BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞYERİNDE ŞİDDETİN ÖNLENMESİ

HAZIRLAYAN

Nur TEMİZYÜREK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA – 2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞYERİNDE ŞİDDETİN ÖNLENMESİ

HAZIRLAYAN

Nur TEMİZYÜREK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

ANKARA – 2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 21/05/2025

Öğrencinin Adı, Soyadı	: Nur TEMİZYÜREK
Öğrencinin Numarası	: 22120236
Anabilim Dalı	: Özel Hukuk Anabilim Dalı
Programı	: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı	: Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN
Tez Başlığı	: İşyerinde Şiddetin Önlenmesi

Yukarıda başlığı belirtilen Yükseklisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 90 sayfalık kısmına ilişkin, 21/05/2025 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %7'dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası: .....

ONAY

Tarih: …/…./2025

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgi ve deneyiminden yararlanma ayrıcalığını yaşadığım, tez çalışmamın her aşamasında kıymetli bilgi ve yönlendirmeleriyle bana rehberlik eden, akademik yolculuğuma ilham veren ve hukukçu kimliğimin şekillenmesine önemli katkılarda bulunan değerli danışmanım Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN'a en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu süreçte bana daima inanan, sabır ve anlayışlarıyla her zaman yanımda olan sevgili aileme sonsuz teşekkür ederim.

Nur TEMİZYÜREK

Ankara, 2025

ÖZET

Nur TEMİZYÜREK, İşyerinde Şiddetin Önlenmesi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı, 2025

İşyerinde şiddet, çoğunlukla işverenin veya üçüncü kişilerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu ortaya çıkmakta ve hukuki sorumluluk doğurmaktadır. Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin çalışanları şiddete karşı koruma yükümlülüğünü düzenlerken; ILO 190 Sayılı Sözleşme ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gibi uluslararası belgeler bu yükümlülüğe küresel düzeyde dayanak oluşturmaktadır. Yargıtay içtihatları ve 6701 sayılı Kanun ile getirilen yaptırımlar, bu sorumluluğun ihlalinde devreye girmektedir. Çalışmada, hukuki düzenlemeler yanında, uygulama eksiklikleri ve kurumsal farkındalık ihtiyacı da vurgulanmış, ayrıca, karşılaştırmalı hukuk kapsamında farklı ülke örneklerine yer verilerek çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde şiddet, Psikolojik taciz (mobbing), İş sözleşmesinin feshi, Uluslararası hukukta işyerinde şiddet

ABSTRACT

Nur TEMİZYÜREK, Prevention of Workplace Violence, Başkent University, Institute of Social Sciences, Private Law Master's Program with Thesis, 2025

Workplace violence often arises from the employer's or third parties' failure to fulfill their legal obligations, leading to legal liability. The Turkish Code of Obligations, the Labour Law, and the Occupational Health and Safety Law impose a duty on employers to protect employees against all forms of violence. On the international level, instruments such as ILO Convention No. 190 and the Universal Declaration of Human Rights provide a global framework for this obligation. Judicial decisions by the Turkish Court of Cassation and the administrative sanctions introduced by Law No. 6701 come into play when this duty is breached. This study emphasizes not only the relevant legal regulations but also the importance of practical enforcement and institutional awareness. Furthermore, it examines examples from comparative law and offers policy recommendations based on international practices.

Keywords: Workplace violence, Psychological harassment (mobbing), Termination of employment contract, Workplace violence in international law

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR i
ÖZET ii
ABSTRACT iii
İÇİNDEKİLER iv
KISALTMALAR vii
GİRİŞ 1
BÖLÜM I. İŞYERİNDE ŞİDDET KAVRAMI VE TÜRLERİ 3
1.1. İşyerinde Şiddetin Tanımı ve Kavramsal Boyutu 3
1.2. İşyerinde Şiddetin Tarafları 5
1.2.1. Şiddet faili 5
1.2.2. Şiddet mağduru 6
1.3. İşyerinde Şiddetin Ortaya Çıkış Nedenleri 8
1.4. İşyerinde Şiddetin Türleri 10
1.4.1. Fiziksel şiddet 10
1.4.2. Sözlü şiddet 12
1.4.3. Cinsel şiddet 14
1.4.4. Psikolojik şiddet 16
BÖLÜM II. TÜRK HUKUKUNDA VE ULUSLARARASI HUKUKTA İŞYERİNDE ŞİDDETE İLİŞKİN DÜZENLEMELER 25
2.1. Türk Hukukundaki Düzenlemeler 25
2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu 25
2.1.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 27
2.1.3. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 28
2.1.4. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu 30
2.1.4.1. Kasten yaralama suçu 30
2.1.4.2. Cinsel taciz ve cinsel saldırı suçu 31
2.1.4.3. Hakaret suçu 33
2.1.4.4. Tehdit suçu 34
2.1.4.5. Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu 34
2.1.4.6. Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu 35
2.1.4.7. Eziyet suçu 36

