

İşyerinde Psikolojik Taciz ve Cumhurbaşkanlığının İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2025/3 Sayılı Genelgesi'ne İlişkin Değerlendirmeler

Öz

İşyerinde psikolojik taciz, iş ilişkilerinde her daim var olan bir gerçektir. Hemfikir olunan bir tanıımı yapılamamakla birlikte işyerinde psikolojik taciz, kural olarak işyerinde gerçekleşen, uzun süre ve sistematik bir biçimde tekrarlanan, mağdura yönelik zarar kastıyla gerçekleşen davranışlardır. Psikolojik tacizin başta mağdur olmak üzere, işyerine, topluma ve hatta ülke ekonomisine olumsuz etkileri bulunmaktadır. İşyerlerinin bir gerçeği olduğu maalesef her daim bilinen bu olgu, Cumhurbaşkanlığının İş Yerlerinde Psi-

kolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu ve 2025/3 sayılı Genelgesi'yle yeniden gündeme gelmiştir.

Çalışmamızda, psikolojik tacizin ayrıntılı olarak ele alınması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda öncelikle işyerinde psikolojik taciz kavram ve sürecine yer verilmekte, ardından psikolojik tacizin normatif dayanakları ele alınmakta ve son olarak ise 2025/3 sayılı Genelge'de yer alan hükümler ile bunların muhtemel etkilerine ilişkin değerlendirmeler sunulmaktadır.

Anahtar Sözcükler:

Psikolojik taciz, işverenin işçiyi koruma borcu, dürüstlük kuralı, işyeri, Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

Mobbing and Evaluations on the Presidential Circular Numbered 2025/3 on the Prevention of Mobbing

Abstract

Mobbing is a reality that has always existed in labor relations. Although there is no consensual definition, mobbing is behaviors that are principally occurred at the workplace, repeated over a long period of time and systematically, deliberately intended to harm the victim. Mobbing has negative effects not only on the victim, but also on the workplace, society and even the national economy. Unfortunately, this fact, which has always

been known to be a reality of workplaces, has come to the spotlight again with the Presidential Circular No. 2025/3 on the Prevention of Mobbing.

In this study, it is aimed to discuss mobbing extensively. In this framework, firstly, the term and process of mobbing in the workplace is explained, then the normative principles of mobbing are discussed, and finally, the provisions of the Circular No. 2025/3 and their possible effects are evaluated.

Keywords:

Mobbing, the obligation of the employer to protect the worker, good faith, workplace, Presidential Circular.

*Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk Anabilim Dalı, imge hazalyilmaz@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7890-9650.

**Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, fatihgultekin@uludag.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3005-4061.

Giriş

İşyerinde psikolojik taciz, iş ilişkilerinin ortaya çıktığı ilk günden bu yana çalışma hayatında varlığını sürdüren bir gerçektir. Her zaman var olmasına ve bilinmesine karşın, önceleri hukuki bir sorun oluşturmamaktaydı. Bu nedenle, hukuksal bir kavram olarak kullanımı, yargının gündemine gelmesi ve bilimsel çalışmalarda ele alınması yakın zamana rastlamaktadır. İşyerinde psikolojik taciz iş hukukuna özgü araçlar ile yapılan, rahatsız edici davranışlarla başlayan, mağdura acı veren ve zamanla mağdurun psikolojik ve fizyolojik sağlığını olumsuz etkileyen ve hatta onu intihara sürükleyebilen bir süreçtir. Bu süreçte herkes fail, mağdur ya da izleyici olarak rol almaya adaydır. Her ne kadar psikolojik taciz öncelikle mağduru olumsuz etkilese de bu olgu ayrıca çalışılan işyerini ve toplumu da doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Bu duruma, Cumhurbaşkanlığı'nın İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu ve 2025/3 sayılı Genelgesinde de dikkat çekilmiştir. Türk hukuk sisteminde psikolojik taciz olgusu ilk defa Türk Borçlar Kanunu m. 417'de açık olarak düzenlenmiştir. Fakat mevzuatta açık bir düzenleme olmasaydı bile psikolojik taciz sürecinin hukuka aykırılığının normatif dayanaklarını işverenin işçiyi gözetme borcu ve eşit davranma borcunun yanında, en temelde dürüstlük kuralı oluşturmaktadır. Psikolojik tacize uğrayan çalışanlara ise iş görme borcunu ifadan kaçınma, tazminat ve savunma davaları açabilme, iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilme gibi haklar tanınmıştır.

Çalışmamız üç ana başlıktan oluşmaktadır. İlk başlıkta işyerinde psikolojik taciz hem kavramsal olarak hem de süreç bakımından ayrıntılı şekilde açıklanmakta ve bu kapsamda kavramın çerçevesi belirlenmektedir. İkinci başlıkta işyerinde psikolojik taciz, Türk hukuku özelinde ele alınmakta; bu kapsamda, hukuka aykırılığın normatif dayanaklarına, psikolojik taciz mağdurunun başvuru-bileceği hukuki imkanlara ve ispat yükü konusuna yer verilmektedir. Üçüncü ve son başlığımızda ise bu makalenin yazılmasında önemli bir etkiye

sahip olan 6 Mart 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi", konuyla ilgili 2011/2 sayılı mülga Genelgeye ilişkin açıklamalara da yer verilerek karşılaştırmalı şekilde incelenmekte ve 2025/3 sayılı Genelge ile ilgili yapılan değerlendirmeler kapsamında uygulamaya yönelik önerilerde bulunmaktadır.

I. İşyerinde Psikolojik Taciz

A. Kavram

Psikolojik taciz geçmişten günümüze sosyal yaşamın her evresinde karşılaşılan bir olgudur. Çalışma hayatının kendisi kadar eski bir davranış biçimi olmasına rağmen, kavramsal açıdan oldukça yenidir¹. Psikolojik taciz (*mobbing*) kavramı ilk olarak 1960'lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından küçük hayvan gruplarının kendilerinden güçlü ve yalnız bir hayvanı topluca saldırarak uzaklaştırmasını veya aynı kuluçkada yaşayan kuşların aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlayıp, iyice güçsüz hale getirerek fiziksel saldırılarla öldürüp onu grubun dışına atmasını ifade etmek için kullanılmıştır². Bu kavramı insanlar arasındaki bir davranış şekli olarak kullanan bilim insanı ise İsveçli Peter Paul Heinemann'dır³. Heinemann, çocukların diğer çocuklara yönelik sergilediği

1 Arzu Arslan Ertürk: Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 27, 2012, s. 47; Selahattin Bayram: Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi, *Mali Çözüm Dergisi*, 104, 2011, s. 317.

2 Pınar Tınaz: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(11), 2006, s. 14; Salim Yunus Lokmanoğlu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2024, s. 24-25; Sebahattin Şen: Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu, *Çimento İşveren Dergisi*, 23(5), 2009, s. 47; Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, 2011, s. 5.

3 Lokmanoğlu, 2024a, s. 23; S. Alp Limoncuoğlu: İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105, 2013a, s. 53.

zorbalık, kabadayılık davranışlarının mağduru izole edilmesine, korku ve ümitsizliğe kapılmasına sebebiyet verdiği hatta mağduru intihara sürükleyebildiği gerekçesiyle bu davranışın ciddiyetini vurgulamak için *mobbing* terimini kullanmıştır. Heinz Leymann ise izole etme, yıldırma davranışlarının çalışma hayatında da benimsendiğini keşfetmiş ve çalışmalarında *mobbing* terimini kullanmıştır⁴.

Türkçe karşılığı olarak “psikolojik taciz” terimini kullandığımız *mobbing* sözcüğü, İngilizce-deki sürü halinde saldırmak, hücum etmek veya saldırgan kalabalık, ayaktakımı anlamına gelen *mob* kelimesinden kökenini almaktadır⁵. Bununla ilişkili olarak *mobbing* kavramıysa taciz etmek, rahatsız etmek, yıldırma, kötüleme anlamına gelmektedir⁶. Uygulamada *mobbing* teriminin yanında *bullying* kavramıyla da karşılaşmakta ve bunların sıklıkla birbiri yerine veya birlikte kullanıldığı görülmektedir⁷. Zira aralarında bazı benzerlikler bulunmaktadır. Bu benzerliklerin başında fail ile mağdur arasında çoğunlukla bir güç dengesizliğinin bulunması gelir⁸. Ayrıca kasıtlı ve tekrarlayan davranışlar olması ve mağdur bakımından yarattığı etkiler açısından da bu iki kavram benzer olmakla birlikte *bullying* kavramı; fiziksel, sözlü, sosyal dışlama ve siber olmak üzere farklı tür ve boyutları bulunan bir kavramdır⁹. Ancak çoğunlukla uygulamada *bullying* fiziksel

saldırı ve tehdit içeren bir kavram olarak kullanılmaktadır. *Mobbing* kavramı ise fiziksel şiddeti daha az içermekte, çoğunlukla kişinin kurnazca ve sinsice psikolojik şiddete maruz kalmasını kapsamaktadır. Başka bir ifadeyle, işyerinde uygulanan *mobbingte* mağdura karşı karmaşık davranışlarda bulunulmakta ve mağdur sosyal ortamdan dışlanmaktadır. *Bullying* kaba davranışlar ve sözlerle uygulanmaktayken, *mobbing* her çeşit incitici ve küçük düşürücü davranışın bütününden oluşmakta ve uzun süre sistematik olarak gerçekleştirilmesi sonucunda mağdur hem fiziksel hem de psikolojik açıdan yıpranmaktadır. *Bullyingte* saldırılar bireyselken, *mobbingte* saldırı genellikle bir grup tarafından gerçekleştirilir¹⁰. Bilimsel çalışmalar incelendiğinde hem *bullying* hem de *mobbing* kavramlarının farklı yer ve şekillerde ortaya çıktığına yer verildiği görülmekteyse de *bullying* kavramını inceleyen çalışmaların çoğunlukla okullardaki arkadaşlar ve ev içinde kardeşler arasındaki ilişkilere yer verdiği¹¹, buna karşın *mobbing* kavramını ele alan çalışmalarınsa daha çok işyerindeki psikolojik tacizi incelediği görülmektedir¹².

Psikolojik taciz kavramı için uluslararası ve ulusal literatürde farklı tanımlamalara gidilmiş, ancak tam olarak tanım birliği sağlanamamıştır¹³. Leymann ise psikolojik tacizi, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer bir kişiye yönelik sistematik ve uzun bir zaman diliminde gerçekleşen ve böylece fail ile mağdur arasındaki ilişkiyi karakterize eden olumsuz iletişimsel eylemler olarak tanımlamıştır¹⁴. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işyerinde psikolojik tacizi “*hedeflenen bir işçiye karşı cephe oluşturmak, grup halinde saldırmak*” şeklinde tanımlamış ve “*...bir grup çalışanı ya da bir kişiyi kindarca, acımasızca ve kötü niyetli olarak küçük düşürme ve utandırmaya yönelik saldırgan*

4 Andreas Slizyk: Schmerzensgeld 2025, 22. Auflage, München, C.H. Beck, 2025, Rn. 226; Fatma Burcu Savaş: İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2007, s. 6; Gülnur Erdoğan: Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 83, 2009, s. 319; Cengiz Çukur: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çimento İşveren Dergisi, 26(2), 2012, s. 35; Tınaz, s. 14.

5 Aurelia Gurt: Stalking Eine Analyse der gegenwärtigen Gesetzeslage und die Frage nach einem Revisionsbedarf im Schweizer Recht, Zürich, SchultlessVerlag, 2020, Rn. 71.

6 <https://www.oed.com/search/dictionary/>, E.T. 7 Mart 2025.

7 Gurt, Rn. 71; Mobbing ile karıştırılabilen benzer diğer kavramlar ve farkları için bkz. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, s. 7-10.

8 Gurt, Rn. 71.

9 Eve M. Brank/Lori A. Hoetger/Katherine P. Hazen: Bullying, The Annual Review of Law and Social Science, 8, 2012, s. 214.

10 Savaş, s. 6-7.

11 Brank/Hoetger/Hazen, s. 214.

12 Gurt, Rn. 71.

13 Gurt, Rn. 71.

14 J. Rauls/F. Buchallik/A. Zimmer/E. Kraft/D. Beck: Verbreitung und Bedingungen von betrieblichen Maßnahmen zum Umgang mit Mobbing in Deutschland, Zbl Arbeitsmed, 2025, 75, s. 1.

davranışlara teşebbüs etmeyi" psikolojik taciz kapsamında değerlendirmiştir¹⁵.

Türkiye'de *mobbing* 2005 yılı itibariyle bilimsel çalışmalara konu edilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte, *mobbing* kelimesinin Türkçe karşılığı açısından bir netlik olmaması ve tek kelimeyle ifade edilmesinin zorluğu sebebiyle bilimsel çalışmalarda aynı olguyu ifade etmek üzere "işyerinde psikolojik şiddet", "işyerinde psikolojik taciz", "işyerinde manevi taciz", "duygusal şiddet", "işyerinde zorbalık" gibi farklı kombinasyonların kullanıldığı, ancak genellikle *mobbing* sözcüğünün tercih edildiği görülmektedir¹⁶. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu *mobbing* ifadesine yönelik kavram birliği için Türk Dil Kurumu'ndan (TDK) talepte bulunmuş, TDK işyerinde *mobbingi* "bezdiri" olarak tanımlamıştır¹⁷. Ancak bu tanımın yetersiz kaldığı açıktır. Zira psikolojik tacizin "bezdiri" ifadesiyle sınırlanması bir yandan *mobbingi* hafife almak olacak bir yandan da failin davranışına ve davranışın saldırı niteliğine sahip olup olmadığına bakılmaksızın işyerinde stres yaratan her bezdirici davranışın psikolojik taciz olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurabilecektir¹⁸. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun hazırladığı raporda psikolojik taciz, sistemli bir şekilde süreklilik arz eden bir sıklıkla çalışanı sindirme amacıyla kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve fiziksel saldırgan davranış şeklinde tanımlanmıştır¹⁹. Bunun yanında Türk doktrininde de işyerinde psikolojik taciz ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmıştır. Ancak ne Türk hukukunda ne de ulus-

lararası hukukta belirli ve ortak bir tanım vardır. Kavramın kapsam itibariyle geniş olması bu durumda etkindir. Hakimlerin her somut olayı kendi özelinde değerlendirmesi, yorum ve uygulama görevlerini yerine getirmesi sebebiyle kavramın sınırları gittikçe belirginleşmektedir. Bununla birlikte, bir tanım yapılması yoluna gidilirse her durumu kapsayabilmesi için ayrıntıya kaçılmadan genel bir tanımla yetinilmesi daha doğru olacaksa da, TDK tarafından önerilen "bezdiri" kelimesi fazlasıyla genel bir ifadedir²⁰.

