelendirdiğini belirtmektedir.

⁷⁰ Savaş Kutsal, “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, 641.

⁷¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 373.

⁷² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 374.

Karşılaştırmalı hukuka bakıldığında az sayıda örnekte de olsa tıpkı yukarıda aktarılan AİHM'nin “Şpadijer v. Karadağ” kararında belirtilen Karadağ mevzuatı gibi doğrudan kanunla “mobbing” kavramının tanımlandığı ve bu olguyla mücadele için devletin ve işverenlerin sorumluluklarının düzenlendiği kanunlara yer veren ülkelerin bulunduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda Kıta Avrupa'sında öncü bir düzenlemeye sahip olan İsveç'te henüz 1993 yılında çıkarılmış olan “İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname”, psikolojik tacizi, işçiye karşı saldırgan bir tarzda yöneltilen, onun işyeri topluluğundan dışlanmasına yol açan, tekrarlanan ve kınanabilir olumsuz filler olarak tanımlamakta ve devamında işverenin psikolojik tacize yol açan çalışma koşullarını düzeltme hususundaki yükümlülüklerini düzenlemektedir⁷³. İşverenin bu yükümlülükleri uymaması durumunda ise Kararname, hapis cezası yahut para cezası öngörmektedir. 1970'li yıllardan bu yana gerek Yargıtay gerekse de derece mahkemelerinin istikrarlı bir biçimde psikolojik taciz olgularına ilişkin kararlar verdiği Fransa'da da bu kararların sonucunda 17 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren “Sosyal Modernizasyon Kanunu” ile gerek İş Kanunu gerekse de Ceza Kanununda değişiklikler yapılarak mobbing olgusuna dair hem detaylı tanımlara yer verilmiş hem de bu olguya karşı yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler aleyhine hem ceza hukuku hem de özel hukuk bağlamında önemli yaptırımlar öngörülmüştür⁷⁴. Son olarak Belçika'da⁷⁵ 2002 tarihinde çıkarılan “İşyerinde Cinsel Taciz, Psikolojik Taciz ve Şiddete Karşı Korumayı Amaç Edinen İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası” ile hem kapsamlı bir mobbing tanımına yer verilmiş hem de en az 50 işçinin çalıştığı işyerlerinde mobbing vakalarına karşı Koruma ve Önleme Komitesi kurulması gibi özgün tedbirlere yer verilmiştir.

Anglo-Sakson hukuk düzeninden de bir örnek vermek gerekirse Kanada'nın Quebec Eyaletinde İş Standartlarına Dair Kanunda değişiklik yapan 2002 tarihli Kanun, psikolojik tacizi tanımlamakta ve işçide kalıcı bir manevi zarara yol açan tek bir ciddi nitelikteki benzer hareketin psikolojik taciz (mobbing) olarak tanımlanacağını öngörmektedir⁷⁶.

Bu bağlamda ara bir sonuç olarak “mobbing (psikolojik taciz)” olgusu ile mücadele için her ne kadar Türk hukukunda bu olguya yer veren kanunlardaki (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu) birtakım hükümler ve sosyal farkındalığın sonucu olarak mobbinge mücadele adına genelge vb.⁷⁷ yürütmenin düzenleyici işlemleri olsa da yasamanın

⁷³ İsveç'teki bu düzenleme hakkında bkz. Senem Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, (İstanbul: On İki Levha, 2024), 73.

⁷⁴ Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 74 vd.

⁷⁵ Belçika'daki bu kapsamlı düzenleme için bkz. Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 79 vd.

⁷⁶ Limoncuoğlu, “İş Hukuku Bağlamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, 56.

⁷⁷ Bu bağlamda tekrara düşmek pahasına, uygulamada gereğinden fazla değer atfedilen bir işlem olarak genelgelerin de idarenin adsız düzenleyici işlemlerinden birisi olarak sadece yasa yahut

devletin bu pozitif yükümlülüğü doğrultusunda karşılaştırmalı hukuktaki örnekleri de dikkate alarak bir kanun çıkarmasının anayasal bir gereklilik olduğu kanaatindeyiz; zira demokratik bir hukuk devletinde hukuk düzenin oluşturulmasına ilişkin devletin iradesi ancak kanun koyma faaliyeti ile ortaya konulabilecektir⁷⁸.