2.2. Uluslararası Hukuk ve Karşılaştırmalı Hukuktaki Düzenlemeler 37
2.2.1. Uluslararası belgeler 37
2.2.1.1. Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmeleri 37
2.2.1.2. Türkiye'nin taraf olmadığı 190 sayılı ILO sözleşmesi 38
2.2.1.3. Avrupa sosyal şartı 41
2.2.1.4. Birleşmiş milletler belgeleri 42
2.2.1.5. İnsan hakları evrensel bildirgesi 42
2.2.2. Karşılaştırmalı hukukta işyerinde şiddete ilişkin ulusal düzenlemeler .. 43
2.2.2.1. Fransa 43
2.2.2.2. İsveç 45
2.2.2.3. Belçika 46
2.2.2.4. Almanya 47
2.2.2.5. Birleşik Krallık 49
2.2.2.6. Amerika Birleşik Devletleri 50
BÖLÜM III. İŞYERİNDE ŞİDDETİN BAŞVURU YOLLARI VE HUKUKİ SONUÇLARI 52
3.1. Başvurulabilecek Koruma Mekanizmaları 52
3.1.1. Kurum ve kuruluşlara başvuru 53
3.1.2. ALO 170 ve CİMER 54
3.1.3. TBMM dilekçe komisyonu 55
3.1.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 56
3.1.5. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 56
3.1.6. Kamu Denetçiliği Kurumu 58
3.1.7. Anayasa mahkemesine bireysel başvuru 59
3.2. İş Sözleşmesinin Feshi 60
3.2.1. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi 61
3.2.1.1. Haklı nedenle feshi 61
3.2.1.2. Geçerli nedenle feshi 64
3.2.2. İş sözleşmesinin işçi tarafından feshi 66
3.2.2.1. Haklı nedenle feshi 66
3.2.2.2. Geçerli nedenle feshi 69
3.3. İspat 70
3.3.1. Doğrudan ispat 70
3.3.2. Dolaylı ispat 71

3.3.3. Hukuka aykırı delil sorunu 72
3.3.4. Psikolojik taciz davalarında yaklaşık ispat 73
3.3.5. Taraflar arasındaki ispat yükü 76
3.4. Yargılama Süreci 78
3.4.1. Koruyucu davalar 78
3.4.2. İş mahkemesi davaları 80
3.4.3. Tazminat davaları 81
3.4.3.1. Maddi tazminat 82
3.4.3.2. Manevi tazminat 83
3.4.3.3. Ayrımcılık tazminatı 85
3.4.3.4. Kötüniyet tazminatı 87
3.4.4. İşe iade davası 89
SONUÇ 92
KAYNAKLAR 94

KISALTMALAR

AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BAM	Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz.	Bakınız
C	Cilt
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
CİMER	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
E	Esas
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İK	İş Kanunu (4857 sayılı)
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı)
K	Karar
KDK	Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsman)
m.	Madde
S	Sayı
s.	Sayfa
TBK	Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı)
TCK	Türk Ceza Kanunu (5237 sayılı)
TDK	Türk Dil Kurumu
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
vd.	Ve diğerleri
WHO	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
Y.	Yargıtay
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