Uluslararası çalışmalarda *mobbing* olgusunun incelenmesi Türk hukukuna nazaran daha eski olmakla birlikte, ancak 1980'li yıllara uzanmaktadır. Bunu izleyen süreçte, 1990'lı yılların başından itibaren bazı ülkelerde *mobbing* yasal düzenlemelere açıkça konu edilirken, bazı ülkeler ise *mobbinge* ilişkin mevzuatında açık düzenleme yapmamış, ancak psikolojik tacize uğrayanları mevcut hukuki düzenlemeleriyle korumaya çalışmıştır²¹.

Türk yargısında işyerinde psikolojik taciz kavramı ilk defa Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20 Aralık 2006 Tarihli ve E. 2006/19, K. 2006/625 Sayılı Kararında yer almıştır. Bu karara göre, "*Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir.*"²². Yargı kararlarında ve Türk doktrininde psikolojik tacizin farklı tanımlarıyla karşılaşılmakla birlikte, mevzuatımızda bu kavrama ilişkin açık bir tanım yoktur. Ancak 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu²³ m. 2'de "taciz" kavramı, "*Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya*

15 Nuray Karaca: AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü, Çimento İşveren Dergisi, 23(5), 2009, s. 27.

16 Ali Güzel/Emre Ertan: İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum Dergisi, 16, 2008, s. 153; Lokmanoğlu, 2024a, s. 26; Savaş, s. 7-8; Limoncuoğlu, 2013a, s. 53; Arslan Ertürk, s. 47; Şen, s. 48; Çukur, s. 36.

17 Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, s. 6; <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 7 Mart 2025.

18 Canan Ünal: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 10(37), 2013, s. 23.

19 Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, s. 6.

20 Ünal, s. 21-23; Savaş, s. 44; Limoncuoğlu, 2013a, s. 53.

21 Lokmanoğlu, 2024a, s. 24.

22 E.T. 8 Mart 2025; Yargıtay kararlarında da psikolojik tacize ilişkin farklı tanımlarla karşılaşılmaktadır. Farklı örnekler için bkz. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 12 Şubat 2013 Tarih ve E. 2010/38293, K. 2013/5390 Sayılı Kararı; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25 Eylül 2013 Tarih ve E. 2012/1925, K. 2013/1407 Sayılı Kararı, E.T. 8 Mart 2025.

23 RG, 20 Nisan 2016, Sayı 29690.

böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış” şeklinde psikolojik tacizi de içine alarak tanımlanmıştır (m. 2/1-j).

Her ne kadar işyerinde psikolojik tacizin açık ve ortak bir tanımı bulunmasa da, bu kavramın temel dört unsuru bulunmaktadır. Bunlardan ilki, davranışın kural olarak işyerinde gerçekleşmesidir²⁴. Bir başka ifadeyle, bir baskı ve/veya yıldırmanın psikolojik taciz sayılabilmesi için bu davranışın kural olarak işyerinde gerçekleşmesi gerekir. İşyerinin tanım ve kapsamı 4857 sayılı İş Kanunu²⁵ (İK) m. 2’de yer almaktadır. Burada işyeri, “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” şeklinde tanımlanmakta ve devamında eklentilerin de işyerinden sayılacağı ifade edilmektedir. Böylece tanımdakinden daha geniş bir alan işyeri kapsamına dahil olmaktadır. Bu durum da ilgili hükmün devamında kanun koyucu tarafından açıkça ortaya koyulmaktadır. Ancak psikolojik tacizin aslında işyeri ile sınırlı olmadığını ifade etmek gerekir. Başka bir deyişle, psikolojik taciz işyeri dışında da meydana gelebilir. Öyle ki, işverenin işin yetiştirilmesi için işçiyi işyeri dışında sürekli araması psikolojik tacizi oluşturur. Yargıtay kararlarında da psikolojik tacizin işyeri veya mesai saatleri dışında meydana gelebileceğine yer verildiği görülmektedir²⁶.

Psikolojik tacizin ikinci unsuru, çalışanın hedef alınarak, bu kişiye düşmanca ve ahlak dışı saldırgan davranışlarda bulunulmasıdır²⁷. Bu unsuru ayrıca çalışanın haysiyetine zarar verme amacına ve etkisine sahip olan, düşmanlık, yıldırma ve aşağılama içeren, rencide edici bir çalışma orta-

mı yaratan davranışlarda bulunulması şeklinde açıklamak da mümkündür²⁸.

İşyerindeki düşmanca ve ahlak dışı davranışın, psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için elzem olan bir unsur da bunun süreklilik arz etmesidir. Başka bir ifadeyle, davranışların sistematik biçimde süreklilik arz etmesi gerekliliği *mobbingin* üçüncü unsurudur²⁹. Psikolojik taciz süreci günlerce, haftalarca, aylarca sürebilir. Zararın ortaya çıkma süresi psikolojik tacize uğrayan kişinin tahammül seviyesine göre değişebilmektedir³⁰. Bu nedenle kesin bir süre ve eylem sayısı vermek mümkün değilse de psikolojik tacizden söz edilebilmesi için tek bir eylemin yeterli olmadığı, aksine çalışanın kişilik haklarını ihlal eden veya sağlığına zarar veren birden çok eylemin birleştiği bir süreç olması gerektiği açıktır³¹. Özellikle farklı hukuka aykırı fiillerden *mobbing* teşkil eden fiilleri ayırmak için, *mobbingin* birden fazla eylemden oluşan ancak tek bir süreçte birleşen sürekli eylemlerden oluştuğu vurgusu hem yargı kararlarında hem de doktrindeki tanımlarda yapılmaktadır³². Buna karşın, bazı örneklerde adeta tek bir eylemin bulunduğu düşünülebilir. Örneğin, mağdurun pencere ve telefonu olmayan bodrum katında bulunan bir odada çalışmaya zorlanması. Bu örnekte ortada tek eylem olsa da bu eylem bir süreci içermekte ve sonucu devamlı bir durumu ortaya koymaktadır³³. Dolayısıyla *mobbingi* karakterize eden ve yargıya yansıyan olaylarda nitelemeye yardımcı olan unsurun birçok bireysel fiil ve hareket tarzından oluşan sistematik ihlaller olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır³⁴. Eklemek gerekir ki, psikolojik tacizin bu unsuru, dava bakımından zamanaşımı süresi ve hak düşürücü sürelerin işleminde de önem taşımaktadır. Zira eylemler devam eden yapıda

24 Salim Yunus Lokmanoğlu: İşyerinde Psikolojik Taciz, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 30, 2017b, s. 385.

25 RG, 10 Haziran 2003, Sayı 25134.

26 Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 4 Kasım 2010 Tarih ve E. 2008/37500, K. 2010/31544 Sayılı Kararı, E.T. 8 Mart 2025.

27 Anja Mengel: Compliance und Arbeitsrecht, 2. Auflage, München, C. H. Beck, 2023, § 6. Rn. 34; Lokmanoğlu, 2017b, s. 386; Yargıtay Yirmiikinci Hukuk Dairesi, 26 Haziran 2014 Tarih ve E. 2014/15971, K. 2014/19538 Sayılı Kararı, E.T. 8 Mart 2025.

28 Mengel, § 6. Rn. 35.

29 Slizyk, Rn. 227.

30 Lokmanoğlu, 2017b, s. 386.

31 Mengel, § 6. Rn. 34.

32 Mengel, § 6. Rn. 34; Gurt, Rn. 7; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 14 Kasım 2014 Tarih ve E. 2012/25934, K. 2014/29487 Sayılı Kararı, E.T. 8 Mart 2025.

33 Sevgi Dursun Ateş: İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 471.

34 Mengel, § 6. Rn. 35-36.

olduğu, yani süreklilik arz ettiği için zamanaşımı süresi ve hak düşürücü süreler ancak *mobbingi* oluşturan son eylemden itibaren başlayacaktır³⁵.

Psikolojik tacizin dördüncü ve son unsuru ise davranışların mağdura yönelik olarak zarar verme kastıyla yapılmasıdır. Doğrudan çalışanı hedefleyen, önceden planlanan ve sistematik uygulanan davranış kastının varlığını gösterir³⁶. Yargıtay bir kararında işyeri çalışanına zaman zaman bağırarak, çalışanın işyerinde bayılmasına sebep olan ve hastaneye kaldırılmasına karşı çıkan amir konumundaki çalışanın davranışının psikolojik taciz oluşturduğuna hükmetmiştir³⁷.

Almanya'da yapılan araştırmalara göre, çalışanların yaklaşık %5-7'sinin psikolojik tacize maruz kaldığı tahmin edilmektedir. Araştırmalarda psikolojik tacizin sosyoekonomik düzeyi düşük çalışanlar ile genç çalışanlar arasında daha sık gerçekleştiği, genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre üstleri tarafından daha sık psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmüştür. Sonuçlara göre, psikolojik tacizin ortaya çıkması, otoriter veya serbest bırakıcı liderlik tarzı, yüksek zaman ve performans baskısı, işyerindeki belirsiz sorumluluk ve rol çatışmaları gibi psikososyal çalışma koşullarıyla güçlü bir biçimde bağlantılıdır. Gözlemlenen psikolojik taciz vakıalarının %90'ının işyerinin yeniden yapılanması, yüksek iş hızı ve yükü, liderlik kapasitesindeki eksikliklerle ilişkili olduğu görülmüştür³⁸.

Son olarak belirtmek gerekir ki, işyerindeki normal insan ilişkilerinin parçası olan her anlaşmazlık veya çatışma psikolojik tacizin unsurlarının gerçekleşmesine sebep olmaz³⁹. Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, psikolojik tacizin oluşması için sistematik bir şekilde bezdirme davranışında bulunulması gerektiğini, bir defaya mahsus fiili saldırının işyerinde psikolojik taciz kapsamında

değerlendirilemeyeceğini belirtmektedir⁴⁰. Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere anlık olarak bir kişiye yapılan hakaret, fiziksel şiddet gibi haller psikolojik tacizin unsurlarının oluşumuna sebebiyet vermez⁴¹. Ayrıca işyerinde yöneticinin otoriter olması, çalışanlara nazik davranmaması da işyerinde psikolojik taciz kapsamında değerlendirilemez. Dolayısıyla kişilik değerlerine saldırı şeklinde değerlendirilmeyecek eylemlerin bir sürece yayılarak sistematik şekilde sergilenmesi durumunda kişilik değerlerini zedeleyici bir durumun olduğundan söz edilebiliyorsa psikolojik tacizin varlığından bahsedilebilir⁴².

B. Süreç

Psikolojik taciz rahatsız edici davranışlarla başlayan, mağdura acı veren ve zaman içinde hız kazanarak mağdurun psikolojik ve fizyolojik sağlığını etkileyen bir süreçtir. Esasen taciz iş hukukuna özgü araçlar ile yapılmaktadır⁴³. Psikolojik tacizin varlığına ilişkin belirtiler davranışsal ve fizyolojik olmak üzere iki şekilde ele alınabilir. İşyerinde kişiye ait eşyanın aniden ortadan kaybolması, iş arkadaşlarıyla tartışmanın her zamankinden daha fazla olması, kişi çalışma ortamına girdiğinde konuşmaların aniden kesilmesi, hakında asılsız söylentilerin ortaya atılması, cinsel tacizde bulunulması, kişiye yetenek ve becerisinin çok altında veya kendisini çok zorlayan işlerin verilmesi, iş ortamındakiler tarafından sürekli eleştirilme ve küçük düşürülme psikolojik tacizin davranışsal belirtilerine örnek gösterilebilir⁴⁴. Ki-

35 Mengel, § 6. Rn. 34.

36 Slizyk, Rn. 227; Lokmanoğlu, 2017b, s. 387.

37 Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 1 Nisan 2011 Tarih ve E. 2009/8046, K. 2011/9717 Sayılı Kararı, E.T. 8 Mart 2025.

38 Rauls/Buchallik/Zimmer/Kraft/Beck, s. 1.

39 Şen, s. 49; Ünal, s. 24; Karaca, s. 30.

40 Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 4 Şubat 2024 Tarih ve E. 2012/2473, K. 2014/2959 Sayılı Kararı; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 12 Şubat 2013 Tarih ve E. 2010/38293, K. 2013/5390 Sayılı Kararı, E.T. 8 Mart 2025.

41 Sarper Süzek/Süleyman Başterzi: İş Hukuku, 24. Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2024, s. 421.

42 K. Ahmet Sevimli: Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 36, 2013, s. 116.

43 Tınaz, s. 16.

44 Hediye Ergin: Oldukça eski, fakat yeni ifade edilen bir olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, 1, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2010, s. 245; Tınaz, s. 16-17; Murat Akı: Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri-Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 21, 2011, s. 87-88; Lokmanoğlu, 2024a,

şinin panik atak geçirmesi, depresyona girmesi, kalp çarpıntılarının oluşması, sindirim, solunum ve bağışıklık sisteminde sorunlar meydana gelmesiye psikolojik tacizin fizyolojik belirtilerine örnek verilebilir⁴⁵.