III. SONUÇ YERİNE: GENEL BİR DEĞERLENDİRME

İlgili çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar kısaca şu şekilde özetlenebilir: Anayasa Mahkemesinin “mobbing” başvurularına ilişkin kararlarında da usul ve esas açısından bazı sorunlu alanları tespit etmek mümkündür: Öncelikle Mahkeme, “ortak koruma alanı” olarak bilinen ve bireysel başvuru kapsamında ihlal iddiasında bulunulan temel hakkın hem Anayasa hem AİHS metninde yer alması gerektiğine ilişkin normatif koşula ilişkin daraltıcı yaklaşımını “mobbing” iddiasıyla yapılan başvurular açısından da uygulamakta ve özellikle ceza yargılamasına ilişkin şikayetleri sonuçsuz kalan kişilerin adil yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasıyla yaptığı başvuruları konu bakımından yetkisiz görerek kabul edilemez bulmaktadır. Oysa ki AYM, yukarıda da tartışıldığı üzere bu başvuruları da adil yargılanma hakkı kapsamında değil; Anayasanın 17. maddesi kapsamında inceleyerek mobbing faillerinin ceza yargılamasından tamamen muaf tutulması gibi bir sonucun doğmasını engelleyerek bu kapsamda oluşan hak ihlallerinin önüne geçebilecektir⁷⁹. Bunun dışında Mahkemenin olağan başvuru yollarının tüketilmesi hususunda özellikle özel yaşama saygı hakkı hususunda sergilediği içtihadı “mobbing” başvuruları açısından da uyguluyor olması ve burada sadece özel hukuk yollarını incelemesi, yukarıda da belirtildiği üzere hakkın koruma ereği ile bağdaşmamaktadır. Ayrıca Mahkemenin sınırlı sayıda yapmış olduğu esas incelemesi sırasında da özellikle 17. maddede yer alan “kötü muamele yasağı” açısından asgari eşik kriterini oldukça belirsiz ve somut olaya gerektiği gibi özgülememesi; mobbing hususu açısından ihlal kararlarının sadece maddi-manevi varlığı geliştirme hakkı yönünden tespit edilmesine yol açmaktadır. Son olarak Mahkeme dışındaki yasama organının “mobbing” olgusu ile mücadelesi hususunda önemli bir noktayı belirtmek gerekmektedir: Mahkemenin “mobbing” başvurularında belirttiği devletin pozitif yükümlülükleri arasında kuşkusuz en önemlisinin hiçbir belirsizliğe yol açmayacak kapsamlı bir yasal altyapıyı oluşturmak olduğu söylenebilir ve bu bağlamda karşılaştırmalı hukukta da örnekleri görülen mobbing ile mücadele için kapsamlı bir kanunun çıkarılması, anayasal bir gerekliliği oluşturmaktadır.

yönetmeliklerin uygulanması için yol gösterici bir işleve sahip yazılardan ibaret düzenlemeler olduklarını; bunların kanun, cumhurbaşkanlığı kararnamesi ya da yönetmelik gibi bağlı oldukları işlemlerin hukuki sonuçlarını değiştirecek ya da askıya alacak düzenlemeler içermediklerini belirtmek gerekmektedir. Bkz. Osman Korkut Kanadoğlu ve Ahmet Mert Duygun, *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, (İstanbul: On İki Levha, 2023), 486-487.

⁷⁸ Peter Badura, *Staatsrecht*, (München: Beck, 2012), 611.

⁷⁹ Göztepe Çelebi, “Anayasa Mahkemesinin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, 342.

KAYNAKÇA

- Altıparmak, Kerem. “Anayasa Mahkemesinin Zor Sorusu: İşkence ve Kötü Muamele, Ama Hangisi”, *Anayasa Yargısı* 31, S: 1 (2015): 145-184.
- Arsalan Öncü, Gülay. *Özel Yaşama ve Aile Hayatına Saygı Hakkı*, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi. Ankara: Avrupa Konseyi, 2019.
- Aufferbeck, Jan. *Die Verfassungsrechtliche Schutzpflicht Für Fälle des Mobblings Am Arbeitsplatz: Verletzt der Parlamentarische Gesetzgeber Verfassungsrecht, Indem Er Mobbing Am Arbeitsplatz Keinem Speziellen Gesetz Unterwirft?*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac, 2023.
- Badura, Peter. *Staatsrecht*. München: Beck, 2012.
- Beck, Sandra. “*Mobbing am Arbeitsplatz*”: Präventions- und Interventionsmaßnahmen Eine kriminologisch-strafrechtliche Analyse. Baden-Baden: Tectum, 2022.
- Becker, Martin. GG. Art.2 [Freie Entfaltung der Persönlichkeit, Recht auf Leben, körperliche Unversehrtheit, Freiheit der Person], in: *Arbeitsrecht* (Ed: Däubler / Hjort / Schubert / Wolmerath). Baden-Baden: Nomos, 2022.
- Çaptuğ Dilek, Mehpare. “İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kamu Personelinin İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları”, *Yıldırım Bayezid Üniversitesi Dergisi*, Prof. Dr. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, S. 2 (2022): 359-396.
- Çokkaş, Yakup. *Türk İdare Hukukunda Kamu Görevlisinin İfade Özgürlüğü*, İstanbul: On İki Levha, 2025.
- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat ve Özkaraca, Ercüment. *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta, 2023.
- Çetin, Evra. *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8-11 Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*. İstanbul: On İki Levha, 2015.
- Değer, Senem. *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: On İki Levha, 2024.
- Doğan Yenisey, Kübra. “İş Kanununda Eşitlik İlkesi”, *Çalışma ve Toplum* 4, S. 11 (2006): 63-82.
- Dulay Yangın, Dilek. “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun İş İlişkisinde Ayrımcılık Yasağına İlişkin 2023/238 Sayılı Kararı ve Düşündükleri”, *Sicil Dergisi*, S. 50 (2023): 151-174.
- Duygun, Ahmet Mert. “COVID-19 Salgınında Eğitim Hakkına İlişkin Devletin Pozitif Yükümlülüklerini Yeniden Düşünmek”, *COVID-19 ve Hukuk Sempozyumu* (Ed: Mel-da Sur / Mine Kasapoğlu Turhan). İstanbul: On İki Levha, 2021, 429-460.
- Ekmekçi, Ömer, Gemalmaz, Burak, Aslan, Volkan ve Yıldız, H. Hilal. *Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar*. İstanbul: On İki Levha, 2022.
- Gören, Zafer. “Türk-Alman Hukukunda Kişiliğin Korunması”, *Anayasa Yargısı Dergisi* 9, S. 9 (1992): 165-184.
- Göztepe Çelebi, Ece. “Anayasa Mahkemesinin Mobbing Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi* 31, S: 1 (2015): 323-342.