Çalışma hayatı, yalnızca ekonomik üretimin yapıldığı bir alan değil, aynı zamanda bireylerin sosyal ilişkiler geliştirdiği, kimliklerini inşa ettikleri ve zamanlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri bir ortamdır. Bu nedenle işyerleri, bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal bütünlüklerinin korunması açısından güvenli ve sağlıklı bir yapıya sahip olmalıdır. Ancak modern çalışma yaşamında ortaya çıkan hiyerarşik baskılar, yönetimsel zafiyetler, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, yüksek performans beklentileri gibi çeşitli nedenlerle, çalışanlar zaman zaman farklı türde şiddet davranışlarına maruz kalabilmektedir. Bu kapsamda işyerinde şiddet olgusu, yalnızca fiziksel saldırılarla sınırlı olmayan, psikolojik, sözlü ve cinsel yönleri de içeren çok boyutlu bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşyerinde şiddet, yalnızca bireysel mağduriyet doğuran bir durum değil; aynı zamanda kurum içi huzuru bozan, verimliliği düşüren, insan haklarını zedeleyen ve iş sağlığı açısından ciddi sonuçlar doğuran yapısal bir sorundur. Bu nedenle, işyerinde şiddetle etkin mücadele hem bireysel düzeyde hem de kurumsal düzeyde, toplumsal refahın korunması açısından büyük önem taşımaktadır. Ulusal ve uluslararası hukuk sistemleri, bu sorunun çözümüne yönelik farklı normatif çerçeveler geliştirmiştir. Türk hukukunda başta İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve Türk Ceza Kanunu olmak üzere çeşitli yasal düzenlemelerle işyerinde şiddetle mücadele konusunda önemli adımlar atılmaktadır. Aynı zamanda Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Kamu Denetçiliği Kurumu gibi idari mekanizmalar da devreye girmektedir. Uluslararası düzeyde ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen 190 sayılı Sözleşme gibi belgeler, devletlere işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede yükümlülükler getirmektedir.

Çalışmamızın temel amacı, işyerinde şiddet olgusunu kapsamlı biçimde incelemek, şiddet türlerini açıklamak, ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemeleri ortaya koymak ve şiddet fiilleri gerçekleştiğinde ortaya çıkan hukuki sonuçları değerlendirmektir. Çalışmamızda yalnızca mevzuat hükümleri değil, doktrinsel görüşler, Yargıtay kararları ve karşılaştırmalı hukuk analizleri de dikkate alınarak çok yönlü bir inceleme yapılmıştır.

Çalışmamızın birinci bölümünde, "İşyerinde Şiddet Kavramı ve Türleri" ele alınmaktadır. Bu bölümde öncelikle işyerinde şiddet kavramı, hukuki ve sosyolojik yönleriyle tanımlanmış, ardından işyerinde şiddetin ortaya çıkış nedenleri, failleri ve

mağdurları incelenmiştir. Bölümün devamında ise fiziksel, sözlü, cinsel, psikolojik (mobbing) şiddet türleri ayrı ayrı değerlendirilerek, her bir şiddet biçiminin iş hukukundaki yeri, sonuçları ve yargı uygulamaları açıklanmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, işyerinde şiddete karşı Türk hukukunda getirilen düzenlemeler ile uluslararası belgeler ve karşılaştırmalı hukuk normları ele alınmıştır. Bu kapsamda, 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu hükümleri ayrıntılı şekilde analiz edilmiştir. Ayrıca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu gibi özel düzenlemeler de değerlendirilmiş, işverenin koruma ve gözetme borcu ile eşit davranma yükümlülüğü gibi temel hukuki sorumluluklar açıklanmıştır. Bölümün devamında ILO Sözleşmeleri başta olmak üzere uluslararası belgeler ve Fransa, İsveç, Birleşik Krallık, Belçika, Almanya ve ABD gibi ülkelerdeki düzenlemelere yer verilmiştir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise işyerinde şiddet olaylarında başvurulabilecek hukuki yollar, ispat yükü ve dava süreçleri ele alınmıştır. Öncelikle mağdurların başvurabileceği idari ve adli yollar açıklanmış, ardından delil türleri, ispat sorunları ve yargı sürecindeki uygulamalar açıklanmıştır. İş sözleşmesinin feshi, iş mahkemesi ve ceza davaları ile maddi, manevi ve ayrımcılık tazminatı gibi hukuki sonuçlar analiz edilmiştir.

Çalışmamızda esas olarak konuya ilişkin normatif düzenlemeler yorumlanmış, karşılaştırmalı hukuk analizlerine yer verilmiş ve yargı kararları ışığında uygulama boyutu değerlendirilmiştir. Çalışmamızın temel amacı, işyerinde şiddetin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal bir sorun olduğunu göstermek ve hukuk düzeni içerisinde bu sorunun nasıl önlenebileceğini, gerçekleştiğinde ne gibi sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktır.