İşyerinde mağdura yönelik taciz davranışlarının amacı, grupta istenmediğine karar verilen mağdurun işe yoğunlaşmasının ve başarısının olumsuz etkilenmesini, mümkünse istifa etmesini, istifa ettirilemezse işe yoğunlaşmasında azalma ve performans düşüklüğü sebebiyle geçerli nedenler yapay olarak doğrudan işveren tarafından ya da işverenin taciz uygulamasına sessiz kalması ile dolaylı olarak yaratılarak iş sözleşmesinin feshinin sağlanmasıdır⁴⁶. Amacı bu şekilde ifade edilebilen işyerinde psikolojik tacizin fail veya mağduru bakımından bu kişilerin kim olduğuna göre üçlü bir ayrım yapılabilir. Aynı düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından yapılan psikolojik taciz yatay psikolojik taciz olarak adlandırılır. İşverenin işçiye ya da üstün astı yaptığı psikolojik taciz düşey psikolojik tacizdir. Az görülmekle birlikte işçinin işverene ya da astın üste yaptığı psikolojik taciz ise dikey psikolojik taciz olarak adlandırılır. Belirtmek gerekir ki çalışan, işyerinde çalışmayan bir üçüncü kişinin (müşteri, çalışanların yakınları gibi) psikolojik tacizine de maruz kalabilir⁴⁷.

İşyerinde gerçekleşen psikolojik taciz sürecinde rol alanlar da psikolojik taciz failleri, psikolojik taciz mağdurları ve izleyiciler olmak üzere üç tip olup, esasen herkes psikolojik taciz sürecinde rol almaya adaydır⁴⁸. Failler hiçbir kişilik grubuna tam olarak uygun olmayan, sosyal beceri eksikliğine sahip kişilerdir. En sık karşılaşılan psikolojik taciz fail tiplerinden bazıları; narsist tacizciler, hiddetli tacizciler, ikiyüzlü tacizciler, megaloman tacizciler ve hayal kırıklığına uğramış tacizcilerdir. Narsist tacizciler, kendilerini büyük bir güç ve

mükemmel olarak gördüklerinden iç çatışmalarını bir başkasına yükleme eğiliminde olurlar. Hiddetli tacizciler, içlerindeki öfkeyi kontrol edemedikleri ve problemleriyle başa çıkamadıkları için bir başkasıyla uğraşma eğilimindedir. İkiyüzlü tacizciler, başkalarının üstünlüğünü, başarı ve yükselmesini hazmedemediklerinden sinsice mağdura kötülük yapma eğilimindedir. Megaloman tacizciler, kendilerine yönelik güven sorunları sebebiyle kıskançlık, nefret ve saldırgan biçimde davranış gösterme eğilimindedir. Hayal kırıklığına uğramış tacizcilerse çalışma hayatı dışındaki yaşanan olumsuzlukları işyerinde başkalarına kıskançlık olarak yansıtmayı tercih ederler⁴⁹.

Psikolojik taciz sürecinde herkes bir gün farklı şekillerde rol alabilir. Ancak bu rollerden en ağır olanı mağdur olmaktır. Mağdurlar bakımından bir kişilik tiplmesi mevcut olmamakla birlikte genellikle mağdur, karşı cinsten çalışanların yoğun olduğu işyerinde tek başına kalan erkek veya kadın, çalışma ortamında bulunan kişilerden farklı olan ve kaynaşamayan biri, işyerinde başarılı olan ve yönetimce takdir edilen biri veya işyerine yeni gelen ve diğer çalışanlardan nitelik, güzellik gibi bir yönüyle daha üstün olan kişidir⁵⁰. Psikolojik taciz hakkında yapılan çalışmalarda, mağdurların çoğunlukla hakkını aramaktan çekinen, çatışmadan kaçan, dürüst ve iyi niyetli kişiler oldukları görülmektedir⁵¹. Ayrıca birçok mağdurun işini kaybedeceği endişesiyle kendisine uygulanan psikolojik tacizi dışarıya yansıtmadığı da söylenebilir.

Psikolojik tacizin izleyicileriye iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi taciz sürecine doğrudan katılmayan, fakat süreci algılayan, yansımalarını yaşayan ve bazen dolaylı olarak taciz sürecine dahil olan kişilerdir. Yapı olarak izleyicilerin bazıları kurbana, bazıları da faile benzemektedir. En sık karşılaşılan psikolojik taciz izleyici tipleri; diplomatik izleyici, yordakçı izleyici, fazla ilgili izleyici, bir şeye karışmayan izleyici ve ikiyüzlü

s. 50-52; Bayram, s. 317.

45 Tınaz, s. 18.

46 Akı, s. 88; Savaş, s. 8; Erdoğan, s. 320.

47 Ünal, s. 24; Erdoğan, s. 324; Lokmanoğlu, 2024a, s. 46; Savaş, s. 12-15; Sevimli, s. 117.

48 Tınaz, s. 19.

49 Tınaz, s. 19-20; Savaş, s. 12; Çukur, s. 39.

50 Tınaz, s. 20-21; Akı, s. 88; Savaş, s. 16-17.

51 Lokmanoğlu, 2024a, s. 47; Çukur, s. 39.

izleyicidir. Bunlardan diplomatik izleyici, bir anlaşmazlık durumunda daima uzlaşmadan yanadır. Yardakçı izleyici, psikolojik tacizi uygulayan kişiye sadık biri olmakla birlikte, bu özelliğinin bilinmesini de istemez. Fazla ilgili izleyici, başkalarının problemleriyle ısrarla ilgilenen ve kişinin özel alanına girmeye çalışan izleyicidir. Bir şeye karışmayan izleyici, taciz sürecinden uzak durmaya çalışır ve fikir ileri sürmeksizin duyarsız kalmaya çalışır. İkiyüzlü izleyici, hiçbir şeye karışmıyor görünse de tacizciye destek çıkar⁵².

Psikolojik taciz sürecinde en ağır sonuçları aslında mağdurlar bakımından doğmaktadır. Mağdurlar depresyon, özgüven eksikliği gibi psikolojik sorunların yanında iştahsızlık, zayıflama, vücudun belli bölgelerinde rahatsızlıklar gibi fizyolojik sorunlar da yaşayabilmektedir. Psikolojik taciz mağduru, ruhsal ve fiziksel yönden zarar görmesi neticesinde yaptığı masraflar bakımından ekonomik kayba uğramakta, mesleki imajını yitirmekte ve yalnızlığa itilmektedir. Ancak psikolojik taciz sadece mağduru olumsuz etkilememekte; tacizin uygulandığı işyerine, topluma ve ülke ekonomisine de ciddi olumsuz sonuçları olmaktadır⁵³. İşyerinde psikolojik taciz, genellikle mağduru işyerinden atmak için bir örgüt stratejisi olarak uygulanmaktaysa da o işyeri açısından da olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Zira taciz sürecinde çalışma ortamında, işçiler arasında çatışmalar meydana gelebilmekte ve iş ahlakı olumsuz etkilenebilmektedir. Bunun yanında, örgüt sağlığının bozulmasıyla çalışanların iş doyumunu ve çalışma ortamının da olumsuz etkilenmesi sonucunda işyerindeki verimin düşmesiyle karşılaşılabilir. Bunun sonucundaysa çalışma veriminin düşmesi ve huzursuz ortamda çalışamayan uzmanların işyerinden ayrılması söz konusu olabilmekte ve aslında işyeri psikolojik tacizi kendi varlığıyla ödeyebilmektedir. İşyeri tarafından psikolojik tacize karşı gerekli önlemler alınmadığında psikolojik taciz olayları büyüyecek, davaya dönüştüğünde ve bu durum basına

yansıdığında işyerinin kurumsal kimliği bile zarar görür. Toplum ve ülke ekonomisi bakımındansa sağlık harcamaları, işsizlik ve vergi kayıpları artar. Toplumda nitelikli fakat boşta gezen, psikolojik açıdan sağlıklı ve taciz mağdurlarının sayısı artar⁵⁴. Özetle, genellikle mağduru işyerinden ayrılmaya itme amaçlı bu sürecin olumsuz etkileri sonunda işyerini, toplumu ve ülkeyi de içine alır. Psikolojik tacizin bu etkisine, 2025/3 sayılı Genelgenin⁵⁵ ilk cümlelerinde de dikkat çekildiği ve bu olumsuz etkilerin önlenmesinin hedeflendiği görülmektedir.

Psikolojik tacizin ortaya çıkardığı olumsuz etkileri önlemek için birtakım tedbirlerin alınması şarttır. Bu konuda en önemli görev işyeri konumundaki kurum ve örgütlerin yönetici ve sahiplerine düşmektedir. Bu kişilerin çalışma ortamındaki çekişmelerin farkında olması, sorunların çözümü açısından adaletli ve insani davranması, konuyla ilgili yapılan şikayetleri değerlendirmesi ve gerekli önlemleri alması oldukça önemlidir. Ayrıca çalışanların psikolojik taciz konusunda eğitilmesi, gerekirse yönetim anlayışının yeniden ele alınması da gerekmektedir⁵⁶.

II. Türk Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz

A. Psikolojik Tacizin Hukuka Aykırılığının Normatif Dayanakları

1. Genel Olarak

Psikolojik taciz, buna ilişkin doğrudan bir yasal düzenlemenin bulunmadığı süreçte dahi yargıya taşınmış ve çeşitli yasal dayanaklarla bu uyuşmazlıklar çözüme kavuşturulmuştur. Zira özel bir yasal düzenleme bulunmasa bile haksız fiil ve sözleşme hükümlerinin uygulanmasıyla uyuşmazlıklar çözüme kavuşturulabilmektedir⁵⁷. Bu kapsamda özellikle işverenin işçiyi koruma borcu

52 Tınaz, s. 21-22; Lokmanoğlu, 2024a, s. 48; Savaş, s. 17-18.

53 Tınaz, s. 24; Lokmanoğlu, 2024a, s. 58; Savaş, s. 22; Çukur, s. 44; Şen, s. 47.

54 Tınaz, s. 25-26; Lokmanoğlu, 2024a, s. 60; Savaş, s. 23-24; Çukur, s. 45; Arslan Ertürk, s. 47; Ergin, s. 248.

55 RG, 6 Mart 2025, Sayı 32833.

56 Arslan Ertürk, s. 47.

57 Mengel, § 6. Rn. 37.

akla gelmekte ve işverenin aralarındaki sözleşme uyarınca işçisinin sağlığını ve kişiliğini koruma yükümlülüğü kapsamında *mobbing*ten de koruması gerekmektedir⁵⁸. Ancak bunun yanında farklı hukuk dalları kapsamında çeşitli yasal dayanaklar (5237 Türk Ceza Kanunu⁵⁹, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu⁶⁰ gibi kanunlardaki yasal düzenlemeler) bulunmaktadır.

2. İşverenin Borçları Bakımından⁶¹

a. Koruma Borcu Bakımından

İşverenin hizmet sözleşmesi kapsamında çeşitli borçları bulunmaktadır. Bunlardan biri de işçiyi koruma borcudur. Yasal dayanağını 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁶² m. 417'den alan işverenin işçiyi koruma borcu, psikolojik tacize karşı korumayı da açıkça içermektedir. 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu'nda⁶³ işverenin psikolojik tacize karşı işçisini koruyacağına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktaydı. Dolayısıyla TBK m. 417/l kapsamında ilk defa psikolojik taciz olgusu ve buna karşı işverenin koruma yükümlülüğünün açıkça düzenlendiğini söyleyebiliriz⁶⁴.

Türk Borçlar Kanunu m. 417 "İşçinin kişiliğinin korunması" başlığını taşımaktadır. Bu hükme 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. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü

önleme uymakla yükümlüdür." Görüldüğü üzere, işverenin işçiyi gözetme, onun bedensel ve fiziksel bütünlüğünü koruma yükümlülüğü, işçiyi sadece fiziksel tehlikelere karşı değil, ayrıca psikosozal tehlike ve risklere karşı koruma yükümlülüğünü kapsamaktadır⁶⁵. Belirtmek gerekir ki, işverenin bu yükümlülüğü hem işverenin kendi davranışlarına hem de işyerinde çalışan diğer kişilerin veya üçüncü kişilerin davranışlarına karşıdır⁶⁶. İşverenin işçinin kişiliğini koruma borcuna aykırı davranmasının yaptırımı da TBK m. 417/3'te düzenlenmektedir. Buna göre, işverenin yükümlülüğünü ihlaliyle işçinin zarara uğraması halinde bu zararların sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri uyarınca tazmin edilmesi gerekmektedir. Sözleşmeye aykırılıktan sorumluluğa gidilmesi, haksız fiil sorumluluğuna göre işçinin menfaatinedir. Bununla birlikte, işverenin sözleşmeye aykırılıktan sorumlu olması, haksız fiilden doğan sorumluluğunu ortadan kaldırmaz⁶⁷.

Türk Borçlar Kanunu m. 417'de işçinin psikolojik tacize karşı korunmasına ilişkin bir düzenleme bulunmasaydı dahi, işverenin bu yönde bir koruma borcu olduğunun kabul edilmesi gerekirdi. Zira işçiyi koruma ve gözetme borcu işverenin işçinin kişilik haklarına saygı göstermesini, onu diğer işçilerden gelecek saldırılara karşı korumasını gerektirirdi. Fakat bu durum, madde kapsamında psikolojik tacizin açıkça düzenlenmesinin değerini azaltmamalıdır⁶⁸. Çünkü işyerinde psikolojik taciz uygulamada oldukça yaygın olup, birçok işveren veya işveren vekilinin iş sözleşmesinin güçsüz tarafında bulunan işçiye karşı yönetim hakkını kullanarak psikolojik tacizde bulun-

58 Mengel, § 6. Rn. 38.

59 RG, 12 Ekin 2004, Sayı 25611.

60 RG, 8 Aralık 2001, Sayı 24607.

61 Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar ve kanun hükümleri göz önünde bulundurulduğunda psikolojik taciz sürecinin hukuka aykırılığının bu çalışma kapsamında incelenecek olan normatif dayanaklarını işverenin gözetme borcu, eşit davranma borcu ve dürüst davranma borcuna ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır.