- Hekimoğlu, Mehmet Merdan. “1982 Anayasasına Göre İnsan Hakları Kavramı”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5, S: 7 (2002): 53-70.
- İba, Şeref ve Kılıç, Abbas. *Anayasa Yargısı Dersleri*. Ankara: Turhan, 2021.
- İnceoğlu, Sibel. *Anayasa Mahkemesi’ne Bireysel Başvuru: Türkiye ve Latin Modelleri*, İstanbul: On İki Levha, 2017.
- Kanadoğlu, Osman Korkut ve Duygun, Ahmet Mert. *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*. İstanbul: On İki Levha, 2023.
- Kanadoğlu, Korkut. Der Schutz der Privatsphäre nach der Rechtsprechung des türkischen Verfassungsgerichts (Türk Anayasa Mahkemesi’nin İçtihatlarına Göre Özel Yaşamın Korunması), *Türk ve Alman Karşılaştırmalı Hukukunda Kişilik Haklarına Karşı Suçlar-Delikte gegen Persönlichkeitsrechte im türkischen-deutschen Rechtsvergleich* (Ed: Duttge/Ünver). Ankara: Seçkin, 2015, 11-19.
- Kandemir, Selin. *Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Yolunda Olağan Kanun Yollarının Tüketilmesi Kriteri*. İstanbul: On İki Levha, 2023.
- Kara, Sümeyye. *İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2022.
- Karan, Ulaş. “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi* 31, S: 1 (2015): 237-306.
- Karan, Ulaş ve Sever, D. Çiğdem. *Bir İnsan Hakları Koruma Mekanizması Olarak Ulusal Eşitlik Kurumları: Kamu Denetçiliği Kurumu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Örneği*. İstanbul: Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2020.
- Kasapoğlu Turhan, Mine. “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, *TBB Dergisi*, S: 105 (2013): 89-128.
- Kostakopolou, Dora ve Mahmoudi, Morteza. “Academic Bullying and Human Rights: Is It Time to Take Them Seriously?”, *Human Rights Review* 25, (2024): 45-46.
- Limoncuoğlu, Alp. “İş Hukuku Bağlamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, *TBB Dergisi*, S: 105 (2013): 51-88.
- Mimaroglu, Hande ve Özgen, Hüseyin. “Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 15 (2015): 201-226.
- Sağlam, Fazıl ve Kanadoğlu, Korkut. *Anayasa Yargısı Ders Notları*. İstanbul: On İki Levha, 2025.
- Sancakdar, Oğuz, Önüt, Lale Burcu, Altınok Çalışkan, Elif, Dursun Özdemir, Gizem, Seyhan, Serkan, Öztaban, Pınar ve Karaca, Egemen. *Disiplin Hukuku*. İstanbul: On İki Levha, 2024.
- Savaş Kutsal, F. Burcu. “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Journal of Istanbul University Law Faculty* (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı), S: 74 (2016): 617-643.
- Sevimli, Ahmet. “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum* 1, S: 36 (2013): 107-148.

- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2017.
- Şirin, Tolga. *Bireysel Başvuru Usul Hukuku*, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-7. Ankara: Avrupa Konseyi, 2018.
- Tınaz, Pınar, Bayram, Fuat ve Ergin, Hediye. *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta, 2008.
- Ugan Çatalkaya, Deniz. “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, *Çalışma ve Toplum* 2, S: 69 (2021): 859-898.
- Ulusoy, Zeynep Duygu. “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, *TBB Dergisi*, S: 105 (2013): 129-170.
- Yılmaz Tekin, İmge Hazal ve Gültekin, Fatih. “İşyerinde Psikolojik Taciz ve Cumhurbaşkanlığının İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2025/3 Sayılı Genelgesi’ne İlişkin Değerlendirmeler”, *Sicil Dergisi*, S: 53 (2025): 131-154.