BÖLÜM I. İŞYERİNDE ŞİDDET KAVRAMI VE TÜRLERİ

1.1. İşyerinde Şiddetin Tanımı ve Kavramsal Boyutu

İşyerinde şiddet kavramı, çalışma yaşamı içinde bireyin fiziksel, psikolojik, cinsel ya da ekonomik bütünlüğüne zarar verme amacı güden, tehdit içeren veya zarara yol açan her türlü davranış, tutum, uygulama ya da ihmali ifade eder. Bu kavram yalnızca fiziksel saldırı gibi doğrudan fiilleri değil, aynı zamanda daha örtülü biçimlerde gerçekleşen psikolojik yıldırma, dışlama, ekonomik baskı ve cinsel imalar gibi davranışları da kapsamaktadır.[1]

Türk Dil Kurumu (TDK), "şiddet" kavramını "kaba kuvvet", "bir davranışın derecesinin, etkisinin veya sertliğinin derecesinin yüksek olması" ve "bir kimseye ya da bir şeye karşı fiziksel ya da ruhsal olarak uygulanan aşırı güç, sertlik" olarak tanımlamaktadır.[2] Bu tanım, şiddetin yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda ruhsal boyutlarını da içerdiğini ortaya koymaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise şiddeti "bir bireyin, grubun veya toplumun kendisine, başkasına ya da bir gruba karşı fiziksel güç veya iktidarı tehdit yoluyla ya da fiilen kullanması ve bunun sonucunda ya da bu kullanım olasılığıyla yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişimsel bozukluk ya da yoksunlukla sonuçlanabilecek bir eylem" olarak tanımlamaktadır.[3]

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2019 yılında kabul edilen 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin 1. maddesinde ise işyerinde şiddet ve taciz, "çalışanların cinsiyetlerine dayalı olup olmaksızın fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar doğurma amacı taşıyan ya da bu etkiye neden olan kabul edilemez davranışlar ve uygulamalar ile bu tehditler" olarak tanımlanmıştır[4].

---

[1] LİMONCUOĞLU, S. A. (2014). Anglo-Sakson Hukuk Sistemi Çalışma Mevzuatında Psikolojik Taciz. Journal of Istanbul University Law Faculty, 72(2), 269–294.

[2] https://sozluk.gov.tr Erişim tarihi: 8.09.2024.

[3] World Health Organization, Approach (Violence Prevention Alliance) https://www.who.int/groups/violence-prevention-alliance/approach Erişim tarihi: 8.09.2024.

[4] International Labour Organization. (2019). Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190 Erişim tarihi: 10.04.2025

İşyeri tanımı ise kanunlarımızda yapılmıştır. İş yeri kavramı, hem 4857 sayılı İş Kanunu'nda hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda farklı boyutlarıyla tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasına göre, "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla, maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime iş yeri" denilmektedir. Buna karşın, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin 1/h bendinde iş yeri daha geniş kapsamlı bir şekilde tanımlanmış; yalnızca mal veya hizmet üretim alanı değil, bu üretimle nitelik yönünden bağlı olan ve aynı yönetim altında örgütlenen bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, eğitim yerleri ve avlu gibi eklenti ve araçların da iş yeri kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir. Her iki düzenlemeden hareketle, iş yeri kavramının yalnızca üretim faaliyetinin gerçekleştirildiği alanla sınırlı olmadığı, işçinin iş görme süreciyle doğrudan veya dolaylı ilişkili olan tüm fiziksel ve organizasyonel unsurları kapsadığı anlaşılmaktadır.[5]

İşyerinde şiddet, yalnızca bireyler arası bir sorun değil; aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği, üretkenlik, toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan hakları gibi çeşitli boyutları olan, bir olgudur.[6] Psikoloji açısından bireyin ruhsal sağlığını tehdit eden, sosyoloji açısından toplumsal güç ilişkilerini yansıtan ve hukuk açısından kişilik haklarını ihlal eden yönleri bulunmaktadır. Bu nedenle işyerinde şiddet tanımı yapılırken hem bireysel hem de kurumsal ve toplumsal bağlam dikkate alınmalı; yalnızca fiilin doğrudan niteliğine değil, sonuçları ve sistematik oluşuna da odaklanılmalıdır.

İşyerinde şiddet kavramı, yalnızca fiziki saldırıdan ibaret olmayıp, bir çalışanın sistematik biçimde küçük düşürülmesi, tehdit edilmesi, dışlanması, maddi olarak yoksullaştırılması, cinsel anlamda rahatsız edilmesi ya da iş yaşamından soyutlanması gibi pek çok eylemi kapsayan çok yönlü ve karmaşık bir sosyal sorundur.