62 RG, 4 Şubat 2011, Sayı 27836.

63 RG, 29 Nisan 1926, Sayı 359.

64 Ünal, s. 47.

65 Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2023, s. 367; Güzel/Ertan, s. 164; Şen, s. 62.

66 Lokmanoğlu, 2017b, s. 390; Slizyk, Rn. 227a.

67 Fatma Burcu Savaş Kutsal: Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, 1, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2016, s. 632.

68 Yargıtay'ın TBK m. 417 düzenlemesine ilişkin görüşü için bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25 Eylül 2013 Tarih ve E. 2012/1925, K. 2013/1407 Sayılı Kararı, E.T. 10 Mart 2025.

duğu bilinmektedir⁶⁹.

Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda psikolojik tacize yönelik açık düzenleme bulunmasa da konuya ilişkin ortaya çıkan birçok uyuşmazlık vardı. Yargıtay psikolojik taciz hakkındaki ilk kararını Ankara 8. İş Mahkemesi'nin kararının temyizi üzerine vermiştir. Bu kararda Yargıtay, ilk derece mahkemesinin kararına gerekçesinde aynen yer vererek psikolojik tacizin hukuka aykırılığına ilişkin yasal dayanaklarını, TMK m. 2'de yer alan dürüstlük kuralları ile İK'de düzenlenen işverenin çalışanlarına eşit davranma borcu uyarınca işverenin işçisini koruma-gözetme borcu olarak belirlemiştir⁷⁰. İlk karar olarak ifade edilmesine karşın, son olmadığı açıktır. Zira iş ilişkisinin kişisel ilişki yaratması, ilişkinin taraflarına kişilikleriyle ilgili çeşitli yükümlülükler de yüklemektedir. Bu kapsamda, işçinin işverene karşı sadakat borcu bulunduğu gibi işverenin de işçiye karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır⁷¹.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülüğü İK m. 77'de düzenlenmişti. Ancak bu düzenleme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁷² (İSGK) yürürlüğe girmesiyle mülga olmuştur. İSGK'nın "İşverenin genel yükümlülüğü" başlıklı 4. maddesinde işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ve buna göre oldukça kapsamlı tedbirler alması gerektiği belirtilmiştir. Ancak ilgili hükümde işyerinde psikolojik tacize ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte, İSGK m. 4 kapsamında işverenin yükümlülüklerinin psikolojik taciz dahil tüm mesleki riskleri kapsadığı kabul edilmelidir⁷³. Zira psikolojik taciz sebebiyle mağdurun ruh ve beden bütünlüğüne zarar gel-

me ihtimali bulunduğundan, psikolojik taciz bir iş sağlığı ve güvenliği meselesidir⁷⁴. Dolayısıyla İSGK kapsamında işverenin yükümlülükleri arasına işçinin manevi kişilik değerlerini zedeleyen psikolojik tacizin de alınması yerinde olacaktır⁷⁵.

Uluslararası sözleşmelerin iç hukukumuzda etkisi göz önüne alındığında son olarak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Sosyal Şartı'nda⁷⁶ konuya ilişkin yer alan düzenlemeye değinmek gerekir. Türkiye'nin de tarafı olduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Sosyal Şartı'nın "Onurlu çalışma hakkı" başlıklı 26. maddesinde taraf devletler çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri olumsuz davranışlara karşı gerekli önlemleri almayı taahhüt etmektedir. Böylece Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Sosyal Şartı'yla da çalışanların cinsel ve psikolojik tacize karşı korunmaları amaçlanmaktadır.

b. Eşit Davranma Borcu Bakımından

Eşitlik ile ilgili mevzuatımızdaki düzenlemelerin temeli Anayasa'nın⁷⁷ "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10. maddesidir. Eşitliğin farklı alanlara yansımaları bulunmakta ve çeşitli yasal düzenlemelerde o alana özgü olarak eşitlik ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Bu kapsamda, iş ilişkileri açısından da İK m. 5'te "Eşit davranma ilkesi" başlığı altında eşitliğe ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Bu maddede, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer bir borcu olan eşit davranma kapsamında, işverenin ayırım yapamayacağı, "esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi

69 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 368.

70 Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 30 Mayıs 2008 Tarih ve E. 2007/9154, K. 2008/13307 Sayılı Kararı, E.T. 10 Mart 2025.

71 Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 20 Aralık 2010 Tarih ve E. 2010/15688, K. 2010/38732 Sayılı Kararı E.T. 10 Mart 2025; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan: Bireysel İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2017, s. 170.

72 RG, 30 Haziran 2012, Sayı 28339.

73 Lokmanoğlu, 2024a, s. 109.

74 Savaş Kutsal, s. 629; Sevimli, s. 123; Alman hukukunda da mobbing iş sağlığı ve güvenliği meselesi olarak ele alınmakta ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından alması gereken önlemler kapsamına mobbinge ilişkin korumalar da dahil edilmektedir. Alman Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi'nin güncel önerilerine göre, risk değerlendirmesi yapılırken psikolojik stres riski de dikkate alınmalıdır. Psikolojik stres riski meslektaşlardan veya üstlerden kaynaklanan aşağılama, hakaret, sosyal dışlama, ayrımcılık, taciz risklerini de kapsamalıdır. Konuya ilişkin uygulamanın değerlendirmesi için bkz. Rauls/Buchallik/Zimmer/Kraft/Beck, s. 1-9.

75 Limoncuoğlu, 2013a, s. 60; bu yönde Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 12 Şubat 2013 Tarih ve E. 2010/38293, K. 2013/5390 Sayılı Kararı, E.T. 10 Mart 2025.

76 RG, 9 Nisan 2007, Sayı 26488.

77 RG, 9 Kasım 1982, Sayı 17863 (Mükerrer).

karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye" ve "biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı" farklı işlem yapamayacağı düzenlenmektedir. Hükmün devamında ayrıca cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret karşılaştırılamayacağı da vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, eşitlik ilkesinden işverenin işçilerine karşı her durumda eşit davranacağı anlaşılmaz. Bir başka ifadeyle, eşitlik ilkesi mutlak değil nispi bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle, objektif ve haklı nedenlerin varlığı halinde işveren işçilere karşı farklı davranabilir⁷⁸.

Psikolojik tacizin doğrudan işverenin eşit davranma borcu kapsamında değerlendirilmesi her zaman mümkün değildir. Bununla birlikte, bazı hallerde psikolojik tacize konu davranışlar eşit davranma yükümlülüğünün ihlali anlamına da gelebilir. Örneğin, kadın bir işçiye cinsiyet temelli, onu yıldırma, bezdirme amacı taşıyan davranışlarda bulunularak psikolojik taciz uygulanıyor olabilir. Böyle bir ihtimalde şayet *mobbing*in diğer unsurları da varsa, işçiye yöneltilen yıldırma, bezdirme amacı taşıyan davranışların aynı zamanda cinsiyet temelinde gerçekleşiyor olması psikolojik tacizin işverenin eşit davranma borcuna aykırılık kapsamında yer almasını sağlar. Burada verilen örnekte olduğu gibi, eşit davranma borcuna aykırılık ile psikolojik tacizin kesiştiği durumlar olabilir de her ayrımcı davranış psikolojik taciz anlamına gelmez⁷⁹. Bu nedenle, her

somut olayda ayrıca inceleme yapılarak psikolojik taciz olgusu ile eşit davranma yükümlülüğüne aykırılığın birlikte bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerekliliğine katılmaktayız⁸⁰.

Ekleme gerekir ki, işverenin ayrımcılığı gerçekleştirme maksadıyla psikolojik tacizi araç olarak kullanması durumunda da eşit davranma borcunun ihlali gerçekleşebilir⁸¹. Ancak eşit davranma borcu işverenin borçlarından olduğu için, işverenin bir işçisinin başka bir işçiye psikolojik tacizde bulunması ihtimalinde işverenin eşit davranma borcuna aykırılığın ortaya çıkmayacağı açıktır. Fakat bu ihtimaldeki durum işverenin işçiye koruma borcuna aykırılık kapsamında değerlendirilebilir. Bir başka ihtimal olarak, şayet işveren ayrımcılık saikiyle bir işçinin diğerine yaptığı psikolojik tacize göz yumarsa işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı kabul edilmelidir⁸².

c. Dürüst Davranma Borcu Bakımından

Türk Medeni Kanunu'nun başlangıç hükümlerinde düzenlenen ve hukukun temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralı gereğince, herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır (m. 2). Bu ilkenin temel nitelikte olması sebebiyle iş hukuku alanında da uygulaması kaçınılmazdır. Bu kapsamda, işverenin yönetim hakkını kullanırken ve işçiye gözetme borcunu yerine getirirken de dürüstlük kuralına uyması gerekir. Bir başka ifadeyle, işverenin yönetim hakkının sınırlarını dürüstlük kuralları belirler ve bununla ilişkili olmak üzere işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu da dürüstlük kuralına göre kendisinden beklenebileceklerle sınırlıdır⁸³.

Yönetim hakkının kötüye kullanılması daha çok dikey psikolojik tacizle ilgilidir. Buna göre, yönetici çalışanlara taciz ve baskıyı yönetim şekline dönüştürmekte, bir başka ifadeyle hedef seç-

78 Süzek/Başterzi, s. 482; Ünal, s. 23; Lokmanoğlu, 2024a, s. 144-145.

79 Metin Bozkurt: İşverenin Eşit Davranma Borcu, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 67; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun sınırlama yapmadan psikolojik taciz oluşturan davranışların aynı zamanda eşit davranma borcunu ihlal ettiğini belirttiği kararı için bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 4 Ekim 2018 Tarih ve E. 2015/2274, K. 2018/1428 Sayılı Kararı; Buna karşın Yargıtay'ın her psikolojik taciz davranışının ayrımcılık tazminatını gerektirmediği ve tazminat için işçinin ayrıca ayrımcılığa uğradığını kanıtlaması gerektiğine ilişkin bir kararı için bkz. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 9 Temmuz 2019 Tarih ve E. 2016/32575, K. 2019/15142 Sayılı Kararı, E.T. 10 Mart

2025.

80 Bozkurt, s. 68.

81 Savaş Kutsal, s. 630; Lokmanoğlu, 2024a, s. 146.

82 Limoncuoğlu, 2013a, s. 66.

83 Süzek/Başterzi, s. 90.

tiği çalışanı işyerinden uzaklaştırmak için sahip olduğu yönetim gücünü kullanmaktadır⁸⁴. İşçinin işverenin emir ve talimatlarına uyarak iş görme borcunu yerine getirmesi ise işverenin kendini üstün görmesine ve yönetim hakkını daha fazla kötüye kullanmasına sebep olabilmektedir. Özetle işverenin yönetim hakkını kullanarak işçisine zarar vermesi, onu zor durumda bırakarak işten ayrılmasını sağlamak amacıyla psikolojik tacize başvurması dürüst davranma kuralına aykırılık oluşturmaktadır⁸⁵.

3. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından

İşyerinde psikolojik tacizin sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası ya da meslek hastalığı niteliğinde olup olmadığının değerlendirilmesi de önem arz etmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı kavramları sırasıyla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun⁸⁶ 13 ve 14. maddelerinde düzenlenmektedir. Bu düzenlemelere göre iş kazası bakımından doktrinde iş kazasının meydana gelebilmesi için ani ve dışarıdan gelen bir eylemin varlığının gerekli olması sebebiyle, sistematik ve uzun süre uygulanan psikolojik tacizin iş kazası sayılamayacağı değerlendirilmesi yapılmaktadır⁸⁷. Bununla birlikte, süreklilik kavramı, psikolojik tacizi meslek hastalığına yaklaştırmaktadır. Ancak doktrinde psikolojik tacizin meslek hastalığı olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde bir görüş olsa da⁸⁸, mağdurda oluşan rahatsızlık kendisinin maruz kaldığı taciz edici davranışlardan kaynaklanmakta ve bu durumda işten kaynaklanan, mesleğin yerine getirilmesi sebebiyle oluşan bir rahatsızlık olduğu söylenememektedir. Bir başka ifadeyle, psikolojik taciz sonucu meydana gelen ruhsal rahatsızlık sigortalının çalıştığı ya da yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenden meydana gelmemekte; mağdurda meydana gelen ruhsal rahatsızlık işin kendisinden bağımsız

faktörler sonucu ortaya çıkmaktadır⁸⁹. Sonuç olarak, psikolojik tacizin iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında değerlendirilemeyeceği kanaatindeyiz.

B. İşverenin Psikolojik Tacize Karşı Alabileceği Önlemler

İşyerlerinde psikolojik tacizin mümkün olduğunca önlenmesi için özellikle takdir edici ve çalışan odaklı bir yönetimin benimsenmesi ile iş stresinden uzak durulması açısından olumlu psikososyal çalışma ortamının sağlanması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca taciz riskini olabildiğince azaltmak için işyerinde olası vakıaların erken dönemde teşhis edilip önlemesine yönelik tedbirler alınmalıdır⁹⁰. Bununla birlikte, işverenin psikolojik tacize uğrayan mağdurun daha fazla zarar görmemesi ve taciz davranışına son verilmesini sağlayabilmek için meydana gelen psikolojik tacizden haberdar olması gerektiği açıktır.

İşverenin işyerindeki psikolojik tacize karşı alabileceği önlemlere, TBK'nın gerekçesinde işveren tarafından işçilerin derhal yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurulması ve güvenlik personeli bulundurulması örnek verilmiştir. Doktrinde ise işyerinde sağlıklı iletişim yapısının oluşturulması, işçilerin bu alanda eğitilmesi, her türlü hiyerarşik düzeyde sorumluluk tesis edilmesi, memnuniyet anketleri yapılarak tacizin olup olmadığının tespitinin sağlanması, işçilerin talep ve şikayetlerini işverene rahatlıkla ulaştırabilecekleri bir sistemin kurulması, çalışanlara konuyla ilgili yol gösterilmesi ve yardım sağlanması, gerekli hallerde mutlaka soruşturma yapılması, işyerinde disiplin ve cezalandırma sistemi kurulması, gerekli durumlarda mağdur ya da failin görevinin veya yerinin değiştirilmesi, son çare olarak ise psikolojik taciz failinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi işverenin psikolojik tacize karşı alabileceği önlemlere örnek verilmektedir⁹¹.

84 Dursun Ateş, s. 475.

85 Savaş Kutsal, s. 630.

86 RG, 16 Haziran 2006, Sayı 26200.

87 Ayşe Ledün Akdeniz: Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2015, s. 31.

88 Lokmanoğlu, 2024a, s. 127.

89 Akdeniz, s. 32.

90 Rauls/Buchallik/Zimmer/Kraft/Beck, s. 1-9.

91 Lokmanoğlu, 2024a, s. 107; Ünal, s. 47; Ergin, s. 252-259; Sevimli, s. 122-123.

C. Psikolojik Taciz Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki İmkânlar

1. Genel Olarak

Psikolojik tacizin her durumda hukuka aykırı olduğu açıktır. Bunun yanında, doğrudan mağduru hedef alan ve ona zarar vermeye yönelik davranışları içermesi sebebiyle de mağdurun kişilik hakları ihlal edilmektedir. Ancak psikolojik tacizin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlali gerekli değildir⁹². Kişilik haklarına yönelik her türlü ihlal psikolojik tacizin varlığı için yeterli olmakta⁹³; mağdurun kişilik hakları ve sağlığının ağır saldırıya uğramasıysa psikolojik tacizin varlığının tartışmasız şekilde kabulünü gerektirmektedir⁹⁴. İşçinin kişiliğine yönelik böyle bir saldırı durumundaysa farklı yasal düzenlemelerden kaynağını alan birden çok hakkı bulunmaktadır. İşçinin ileri sürebileceği bu haklar aşağıda ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2. Hukuki İmkânlar

a. İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma Hakkı

İşçinin iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkı, İSGK'nin "Çalışmaktan kaçınma hakkı" başlıklı 13. maddesinde düzenlenmektedir. Bu hüküm uyarınca, ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşan çalışana gerekli tedbirlerin alınmasını talep etme ve bu tedbirler alınıncaya kadar da ücreti başta olmak üzere kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklı olmak üzere çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmaktadır.

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçinin iş hukuku kapsamında sahip olduğu hakların başında da çalışmaktan kaçınma hakkı gelmektedir. Psikolojik taciz davranışlarının, işçinin üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaları sebebiyle işyerinde görülen işin tehlikelere açık hale gelmesi, konunun iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren boyu-

tunu ortaya koymaktadır⁹⁵. Zira psikolojik taciz de mağdur için ciddi ve yakın bir tehlike olduğundan işçinin ruhsal ve fiziksel sağlığı etkilenmekte ve psikolojik taciz davranışlarının faili kim olursa olsun tacizi sona erdirmeyen işveren, işçiye içinde çalışması beklenemeyecek bir ortam sunmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri uyarınca işverenin işçisine fiziksel ve ruhsal sağlığını koruyarak iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir ortam sağlaması gerekmekte ve işçiye uygun ortamı sağlayamayan ve onu korumaya yönelik gerekli önlemleri alamayan işverene karşı işçi iş görme edimini ifadan kaçınabilmektedir⁹⁶. Bununla birlikte, işverenin çalışmaktan kaçınan işçiye benzer bir işte çalışmayı önermesi halinde, şayet işçi bu öneriyi kabul etmezse işçinin davranışı dürüstlük kurallarına aykırı olur⁹⁷.

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı durum bakımından ele alınması gereken bir hüküm de TBK m. 408'dir. Zira hükümde işverenin temerrüdü düzenlenmektedir. Hüküm uyarınca işverenin, iş görme edimini haklı bir neden olmaksızın kabulden kaçınması halinde işçiye ücretini ödemekle yükümlü olduğu ve işçinin edimini sonradan yerine getirmesini isteyemeyeceği düzenlenmektedir⁹⁸. Hükümdeki kabulden kaçınması ifadesi, işveren tarafından gereken katılım fiilinin yerine getirilmemesi

95 Betül Erkanlı Başbüyük: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 283-284.

96 Savaş Kutsal, s. 635; Erkanlı Başbüyük, s. 290.

97 Savaş Kutsal, s. 636; Lokmanoglu, 2024a, s. 116.

98 TBK m. 408'de "İşverenin, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse" ifadelerinde her ne kadar kusuruyla denilmekteyse de alacaklının temerrüdü için kusur aranmayıp, sadece kabulden kaçınmanın haklı nedene dayanmaması yeterli olduğundan ve buradaki işverenin temerrüdü bir alacaklının temerrüdü olduğu için, TBK m. 408 uyarınca işverenin haklı bir neden olmaksızın iş görme edimini kabulden kaçınması hükmün uygulanması bakımından yeterli olacaktır. Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Kenan Tunçomağ: Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşin Kabulden Kaçınılması, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 19, 1968, s. 97 ve İmge Hazal Yılmaz Tekin: Türk Borçlar Kanunu'na Göre İşverenin İş Kabulden Kaçınması, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24(2), 2023, s. 471.

92 Savaş Kutsal, s. 632.

93 Yargıtay Yirmiikinci Hukuk Dairesi, 27 Aralık 2013 Tarih ve E. 2013/693, K. 2013/30811 Sayılı Kararı, E.T. 11 Mart 2025.

94 Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 1 Nisan 2011 Tarih ve E. 2009/8046, K. 2011/9717 Sayılı Kararı, E.T. 11 Mart 2025.

olarak anlaşılmalıdır⁹⁹. Bu kapsamda işçiye çalışabileceği uygun bir ortam sağlanması da gerek-mekte, işverenin işçinin maruz kaldığı psikolojik tacizi önleyemediği, onu psikolojik tacize karşı koruyamadığı bir durumda ise işveren temerrüde düşmektedir.

İşçinin işyerinde uğradığı psikolojik taciz sebebiyle iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkını kullanması ihtimali kapsamında yukarıda açıklanan iki düzenleme bakımından oldukça önemli ve ortak olan bir hususu yeniden vurgulamak isteriz ki, kanaatimizce işçinin böyle bir durumda ücretini elde edebilmesi yasal olarak açıkça düzenlenerek ücret korunmuştur. Zira ücret, kural olarak işçinin iş görmesinin karşılığında ödenirken, ücretin işçi bakımından önemi ve özellikleri dikkate alınarak iş görme edimini yerine getirmeden de ücretine hak kazanacağı özel durumlar bulunmaktadır¹⁰⁰. Yukarıda açıklanan İSGK m. 13 ve TBK m. 408 de bu kapsamda yer almaktadır.

b. Kişiliğin Korunmasına İlişkin Açılabilir Davalar

i. Savunma Davaları

Yukarıda yer verildiği üzere işçinin uğradığı psikolojik taciz, onun kişilik haklarının ihlali anlamına da gelebilmektedir. Bu kapsamda yasal dayanaklar bakımından ise öncelikle aklı TMK'nın kişiliğin korunmasına ilişkin 23 vd. maddeleri gelir. Zira bu hükümler kişiliği koruyan temel düzenlemelerdir. TMK m. 24/1'de "*Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.*" denilmektedir. TMK m. 25'te ise açılabilir davalara yer verilmektedir. Bu kapsamda açılabilir savunma davaları, önlenme davası, durdurma davası ve tespit davasıdır. Bu davaları psikolojik taciz mağduru, gerçekleştirdiği psikolojik tacizle kişilik hakkını ihlal eden kişiye karşı açabilecektir. Ancak bu kişi sadece psikolojik taciz eylemini doğrudan gerçekleştiren kişi değil, kusuruyla ya da kusursuz olarak bu eylemin gerçekleşmesi için

işbirliği yapan, buna izin veren veya teşvik eden herkes olabilmektedir¹⁰¹.

Önleme davası, diğer adıyla saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, saldırının henüz başlamadığı, ancak belirtilerden çok yakında hukuka aykırı böyle bir saldırının gerçekleşmesi tehlikesinin bulunduğu durumda açılabilir¹⁰². Bu davanın açılmasıyla esasen amaçlanan, mağdura yönelik saldırının henüz gerçekleşmeden ortadan kaldırılmasıdır¹⁰³. Bir başka ifadeyle, önleme davasıyla hâkimden davalıyı saldırı teşkil edecek davranışlarını daha gerçekleştirmeden, bu davranışlardan kaçınmaya mahkûm etmesi talep edilmektedir¹⁰⁴. Önleme davası bakımından, tehlikenin ciddi ve yakın olması şarttır¹⁰⁵. Dolayısıyla ortada somut ve ciddi emarelerin bulunması gereklidir. Ancak saldırı tehlikesini yaratan kişinin kusurlu olması ve muhtemel bir zarar tehlikesi ise davanın açılabilmesi için gerekli değildir¹⁰⁶. Bu dava, gerçekleşme ihtimali çok yüksek olan bir saldırıyı öncesinde önleyerek kişinin zarar görmesini engellediği için oldukça değerlidir ve psikolojik taciz gibi mağdur bakımından çok önemli ve ciddi zararlara sebep olabilecek bir olgu bakımından uygulanabilmesi de önem arzer. Ancak psikolojik tacizin, sürekli ve sistematik gerçekleşen davranışlardan oluşan bir süreç olarak, tek bir saldırı niteliğinde olması ve bu saldırının devam etmesi işçinin psikolojik taciz sebebiyle önleme davası açamayacağı sonucuna ulaşılmasına neden olmaktadır¹⁰⁷. Bununla birlikte, işe iade davası sonrası işyerinde yeniden işe başlayan veya daha önce işyerinde psikolojik tacize uğramış bir mağdurun benzer durum ve koşullarda yeniden aynı davranışlara maruz kalması ihtimalinde, kişilik hakkını ihlal edecek psikolojik taciz tehlikesinin varlığı kabul edilebilir¹⁰⁸. Dola-

¹⁰¹ Savaş, s. 106.

¹⁰² Mustafa Dural/Tufan Ögüz: Türk Özel Hukuku Kişiler Hukuku, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2024, s. 157.

¹⁰³ Dural/Ögüz, s. 157.

¹⁰⁴ M. Kemal Oğuzman/Özer Seliçi/Saibe Oktay Özdemir: Kişiler Hukuku, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2022, s. 273.

¹⁰⁵ Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 274.

¹⁰⁶ Dural/Ögüz, s. 158.

¹⁰⁷ Lokmanoğlu, 2024a, s. 132.

¹⁰⁸ Lokmanoğlu, 2024a, s. 132-133; Savaş Kutsal, s. 633.

⁹⁹ Tunçomağ, s. 96; Erkanlı Başbüyük, s. 44; Yılmaz Tekin, s. 470.

¹⁰⁰ Erkanlı Başbüyük, s. 29; Yılmaz Tekin, s. 471.

yısıyla psikolojik tacizin özelliği sebebiyle genel olarak önleme davası açılmasının pek mümkün olmadığı kabul edilse de somut olaya göre bu davanın şartlarının gerçekleşmesi söz konusu olabilir.

Savunma davalarından ikincisi ise durdurma davası, diğer bir adıyla saldırıya son verilmesi davasıdır. Bu davayla amaçlanan, başlamış veya devam etmekte olan saldırının durdurulması ve tekrarlanmasına engel olunmasıdır¹⁰⁹. Durdurma davasının açılabilmesi için de failin kusuru veya zararın doğması aranmaz¹¹⁰; saldırının haksız olması yeterlidir¹¹¹. Durdurma davasının psikolojik tacizin niteliğine uygun olması sebebiyle mağdurun bu davayı açması mümkün ve hatta yüksek olasılığa sahiptir. Dolayısıyla psikolojik taciz mağduru işçi, kişiliğine yönelik bu hukuka aykırı saldırıya son verilmesini dava edebilir¹¹².

Tespit davası, diğer adıyla saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası ise savunma davaları kapsamındaki üçüncü ve son davadır. Bu davanın amacı, mağdurun kişilik hakkına yönelik gerçekleştirilmiş, sona ermesine rağmen etkileri devam eden eylemin hukuka aykırılığının mahkeme tarafından belirlenmesini sağlamaktır¹¹³. Tespit davasının açılabilmesi de diğer savunma davaları gibi failin kusurunu veya zararın doğmasını gerektirmez¹¹⁴. İşyerinde psikolojik tacizde, bu davaya üçüncü kişilerin mağdurun psikolojik tacize uğradığını öğrenmeleri ve bu durumun mağdurun şeref ve haysiyetine dokunduğu, toplumda yanlış izlenimlere sebebiyet verdiği gerekçesiyle başvurulduğu görülmektedir¹¹⁵.