İç hukukta işyerinde şiddet olgusu ve psikolojik taciz kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Türk hukuk sisteminde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi kapsamında işverenin, işçisini psikolojik, fiziksel ve cinsel şiddete karşı koruma yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir. Benzer biçimde 6284 sayılı Ailenin Korunması ve

[5] MOLLAMAHMUTOĞLU, H., ASTARLI, M., BAYSAL, U. (2022). İş Hukuku (7. baskı). Lykeion Yayınları, Ankara, s. 241.
[6] BAKIRCI, K. (2020). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 33(151), 29–60.

Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un 2. maddesinde şiddet, "kişinin, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesine neden olan her türlü tutum ve davranış" olarak tanımlanmaktadır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 86. maddesinde düzenlenen kasten yaralama suçu, doğrudan "fiziksel şiddet" kavramını kullanmasa da bu şiddet biçiminin hukuki çerçevesini dolaylı olarak tanımlamaktadır. İlgili madde uyarınca, "kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan" fiiller cezai yaptırımla karşılanmakta olup, bu tanım fiziksel güç kullanımına dayalı her türlü saldırgan davranışı kapsamakta ve işyerinde fiziksel şiddet olarak nitelendirilebilecek eylemler için de temel bir hukuki dayanak oluşturmaktadır (TCK m.86/1).

İşyerinde şiddet, yalnızca fiziksel saldırılarla sınırlı olmayan ve çoğu zaman duygusal, ekonomik ve sosyal yönleri de bulunan bir kavram olarak gerek iç hukuk gerekse uluslararası belgelerde kapsamlı biçimde ele alınmaktadır.

1.2. İşyerinde Şiddetin Tarafları

1.2.1. Şiddet faili

İşyerinde şiddet fiilini gerçekleştiren kişi, olayın hukuki ve fiili faili olarak tanımlanır. Fail yalnızca yöneticilerle sınırlı olmayıp; eş düzeydeki çalışanlar, astlar, hizmet sunumundaki üçüncü kişiler ve hatta müşteriler de bu tanımın kapsamında yer alır.[7] İşyerinde şiddetin faili, bazen doğrudan eylem gerçekleştiren, bazen ise pasif-agresif ya da örtülü yollarla şiddeti sürdüren kişi olabilir.

Şiddet davranışları sıklıkla hiyerarşik yapının üst kademesinden alta doğru yönelse de eşit statüdeki çalışanlar arasında "yatay mobbing", hatta bazı durumlarda astların üstlerine karşı "tersine psikolojik taciz" uygulamaları da mümkündür.[8] Diğer bir deyişle, üst asta

[7] ÇELİK, N., CANİKOĞLU, N., CANBOLAT, T., & ÖZKARACA, E. (2023). İş Hukuku Dersleri (36. Baskı). Beta Yayınları, İstanbul, s.415.; SÜZEK, S. (2023). İş hukuku (23. baskı). Beta Yayınları, İstanbul, s.415.

[8] SAVAŞ, F. B. (2006). İşyerinde Manevi Taciz (Yüksek Lisans Tezi). Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.13; LOKMANOĞLU, S. Y. (2024). İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing (Genişletilmiş ve güncellenmiş 4. baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara., s.26.

karşı, bir veya birden çok işçi üstlerine karşı, bir işçi aynı statüde diğer bir işçiye karşı işyerinde psikolojik taciz uygulayabilmektedir.[9]

Faillerin eylem biçimleri yalnızca açık şiddet davranışlarıyla sınırlı değildir. Psikolojik şiddet bağlamında şiddetin faili, doğrudan hakaret, tehdit ya da fiziksel saldırı gibi davranışlar yerine, sistematik görmezden gelme, tecrit etme, küçük düşürme veya mesleki itibarı zedeleme gibi örtülü ve süreklilik arz eden yöntemlerle de hareket edebilir. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen bir kararda "..işe ve aldığı ücrete her daim ihtiyacı olan bir işçiye 01.03.2017 - 12.04.2017 tarihleri arasında diğer işçilerden tecrit edilerek toplantı salonunda boş masada oturtturulması, diğer işçiler ve müşterilerle iletişim kurmasına izin verilmemesi, çay servisinin engellenmesi, davacının bu nedenle 17.03.2017 tarihinde hastanenin psikiyatri servisinde tedavi görmesi, akabinde haklı olarak iş şartlarının düzeltilmesini istemesi üzerine toplantı odasının camlarının afişlerle kapatılması nazara alındığında işverenin bu davranışı ile işçiyi dışladığı ve ötekileştirilmesine yol açtığı sabittir" hükmü örtülü şekilde gerçekleştirilen şiddetin psikolojik şiddet kapsamında değerlendirileceğine hükmetmiştir.[10] Fail, mağdur üzerinde bir tür kontrol, baskı veya sindirme mekanizması kurarak, onu sosyal, psikolojik ya da fiziksel açıdan zarar görebilir bir konuma sürüklemektedir.[11] Bu tür davranışlar, özellikle mobbing süreçlerinin temelini oluşturur.