Türk Medeni Kanunu'nun 25. maddesinde, yukarıda açıklanan savunma davalarının yanında bir de bir istem hakkına yer verilmiştir. İkinci fıkrada yer alan bu düzenleme uyarınca, davacının aynı zamanda düzeltmenin veya kararın üçüncü

kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde bulunması mümkündür. Davacının talebi üzerine yayınlama kararı verilirse, bunun nerede ve nasıl yapılacağını da hakim takdir edecektir¹¹⁶. Psikolojik taciz mağduru işçinin de böyle bir istemde bulunması mümkündür.

ii. Tazminat Davaları

Yukarıda açıklanan savunma davalarının yanında TMK m. 25'te, kişilik hakları saldırıya uğrayan kişinin maddi ve manevi tazminat isteminde bulunulabileceği ve hatta hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancı vekâletsiz iş görme hükümlerine göre isteyebileceği düzenlenmektedir.

Hukuka aykırı saldırı nedeniyle malvarlığında eksilme meydana gelen kişi, saldırgana karşı maddi tazminat talebinde bulunabilir¹¹⁷. Bu tazminatın kapsamı, miktarı gibi hususları ise hâkim TBK'nın haksız fiile ilişkin 49 vd. hükümleri uyarınca takdir etmektedir¹¹⁸. Dolayısıyla haksız fiilin unsurlarının da somut olayda aranması gerekir. Bir başka ifadeyle, maddi tazminat davasının açılabilmesi için kural olarak failin kusurlu olması da gerekmektedir¹¹⁹. Bununla birlikte, hukuka aykırı saldırı kusursuz sorumluluğun kabul edildiği bir durumdan (örneğin, TBK m. 66 uyarınca adam çalıştıranın sorumluluğundan) kaynaklanıyorsa, maddi tazminat talebi için kusur aranmayacaktır¹²⁰.

Psikolojik taciz mağdurunun zararının kapsamı her somut olayda farklılaşmakla birlikte; psikolojik taciz sonucu ruhsal ve fiziksel olarak uğranan zarar sebebiyle yapılan tedavi masrafları¹²¹, çalışma gücünün yitirilmesi ve iktisadi geleceğinin sarsılması sebebiyle ortaya çıkan zararlar, mağdurun psikolojik tacize gösterdiği haklı

109 Dural/Öğüz, s. 156.

110 Dural/Öğüz, s. 157.

111 Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 271.

112 Savaş Kutsal, s. 633; Lokmanoğlu, 2024a, s. 133-135.

113 Dural/Öğüz, s. 159; Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 275.

114 Dural/Öğüz, s. 159.

115 Savaş Kutsal, s. 633.

116 Dural/Öğüz, s. 160; Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 278.

117 Dural/Öğüz, s. 162.

118 Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 279.

119 Dural/Öğüz, s. 162.

120 Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 279; Dural/Öğüz, s. 162.

121 Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 30 Mayıs 2008 Tarih ve E.2007/9154, K.2008/13307 Sayılı Kararı, E.T. 11 Mart 2025.

tepki sebebiyle ücret artışının yapılmaması, terfiinin yapılmaması gibi ayrımcılığa maruz kalmasından doğan zararlar¹²² psikolojik taciz mağduru işçinin talep edebileceği maddi zararlara örnek verilebilir¹²³.

Maddi zarar ve buna bağlı maddi tazminatın tespitine nazaran manevi zararın tespiti ve manevi tazminatın belirlenmesi ise daha zordur. TBK'nın "*Manevi tazminat*" başlıklı 56. maddesinde bedensel bütünlüğünün zedelenmesi, ağır bedensel zarar ve ölüm halleri bakımından manevi tazminat düzenlenmektedir. Bunun yanında, "*Kişilik hakkının zedelenmesi*" başlıklı m. 58'deyse kişilik hakkı ihlal edilen mağdurun uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat talep edebileceği yer almaktadır. Eklemek gerekir ki, bu maddede aynı zamanda hakimin, para olarak bir tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabileceği veya bunu tazminata ekleyebileceği de düzenlenmekte, özellikle de saldırıyı kınayan bir karar vererek bunun yayımlanmasına hükmedebileceğine yer verilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz de manevi zarara sebep olan hallerdendir. Zira bu psikolojik taciz kişinin manevi kişilik değerlerinin zedelenmesine, yani kişi varlığının zarar görmesine neden olabilir. Psikolojik taciz kapsamında gerçekleştirilen ve işçinin manevi zarara uğrayabileceği davranışlara örnek olarak sürekli ve sistematik bir biçimde hakarete ve küfürlere maruz kalması, aşağılanması, şahsına yönelik asılsız iddialarda bulunulması, ona iftira atılması gösterilebilir¹²⁴. Manevi zararın tespitindeki zorluğun ve manevi tazminatın bir ceza veya malvarlığındaki eksilmenin giderilmesi niteliğinde olmamasının da etkisiyle yargı kararlarında genellikle manevi tazminat miktarının mağdurun yararına ancak tatmin duygusunu karşılayacak nispette indirilmesi söz konusudur¹²⁵.

Ancak doktrinde hükmedilecek manevi tazminat miktarının psikolojik taciz failleri açısından caydırıcı nitelik taşıması gerektiği de ileri sürülmektedir¹²⁶. Zira aradaki güç dengesizliğinden yararlanılarak ve iş hukukuna özgü araçlar kullanılarak adeta iş ilişkisinin parçası gibi gerçekleştirilen ve birçok işyerinde sıklıkla karşılaşılabilen bu davranışların önlenmesi için tazminat miktarının caydırıcı oranda olması gerektiği söylenebilir. Ancak tazminat bir cezalandırma aracı değildir; telafi etmeyi, önceki duruma getirmeyi amaçlar. Her ne kadar caydırıcı olmasının çalışma ortamlarının iyileştirilmesi bakımından önemli olduğunu düşünsek de manevi tazminatın cezalandırma fonksiyonu bulunmadığından, tazminatın telafi işlevine uygun oranda belirlenmesi gerektiği kanaatinde olduğumuzu ifade etmek isteriz.

Çalışmamızda genel olarak psikolojik taciz mağduru işçinin açabileceği tazminat davalarına yer verilmekteyse de kısaca mağdurun ölümü ihtimalini de eklemek isteriz. Kişinin işyerindeki psikolojik taciz sonucunda intihar etmesi gibi bir sebeple ölüm gerçekleşirse ölenin yakınlarıncı TBK m. 53'te örneklenen zararların talebi de mümkün olmaktadır. Bu kapsamda destekten yoksun kalma tazminatı da istenebilecektir¹²⁷. Ayrıca yukarıda ifade edildiği üzere, TBK m. 56/2 uyarınca ölenin yakınlarının manevi tazminat talebi de söz konusu olabilir.

iii. Vekaletsiz İş Görme Davası

Türk Medeni Kanunu m. 25'te hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilen kazancın vekaletsiz iş görme hükümleri uyarınca talep edilebileceği de düzenlenmektedir¹²⁸. İşyerinde psikolojik taciz niteliğindeki davranışlar sonucunda bu davanın açılmasına imkân verecek bir ihtimalin varlığı halinde mağdur elde edilen kazancı isteme hakkına da sahip olacaktır. Doktrinde bu ihtimalin gerçekleşmesine, işçinin psikolojik tacizle istifaya zorlandığı ve böylece işverenin kıdem tazminatı

122 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25 Eylül 2013 Tarih ve E.2012/1925, K.2013/1407 Sayılı Kararı, E.T. 11 Mart 2025.

123 Savaş Kutsal, s. 635; Lokmanoğlu, 2024a, s.121.

124 Limoncuoğlu, 2013a, s. 67; Lokmanoğlu, 2024a, s. 136.

125 Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 281-282; Lokmanoğlu, 2024a, s. 138; Savaş Kutsal, s. 634; Yargıtay Dördüncü Hukuk Dairesi, 24 Eylül 2014 Tarih ve E. 2013/18184, K. 2014/12151 Sayılı Kararı, E.T. 11 Mart 2025.

126 Süzek/Başterzi, s. 472; Limoncuoğlu, 2013a, s. 67.

127 Lokmanoğlu, 2024a, s. 124.

128 Bu davanın tazminat davasından farkları ve ayrıntılı değerlendirmeleri için bkz. Dural/Öğüz, s. 160-162.

ödemekten kurutulduğu ihtimalde, ödemesi gerekirken psikolojik taciz sonucunda işçinin istifasıyla ödemekten kurtulduğu tazminatın (malvarlığında bu şekilde ortaya çıkan artışı) işverenden vekaletsiz iş görme uyarınca talep edilebileceği örneği verilmektedir¹²⁹.

c. Ayrımcılık Tazminatı

İşverenin psikolojik tacizi ayrımcılık aracı olarak kullanması durumunda, işveren eşit davranma borcuna aykırı hareket etmiş olmaktadır. Bu durumda işçinin İK m. 5'e dayanarak dört aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı ile yoksun bırakıldığı haklarını talep etmesi mümkündür. Hüküm uyarınca ayrımcılık tazminatı talep edilebilmesi için, işçinin ayrımcı bir davranışa maruz kalması yeterli olup, işçinin zarara uğraması ya da işverenin kusurlu olması aranmaz¹³⁰.

d. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İş Kanunu'nda madde metninde psikolojik tacize açıkça yer verilen bir fesih hali bulunmamaktadır. Bununla birlikte, psikolojik tacizin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hallerden olduğu kuşkusuzdur¹³¹. Bu kapsamda, İK'nın "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 24. maddesinin 2. fıkrasının b ve d bentlerindeki haklı nedenle fesih hallerinin psikolojik tacizi de kapsamı olasıdır. İşyerinde psikolojik tacizin işveren tarafından gerçekleştirildiği durumlarda işçi m. 24/II-b uyarınca haklı nedenle fesih yoluna gidebilecekken, psikolojik tacizin diğer kişilerden geldiği ve somut olayın şartlarının uygun olduğu durumlarda işçi m. 24/II-d bendinden yararlanabilecektir. Zira işverenin, psikolojik taciz eyleminin faili olmasa da diğer işçiler veya üçüncü kişilerce mağdur işçiye yapılan saldırılara karşı işçisine koruma sağlamak zorunda olması sebebiyle, psikolojik tacizi bilmesi ve buna rağmen kasten veya ihmal sonucu koruma sağlamaması halinde, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebil-

mektedir¹³². Bu nedenle, işverenin psikolojik tacizin kendisine bildirilmesinden başlayarak olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi; bu kapsamda soruşturma yapması, fail olduğu ileri sürülen işçiden savunma alması, psikolojik tacizin gerçekleştiği sonucuna varması halinde psikolojik tacizin ağırlığına göre faili uyarması, çalıştığı yeri değiştirmesi veya failin işine son vermesi gerekir¹³³.

Ekleme gerekir ki, İK m. 24/II'de "*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" denilmek suretiyle ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerin maddede açıkça yer verilenlerle sınırlı olmadığı ortaya koyulduğundan, yukarıda ifade edilen bentlere (İK m. 24/II-b ve d) dahil olmayan bir psikolojik taciz durumunda da işçi haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir¹³⁴.

Mağdur işçinin psikolojik taciz sebebiyle haklı nedenle fesih hakkı, İK m. 24/II uyarınca ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan haller ve benzerleri kapsamında yer aldığından ve İK m. 26/1 bu durumda fesih hakkını hak düşürücü sürelerle bağladığından işçinin hakkını bu sürelerle uygun şekilde kullanması şarttır. Daha açık bir ifadeyle, psikolojik taciz mağduru işçi psikolojik tacizi oluşturan davranışları öğrenmesinden itibaren altı iş günü, herhalde olayın meydana gelmesinden itibaren bir yıllık hak düşürücü süre içinde fesih hakkını kullanmalıdır. Ancak somut olaya göre psikolojik taciz olayının gerçekten gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılması gerekebildiğinden, bu araştırmanın yapıldığı durumlarda altı günlük hak düşürücü süre, araştırmanın sonuçlandığı tarihte başlayacaktır¹³⁵. Bununla birlikte, psikolojik tacizin sistematik biçimde sürekli tekrar eden davranışlardan oluşan bir süreç

129 Lokmanoglu, 2024a, s. 135.

130 Lokmanoglu, 2024a, s. 147; Savaş Kutsal, s. 635; Ergin, s. 250.

131 Savaş Kutsal, s. 636.

132 Savaş Kutsal, s. 636; Sevimli, s. 137.

133 Savaş, s. 114; Ergin, s. 251-252.

134 Erkanlı Başbüyük, s. 287; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 28 Ocak 2010 Tarih ve E. 2008/14529, K. 2010/1463 Sayılı Kararı, E.T. 12 Mart 2025.

135 S. Alp Limoncuoğlu: İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15, 2013b, s. 564.

olmasına karşın esasen tek bir saldırı niteliğinde olması sebebiyle, haklı nedenle feshe ilişkin altı günlük hak düşürücü sürenin geçip geçmediği de Yargıtay tarafından yerinde olarak farklı değerlendirilebilmektedir¹³⁶.

İş Kanunu dışında İSGK'de de işçinin talebine rağmen işverenin gerekli tedbirleri almaması durumunda işçinin sözleşmesini feshedebileceği ifade edilmektedir (m. 13/4). Bu düzenleme uyarınca işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi İSGK m. 13/1'deki prosedürü işletmesine bağlıdır. Dolayısıyla işçinin bu prosedürü işlettiği, talepte bulunduğu ancak işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmadığı durumda işçi iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilmektedir.

3. İspat Yükü

Genel olarak ispat yükü dayanağını TMK m. 6 ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu¹³⁷ (HMK) m. 190/1'den almaktadır. TMK m. 6'ya göre, *"Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür."* Dolayısıyla taraf ortaya koyduğu iddiaları ispat etmelidir. HMK m. 190/1'da ise *"İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir."* denilmek suretiyle, kural olarak iddia edilen vakianın ispatıyla ortaya çıkacak sonuçtan lehine hak elde edecek tarafın, bu iddiayı ispatlaması gerektiğine yer verilmiştir. Bu genel kuralara, İK m. 5/7'de işverenin eşit davranma ilkesine aykırı davrandığı durumlar bakımından istisna getirilmiştir. Hükme göre, şayet işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyarsa, artık kendisinden bunu ispat etmesi beklenmez ve işverenin böyle bir ih-

timalin olmadığını ortaya koyması gerekir.