Türk hukukunda fail yalnızca fiili gerçekleştiren kişi olarak değil, aynı zamanda gerekli önlemleri almayan ve ortamı oluşturan işveren olarak da sorumluluk altına alınabilir

1.2.2. Şiddet mağduru

İşyerinde şiddet davranışlarının hedefi olan kişi olayın mağduru olarak tanımlanır. İşyerinde çalışan herkes şiddet mağduru olabilir. İşyerinde şiddetin psikolojik şiddet mağdurları, genellikle sosyal, ekonomik veya yapısal açıdan kırılgan gruplarda yer alan çalışanlar olmaktadır.[12] Şiddetin mağduru, çalışma ilişkisi içerisinde doğrudan ya da dolaylı şekilde fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik şiddete maruz kalan birey olarak

[9] TINAZ, s.11,12.
[10] Bursa BAM, 3. HD., E. 2020/2643 K. 2020/1705 T. 7.10.2020
[11] AYTAÇ, S., BAYRAM, N. (Editörler). (2011). İşyerinde Şiddet (1. baskı). Beta Yayınları, İstanbul, s.44 vd.
[12] LOKMANOĞLU, s.47.

tanımlanır. Her çalışan, statüsü, pozisyonu veya mesleki deneyimi ne olursa olsun, bu tür bir mağduriyetin öznesi olabilir.[13] Ancak, mağdurluk olasılığı bazı gruplar için daha yüksektir; özellikle sosyal, ekonomik ya da yapısal kırılganlık taşıyan kesimler, işyerindeki şiddetin hedefi olmaya daha yatkındır.[14]

Psikolojik tacize maruz kalan bireylerde ortak bir kişilik profili belirlemek güç olmakla birlikte, bazı kişisel özelliklerin bu tür davranışlara karşı savunmasızlığı artırdığı ileri sürülmektedir. Sosyal ilişkilerde zorluk yaşayan, mesleki yeterlilikleri düşük olan ya da aksine olağanüstü başarı göstererek işyeri normlarını zorlayan bireyler, çalışma ortamında daha yüksek oranda psikolojik tacize hedef olabilmektedir.[15] ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi de bu grupları özel koruma gerektiren "kırılgan gruplar" olarak tanımlar ve devletlerin ve işverenlerin bu kesimleri güçlendirecek önleyici politikalar geliştirmesi gerektiğini vurgular.

Cinsiyet ile maruz kalınan şiddet türleri arasındaki ilişki incelendiğinde yapılan araştırmalar neticesinde, erkeklerin daha çok fiziksel şiddete (%55,6), kadınların ise duygusal baskı, yıldırma, sözel saldırı ve cinsel şiddet türlerine daha yüksek oranlarda maruz kaldıkları görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal baskı ve yıldırma davranışlarına maruz kalanların %68,7'si, sözel şiddete uğrayanların %68,1'i kadındır. Cinsel şiddete maruz kalan tüm katılımcıların kadın olması, bu tür şiddetin toplumsal cinsiyet temelli yönünü açıkça ortaya koymaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın çalışanların özellikle sözel, psikolojik ve cinsel nitelikteki şiddet türlerine daha fazla hedef oldukları dikkat çekmektedir.[16]

Mağduriyetin görünmez boyutları da mevcuttur. Şiddetin sistematik ve pasif biçimlerde tezahür ettiği durumlarda, mağdurun uğradığı zarar dışarıdan fark edilemeyebilir. Görmezden gelinme, sosyal izolasyon, dışlanma, terfi ve görevlendirme fırsatlarının keyfi biçimde engellenmesi gibi eylemler mağdurun mesleki gelişimini zedelerken, zamanla ruhsal bütünlüğüne de zarar verir. Yargıtay kararları da mağdurun yalnızca doğrudan şiddet gören kişiyle sınırlı olmadığını, pasif biçimde sürdürülen yıldırma sürecine bir diğer deyişle,