Psikolojik taciz ispatı kolay olmayan bir olgudur. Zira genellikle taciz kapalı kapılar ardında, sözlü olarak gerçekleştiğinden, tanıklık yapacak ve gerçekleri anlatacak kişileri bulmak gerek-mekte ve bu da pek kolay olmamaktadır. Her ne kadar psikolojik tacizi mağdurun ortaya koyması gerekmektedir de, bunun zorluğu da dikkate alınarak ispat yükü bakımından kolaylık sağlandığı Yargıtay kararlarında da görülmektedir¹³⁸. Yasal düzenlemelerde psikolojik tacizde ispat yüküne ilişkin herhangi bir düzenleme olmamasına karşın, işçi işveren ilişkilerinde İK m. 5'ten kıyasen yararlanılması gerekir. Bir başka ifadeyle, mağdur psikolojik tacize uğradığını güçlü bir biçimde ortaya koyabilirse ispat yükünü yerine getirmiş sayılacak, artık ispat yükü işverene geçecektir¹³⁹.

III. 2025/3 Sayılı İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi

A. Genelgenin Kapsamı

Türk hukukunda TBK'nın yürürlüğe girmesinden önce psikolojik tacizin önlenmesi bakımından açık bir düzenleme yoktu. Ancak psikolojik taciz konusu bakımından; psikolojik tacizin önlenmesi, çalışanların maddi ve manevi varlıklarının korunması ve verimliliği amacıyla Başbakanlık tarafından çıkarılan 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi önem taşımaktaydı. Genelge kapsamında genel olarak çalışanların psikolojik tacizden korunmaları için alınması gereken tedbirler düzenlenmişti. Bu kapsamda öncelikle sorumluluğun işverenlerde olduğu, işverenlerin psikolojik taciz davranışları-

136 Limoncuoğlu, 2013b, s. 566; Savaş Kutsal, s. 637; "Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup sonuçları itibarıyla bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürede fesih hakkının kullanılmadığından da bahsedilemez." Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 4 Kasım 2010 Tarih ve E. 2008/37500, K. 2010/31544 sayılı Kararı, E.T. 12 Mart 2025.

137 RG, 4 Şubat 2011, Sayı 27836.

138 Lokmanoğlu, 2024a, s. 165; Ergin, s. 250; Yargıtay Yirmikinci Hukuk Dairesi, 27 Aralık 2013 Tarih ve E.2013/693, K.2013/30811 sayılı Kararı; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 1 Nisan 2011 Tarih ve E. 2009/8046, K. 2011/9717 Sayılı Kararı, E.T. 12 Mart 2025.

139 Savaş Kutsal, s. 638; Lokmanoğlu, 2024a, s. 162-163.

na karşı gerekli önlemleri alması gerektiği (m. 1) belirtilmekteydi. Bunun yanında, tüm çalışanların psikolojik taciz kapsamında sayılacak eylem ve davranışlardan kaçınmaları gerektiği (m. 2) ve işyerlerinde psikolojik taciz olaylarının yaşanmaması için toplu iş sözleşmelerine önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilmesi gerektiğine de (m. 3) Genelgede yer verilmekteydi. Ancak, Genelgede psikolojik tacizle mücadelenin sadece işveren tarafına bırakılmadığı, bu mücadelenin güçlendirilmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 aracılığıyla psikologlar tarafından çalışanlara destek ve yardım sağlanacağı (m. 4), taciz olaylarının izlenmesi, değerlendirilmesi ve önleyici politikaların üretilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun oluşturulacağı (m. 5), denetim elemanlarının psikolojik taciz şikayetlerini titizlikle inceleyerek en kısa sürede sonuçlandıracağı (m. 6), psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterileceği (m. 7), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal tarafların, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceği (m. 8) de hüküm altına alınmıştı.

Açıktır ki, ilgili Genelge psikolojik tacizle mücadele edilmesi açısından olumlu düzenlemeler içermekteydi. Fakat gerek ilgili Genelgenin gerekse de psikolojik tacizin önlenmesini amaçlayan sonraki tarihli mevzuat düzenlemelerinin uygulamada yetersiz olduğu görülmüştür. Her ne kadar teoride çalışanlar psikolojik tacize karşı hukuken koruma altında olsalar da işyerlerinde yaşanan psikolojik taciz vakaları her geçen gün artmaktadır. Kişiyi işten ayrılmaya zorlamak için psikolojik tacizi araç olarak kullanan kişiler aslında çalışanı işsizlikle birlikte, depresyona ve hatta intihara sürüklemektedir.

İşyerlerinde psikolojik taciz vakalarının artması üzerine Cumhurbaşkanlığı tarafından

2025/3 sayılı İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi 06 Mart 2025 tarihli ve 32833 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Genelge ile 2011/2 sayılı Genelge yürürlükten kaldırılmıştır.

İlgili Genelge, yürürlükten kaldırılan 2011/2 sayılı Genelge'nin genişletilmiş şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Mülga Genelgeden farklı olarak mevcut Genelgede psikolojik tacizin önlenmesi ile birlikte çalışanların motivasyonunun artırılması, kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdamın sağlanması, toplumsal refahın artırılması gibi daha kapsayıcı hedeflere açıkça yer verildiği görülmektedir. Buna karşın 2025/3 sayılı Genelge'de, işyerlerinde psikolojik tacizin çalışanlara karşı kasıtlı ve sistematik biçimde bir süre boyunca aşağılama, küçümseme, dışlama, kişiliği ve saygınlığı zedeleme, kötü muameleye tabi tutma, yıldırma ve benzeri biçimlerde ortaya çıktığı ve psikolojik tacize karşı önlemler alınması gerektiği, mülga 2011/2 sayılı Genelge'deki şekliyle belirtilmiştir. Bunun yanında, 2025/3 sayılı Genelge'de psikolojik taciz mağdurlarının şikâyet başvurusu yapabilecekleri merciler kapsamlı şekilde sayılmıştır. Mağdur çalışanlar tabi oldukları mevzuattaki usullere göre çalıştıkları kurum ya da kuruluşa başvurabileceklerdir. Ancak mağdur çalışan, çalıştığı kurumun yanında Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ne, Türkiye Büyük Millet Meclisi Dilekçe Komisyonu'na Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi ALO 170 üzerinden ya da doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veya Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na ve Kamu Denetçiliği Kurumu'na da şikayetlerini iletebilecektir. Böylece 2025/3 sayılı Genelge kapsamında psikolojik tacize karşı başvurulabilecek şikâyet mercilerinin sayısının arttırıldığı görülmektedir.

Psikolojik tacizle mücadele edilmesi amacıyla mülga 2011/2 sayılı Genelge ile kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun ise tekrardan oluşturulacağı 2025/3 sayılı Genelge'de belirtilmiştir. Ancak mülga Genelgede sınırlı bir katılımı gerçekleştiren ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından oluşturulan Kurul'un, bu

sefer katılımcı sayısının arttırıldığı ve görevlerine geniş bir biçimde yer verildiği görülmektedir. Genelgeye göre Kurul'da, Adalet Bakanlığı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Kamu Denetçiliği Kurumu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Kurum tarafından belirlenecek psikolojik taciz konusunda faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlar ve alanında uzman kişiler ve akademisyenler yer alacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sekreteryası üstlenilecek olan Kurul, psikolojik tacizle mücadele anlamında ülke genelinde politikaların belirlenmesine katkı sağlayacak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine edecek, araştırma ve incelemeler yapacak ya da yaptıracak, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlayacak ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarını yürütecektir (m. 1).

Genelgede psikolojik tacizle ilişkilendirilebilecek her türlü eylemden işverenlerin, yöneticilerin ve çalışanların kaçınması gerektiği de belirtilmiştir (m. 2). Mülga Genelgeden farklı olarak yürürlükteki Genelgede psikolojik tacizden kaçınma yükümlülüğü olan kişi grubuna çalışanların yanında işveren ve yöneticiler de dahil edilmiştir.

İşverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında psikolojik tacizle mücadele etmesi gerektiği mülga Genelgedeki şekliyle yinelenmiş; bununla birlikte mücadele ile yükümlü olan kişilere yöneticiler de dahil edilmiştir. Bu kişiler, işyerinde psikolojik taciz şeklinde değerlendirilebilecek ya da buna bağlı ortaya çıkma ihtimali olan tüm riskleri gözeterek önleyici ve koruyucu politikalar geliştirecektir (m. 3).

İşyeri dışında psikolojik tacize yönelik farkındalığın arttırılması amacıyla eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin ilgili kurum ve kuruluşlarca düzenleneceği ise yine mülga Genelgedekine benzer biçimde yerini almıştır. Bununla birlikte, 2025/3

sayılı Genelge'de bu faaliyetlerin sistematik ve yaygın şekilde gerçekleştirileceği, tüm çalışanlara hakları ve psikolojik tacize karşı başvurabilecekleri mekanizmalara yönelik eğitim programlarında bilgilendirme yapılacağı düzenlenmiştir (m. 4).

Her iki Genelgede benzer biçimde yer alan bir başka husus da psikolojik taciz iddialarının araştırılma ve soruşturulması sürecinde gizliliğin ve kişilerin özel yaşamının korunmasına azami özen ve hassasiyet gösterilecek olmasıdır. Bununla birlikte, bu sürecin hızlı bir biçimde ve çalışanların yanında psikolojik taciz iddiası ile karşı karşıya kalan kurum ve kuruluşların itibar ve saygınlığına zarar verilmemesi konusunda özen ve hassasiyet gösterilerek yürütüleceği hususu mevcut Genelge ile getirilen bir yeniliktir (m. 5).

2025/3 sayılı Genelge'de toplu iş sözleşmelerine psikolojik tacizin önlenmesi için önleyici ve koruyucu nitelikli hükümlerin konulmasına özen gösterilmesi gerektiği mülga Genelgedekine benzer biçimde belirtilmiştir. Bununla birlikte, mevcut Genelgeye toplu sözleşme de dahil edilmiştir. Böylece kamu görevlileri sendikalarının yapacağı toplu sözleşmelerde de psikolojik tacize karşı aynı ihtimamın gösterilmesi gerektiği Genelgede vurgulanmıştır (m. 6).

Son olarak eklemek gerekir ki, mülga Genelgede olduğu gibi ALO 170 üzerinden psikologlar aracılığıyla mağdurlara bilgilendirme, yardım ve destek sağlanacağı mevcut Genelde de yerini almıştır (m. 7).

B. 2025/3 Sayılı Genelge'ye İlişkin Değerlendirmeler ve Uygulamaya Yönelik Öneriler

Devlet, kişilerin haklarına üçüncü kişilerce müdahale edildiğinde pozitif koruma yükümlülüğü gereği eyleme geçmelidir. İnsan hakları hukuku, devlet-birey ilişkileri yanında yatay düzlemde kişiler veya farklı gruplar arasındaki özel hukuk ilişkilerinde meydana gelen hak ihlalleri ile de ilgilidir. Söz konusu yatay ihlaller, toplumdaki kişiler veya gruplar arasında gerçekleşen haksız

davranış ve dayatmalar olarak da ortaya çıkmaktadır. Psikolojik taciz çalışma hayatında bir insan hakları ihlali olup Devletin çalışma yaşamının en önemli problemlerinden biri olan psikolojik tacizle geniş kapsamlı mücadele edilmesi ve mağdurların korunması adına yürürlüğe koyduğu 2025/3 sayılı Genelge olumlu bir girişim olarak görülmektedir. Psikolojik taciz 2000'li yıllardan bu yana ülkemizde akademik çalışmalara konu edilmiş ve konu üzerine çok sayıda çalıştay, toplantı, seminer düzenlenmiştir. Zamanla doğrudan ya da dolaylı olarak mevzuat düzenlemelerinde de psikolojik tacize yer verilmiştir. Yapılan çok sayıdaki girişime rağmen etkili sonuçların alındığını söylemek güçtür. Bunda en büyük etkenin toplumun bilinç düzeyi olduğunu özellikle belirtmek gerekir. Zira mevcut mevzuat düzenlemelerinde eksiklikler olsa da düzenlemelerin işçiye yeterli koruma sağlamaya uygun olduğu söylenebilir. Ancak etkili sonuçların alınamaması bu konunun güncelliğini diri tutmuştur. 2025/3 sayılı Genelge'yle psikolojik taciz gerçeği yeniden gündeme gelmiştir. Genelgenin içerik açısından mülga Genelgeye göre büyük farklılık ve yenilik getirdiğini söyleyemeyiz. 2025/3 sayılı Genelge'de yenilikten ziyade psikolojik tacizle mücadele adına farklı düzenlemelerde var olan konular bir araya getirilmiştir. Ancak başta işverenler olmak üzere çalışma yaşamında yer alan aktörlerde bilinç ve farkındalık yaratılması adına Genelge dikkat çekicidir.

Genelgede psikolojik taciz mağdurlarının başvuracakları mekanizmaların detaylı biçimde sayılması mağdurların nereye başvuru yapacağını öğrenmesi açısından olumludur. Ayrıca ALO 170 hattı tekrar vurgulanmıştır. İhbar ve şikayetlerde dilekçe ile şikâyetten çekinen kişiler açısından kişisel verilerinin korunması için isimlerinin gizli tutulması¹⁴⁰, hattın erişime 7/24 açık olması, çağrılara hemen çözüm getirilemediği durumlarda en geç 72 saat içinde taleplerin karşılanmaya çalışılması, iletişim kanalının engellilere de destek

sağlaması¹⁴¹ şüphesiz bu hattı en çok başvurulacak şikâyet mekanizması haline getirmektedir. Belirtmek gerekir, her ne kadar başvuruların kaçının psikolojik taciz ile ilgili olduğu bilinmese de ALO 170'e günlük başvuru sayısının hiç de az olmadığı görülmektedir¹⁴². Dolayısıyla Genelgede ALO 170'in yeniden vurgulanması değerlidir.

Psikolojik taciz aynı zamanda bir sosyal politika meselesidir. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun tekrar kurularak, Kurul'da geniş bir kesimin temsil edilmesi ve toplumda saha faaliyetlerinde bulunulması daha etkin sosyal politika mekanizmalarının geliştirilmesine ve ileride yapılacak mevzuat düzenlemelerine büyük katkı sağlayacaktır.

Mülga Genelgeden farklı olarak psikolojik tacizden kaçınma yükümlülüğünün çalışanlarla birlikte işveren ve yöneticilerde de olduğu ifadesinin işveren ve işveren vekillerine bir nevi uyarı niteliği taşıdığı söylenebilir. Zira düzenlemede yer almasaydı bile psikolojik tacizin en çok üst tarafından ast konumda bulunan çalışana yapıldığı bilinen bir gerçektir.

Genelge kapsamında psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işveren ve yöneticilerin sorumluluğunda olduğu belirtilmiştir. Belirtmek gerekir ki, hukuki sorumluluk işverenin üzerindedir. Bir yöneticiye işveren tarafından bir konuda doğrudan doğruya temsil yetkisi verildiyse yönetici işveren adına hareket etme yetkisine sahip olacaktır. İK m. 2/4 gereği yöneticinin yaptığı tüm hukuki işlemler de başka bir işleme gerek olmaksızın doğrudan doğruya temsil ilişkisi gereği işverenin hukuki alanında hüküm ve sonuç doğuracaktır¹⁴³. Bu sebeple işveren vekili konumunda olan yöneticinin işçilere karşı hukuki sorumluluğu yoktur. Bununla birlikte cezaların kişiselliği ilkesi gereği yöneticilerin de cezai so-

141 <https://www.sgk.gov.tr/>

142 Yıl, ay ve gün bazında görüşme sayıları <https://www.alo170.gov.tr/> adresinden güncel olarak da görülebilmektedir. Ayrıca ilgili sayfadaki bilgilerden Türk İşaret Dili bilen temsilcilerle görüntülü görüşme imkanı sağlanarak sağır ve işitme engelli bireylere yönelik destek imkanı da sunulduğu görülmektedir.

143 Süzek/Başterzi, s. 194.

140 <https://www.sgd.org.tr/>

rumluluğu bulunur¹⁴⁴. Fakat yöneticilerin Genelge kapsamında özellikle belirtilmesinin önemli olduğunu düşünüyoruz. Psikolojik taciz işçinin onurunu ve kişilik haklarını ihlal etmesi sebebiyle işverenin ve yetkilendirdiği yöneticilerin önleyici ve koruyucu politikalar getirmesinin Genelgede vurgulanması dikkate değerdir. Ayrıca psikolojik tacizin iş sağlığı ve güvenliği meselesi olması sebebiyle, işverenin yönetim hakkı kapsamında işyerlerinde psikolojik tacize yönelik iç yönetmelik (yönerge/personel yönetmeliği/insan kaynakları yönetmeliği) hazırlanmasını sağlaması da psikolojik tacizle mücadele sorumluluğu bağlamında değerlendirilebilir.

Farkındalığın artırılması amacıyla kurum ve kuruluşlar tarafından tüm çalışanlara eğitim ve bilgilendirme toplantılarının yapılması ve bu faaliyetlerin yaygınlaştırılması Genelgede getirilen yeniliklerdendir. Belirtmek gerekir ki, bu süreçte kurum ve kuruluşlar ile birlikte işveren tarafının da bu faaliyetlerde aktif şekilde yer alması gereklidir. Eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin yöneticiden en alt düzeydeki çalışana kadar işyerindeki herkesi kapsamaması da Genelgenin amacına ulaşabilmesi bakımından önemlidir. Eklemede fayda vardır ki, söz konusu eğitimler özellikle alt düzeydeki çalışanların haklarını, yöneticilerin ise yönetim hakkının sınırlarını öğrenmesine katkı sağlayacaktır.

2025/3 sayılı Genelge'de psikolojik tacizin araştırılması sürecinde kişilerin özel yaşamının korunmasının yanında, mülga Genelgeden farklı olarak psikolojik taciz iddiası ile karşı karşıya kalan kurum ve kuruluşların itibar ve saygınlığının korunmasının da önemi vurgulanmıştır. İlgili düzenleme özel hayatın ve kişisel verilerin korunması açısından önemlidir. Psikolojik taciz sürecinin soruşturulması hassas bir süreçtir. Bu süreçte, işveren tarafı da haksız iddialarla karşı karşıya kalabilmektedir. İşverene karşı yöneltilen iddianın soruşturma sonucunda haksız olduğu ortaya çıkabilir; ancak bu süreçte işverenin kurumsal kimliğinin ve itibarının zedelenmesi de söz ko-

nusu olabilmektedir. Bu sebeple, soruşturmaların hızlı biçimde yürütülmesi ve bu evrede kurumsal kimliğin topluma deşifre edilmemesi de gerekir.

Son olarak vurgulamak gerekir ki, mülga Genelgeden farklı olarak kamuda çalışan kesimi de kapsamına alan toplu sözleşmelere psikolojik tacizle mücadele edilmesi adına koruyucu ve önleyici hükümlerin getirilmesine yönelik temenni, psikolojik tacizle mücadelenin kapsamın genişletilmesi bakımından değerlidir.

Sonuç

İş ilişkilerinin tarihi kadar eski olduğunu söylemekte sakınca bulunmayan psikolojik tacizin, net bir tanımı yapılamamaktadır. Bununla birlikte, genel özellikleri dikkate alındığında psikolojik taciz, kural olarak işyerinde gerçekleşen, uzun süre ve sistematik bir biçimde tekrarlanan, süreklilik arz eden, mağdura yönelik zarar kastıyla gerçekleşen davranışlar, şeklinde tanımlanabilir. Bu şekilde tanımladığımız psikolojik tacizin kimin tarafından gerçekleştirileceği ise belli olmamaktadır. Zira aynı düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından yapılabileceği gibi, üstten asta veya asttan üste hatta dışarıdan bir üçüncü kişi tarafından dahi psikolojik taciz gerçekleştirilebilir.

İşyerinde psikolojik tacizin esasen amacı çalışanın işten ayrılmasının sağlanmasıdır. Ancak psikolojik tacizin mağdur üzerinde birçok olumsuz etkisi vardır. Psikolojik taciz sonucu mağdur özgüven eksikliği yaşamakta, ağır bir depresyona girmekte, ailesi ve çevresinden uzaklaşmakta, hatta intihar edebilmektedir. Kişiyi yavaş yavaş tüketen bu süreçte en büyük görev işverendedir. Psikolojik tacizin önüne geçmesi gerekmektedir. İşverenin psikolojik tacizi önlemesinde mağdurun menfaati olduğu gibi işverenin ve hatta toplumun da menfaati vardır.

Psikolojik taciz, esasen dürüstlük kuralına dayanan, işverenin koruma borcu ve eşit davranma borcu kapsamında değerlendirilebilen bir yükümlülüğüdür. Bununla birlikte, psikolojik taciz sadece TBK m. 417'de işverenin koruma borcu kapsamında açıkça ele alınmıştır. Uygulamadaki

¹⁴⁴ Süzek/Başterzi, s. 197-198.

yaygınlığı, yarattığı olumsuz sonuçların büyüklüğü düşünüldüğünde, psikolojik tacize yasal düzenlemelerde daha kapsamlı ve fail bakımından caydırıcı nitelikteki hükümlere yer verilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Zira psikolojik tacize karşı mağdurun başvurabileceği hukuki yollar olsa da kişinin ruhsal sağlığının iyileşmesi kolay olmamaktadır. Mağdurun açacağı tazminat davaları, zararının gerçek anlamda giderilmesini sağlayamamakta, sadece telafi niteliği taşımaktadır. Temel insan hakları ihlali oluşturan psikolojik tacize karşı daha kapsamlı düzenlemelere gidilmesi ve toplumun psikolojik taciz konusunda eğitilmesi ise telafisi güç zararların ortaya çıkmadan önlenmesini sağlayabilecektir. Psikolojik tacize ilişkin toplumun farklı kesimlerine yönelik yapılacak eğitimlerin psikolojik tacizle mücadelede etkili araç olması muhtemeldir.

Psikolojik tacizle mücadele edilmesi adına yapılan en son düzenleme, mülga 2011/2 sayılı Genelge'nin genişletilmiş biçimi olarak değerlendirilebileceğimiz 2025/3 sayılı Genelge'dir. İlgili Genelge incelendiğinde psikolojik tacizle mücadele adına farklı mevzuat düzenlemelerinde var olan konuların bir araya getirildiği görülmektedir. Bu sebeple Genelgenin başlı başına yenilik getiren bir düzenleme olduğu söylenebilir. Ancak başta işverenler ve işveren vekili konumunda olan yöneticiler açısından Genelgede vurgulanan hususların bir uyarı niteliği taşıdığı söylenebilir. Ayrıca çalışma yaşamında psikolojik taciz mağdurlarının bilinçlendirilmesi ve farkındalık yaratılması adına Devlet mekanizmasının daha etkin rol alması umut verici görünmektedir. Zira özel hukuk ilişkilerinde de devletin kişileri koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Çalışma yaşamında mağdurların arkasında devletin varlığını hissetmesi, iyileşmeyen bir yara niteliğindeki psikolojik tacize karşı çalışanların daha dik durmasını sağlayacaktır. Ancak, ilgili Genelge toplumun birçok kesiminde her ne kadar dikkat çekici ve heyecan verici görülse de esasen önemli olanın psikolojik tacize açık biçimde yer veren kanuni düzenlemelerinin yapılması olduğunu ve en kısa sürede kanun koyucunun daha etkin

ve mağduru koruyucu düzenlemeler yapmasını beklediğimizi ifade etmek isteriz.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, A. L. (2015). Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Akı, M. (2011). Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri-Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri. Sicil İş Hukuku Dergisi. 21, 86-99.
- Arslan Ertürk, A. (2012). Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. Sicil İş Hukuku Dergisi. 27, 47-55.
- Bayram, S. (2022). Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi. Mali Çözüm Dergisi. 104, 317-326.
- Bozkurt, M. (2020). İşverenin Eşit Davranma Borcu. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Brank, Eve M./ Hoetger, L. A./ Hazen, K. P. (2012). Bullying. The Annual Review of Law and Social Science. 8, 213-230.
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E. (2023). İş Hukuku Dersleri. 36. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çukur, C. (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Çimento İşveren Dergisi, 26(2). 34-48.
- Dural, M./Öğüz T. (2024). Türk Özel Hukuku Kişiler Hukuku. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Dursun Ateş, S. (2019). İşverenin Yönetim Hakkı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Erdoğan, G. (2009). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 83, 318-352.
- Ergin, H. (2010). Oldukça eski, fakat yeni ifade edilen bir olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul: Beta Yayıncılık. 1, 245-265.
- Erkanlı Başbüyük, B. (2020). İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eyrenci, Ö./Taşkent S./Ulucan D. (2017). Bireysel İş Hukuku. 8. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Gurt, A. (2020). Stalking Eine Analyse der gegenwärtigen Gesetzeslage und die Frage nach einem Revisionsbedarf im Schweizer Recht. Zürich: SchultlessVerlag.
- Güzel, A./Ertan E. (2008). İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi). Çalışma ve Toplum Dergisi. 16, 149-169.
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- Karaca, N. (2009). AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü. Çimento İşveren Dergisi. 23(5), 26-45.
- Limoncuoğlu, S. A. (2013a). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 105, 51-88.
- Limoncuoğlu, S. A. (2013b). İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi). Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 15, 547-571.
- Lokmanoğlu, S. Y. (2024a). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). 4. Bası. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Lokmanoğlu, S. Y. (2017b). İşyerinde Psikolojik Taciz. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi. 30, 377-422.
- Mengel, A. (2023). Compliance und Arbeitsrecht. 2. Auflage. München: C.H. Beck.
- Oğuzman, M. K./ Seliçi, Ö./Oktay Özdemir, S. (2022). Kişiler Hukuku. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Rauls, J./Buchallik, F. /Zimmer, A./Kraft E./Beck D. (2025). Verbreitung und Bedingungen von betrieblichen Maßnahmen zum Umgang mit Mobbing in Deutschland. Zbl Arbeitsmed. 75, 1-9.
- Savaş Kutsal, F. B. (2016). Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan. İstanbul: Legal Yayıncılık 2016. 1, 617-643.
- Savaş, F. B. (2007). İşyerinde Manevi Taciz. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sevimli, K. A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. Çalışma ve Toplum Dergisi, 36, 107-147.
- Slizyk, A. (2025). Schmerzensgeld 2025. 22. Auflage. München: C.H. Beck.
- Süzek, S./Başterzi, S. (2024). İş Hukuku. 24. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şen, S. (2009). Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu. Çimento İşveren Dergisi. 23(5), 46-68.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Çalışma ve Toplum Dergisi. 4(11), 13-28.
- Tunçomağ, K. (1968). Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşin Kabulden Kaçınılması. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 19, 93-114.
- Ünal, C. (2013). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 10(37), 15-73.
- Yılmaz Tekin, İ. H. (2023). Türk Borçlar Kanunu'na Göre İşverenin İş Kabulden Kaçınması. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 24(2), 466-476.

İnternet Kaynakları:

- <https://www.oed.com/search/dictionary/>
- <https://sozluk.gov.tr/>
- <https://www5.tbmm.gov.tr/>
- <https://www.hukukturk.com/>
- <https://www.sgk.gov.tr/>
- <https://www.sgd.org.tr/>