[13] HÜSEYİNLİ, N., ASLAN ATABAY, H. (2017). Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 8(2), 603–636.
[14] ŞENTURAN, Ş., MANKAN, E. (2009). Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerinde Etkisi. Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, (50), 153–168.
[15] AKGEYİK, T., GÜNGÖR DELEN, M., UŞEN, Ş., OMAY, U. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (56).
[16] İlgili araştırmalar için bkz: DURSUN, S., AYTAÇ, S. (2011). İşyerinde şiddet davranışlarının çalışanlar üzerindeki etkisi: Bir uygulama. TİSK Akademi, 6(11), 7–29.

psikolojik tacize maruz kalan bireyin de hukuken korunması gerektiğini açıkça ifade etmektedir. Yargıtay, bir banka çalışanına yönelik olarak sürekli görev değişiklikleri, aşağılayıcı sözler, dışlayıcı tutumlar, amirler tarafından baskı ve ayrımcılık içeren davranışlar, haksız disiplin süreçleri ve psikolojik baskıların birlikte değerlendirilmesi sonucu, somut olayda mobbingin unsurlarının gerçekleştiğine ve psikolojik taciz uygulandığına hükmetmiştir.[17]

İşyerinde şiddet mağduru, çoğu zaman sistemin en zayıf halkasını oluşturur.[18] Bu nedenle, mağdurun korunması yalnızca bireysel bir hak değil, aynı zamanda işverenin ve devletin işçiyi koruma yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmelidir.

1.3. İşyerinde Şiddetin Ortaya Çıkış Nedenleri

İşyerinde şiddet çoğunlukla belirli ve tekil bir nedene dayanmaz, bunun yerine, bireysel ve toplumsal düzeyde pek çok etkenin bir araya gelmesiyle ortaya çıkar. Süreç çoğu zaman, taraflar arasında yaşanan bir anlaşmazlıkla başlar. Bu tür durumlarda, mağdurun boyun eğmeyi reddetmesi ve denetim altına alınma girişimlerine karşı direnç göstermesi, mobbing failinin öfke ve tahakküm eğilimini tetikleyebilir.[19] Fail, mağduru kendi istekleri doğrultusunda yönetmek amacıyla, onun özsaygı ve özgüvenini sistemli biçimde zayıflatma yoluna gider. Bu yöntemle fail, mağduru psikolojik olarak kırılgan hale getirerek, itaatkâr

[17] Yargıtay 22. HD., E. 2013/693 K. 2013/30811 T. 27.12.2013, "Davalı işyeri çalışanlarından Ş. Ç. Ü.'nün davacıya sinirli tavırlar gösterip elinde bulunan kâğıtları ve zarfı davacının masasına ve üzerine fırlattığı, bir süre sonra sözkonusu belgeleri geri alıp sinirli tavırlar sergiledikten sonra tekrar masaya fırlattığı, davacının yere düşen belgeleri topladığı, davacının bireysel pazarlama yetkilisi olarak çalıştığı sırada cari hesaplar yetkilisi olan G. B. Ç.'in davacının yerine görevlendirildiği, davacının bu görev değişikliği nedeniyle mağdur olduğu düşüncesine kapıldığı ve hastalandığı, davacının bankacılık işlemleri konusunda kurallara uygun hareket etmek istediği, bu nedenle amirleri ile sorunlar yaşadığı, uyarı, itham ve kırıcı üsluplarla baskılara maruz kaldığı, banka müdürü tarafından sorun çıkaran, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlandığı, süreç içinde davacıya yönelik bu ve benzeri olumsuz davranışların tekrarlandığı, bir başka personelin yapması gereken işlerin sık sık davacıya verildiği, banka müdürü tarafından cumartesi günleri mesai yaptırıldığı, işyerinde düzenli bir çalışma şeklinin olmadığı, davacıyla aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmediği, davacının stresli çalışma ortamında bulunmanın da etkisiyle sindirim sistemi rahatsızlığı çektiği, banka şubesinin yapılan iç denetimde düşük performans gösterdiğinin belirlendiği, davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlandığı, son dört ay içinde yirmişer günlük sağlık raporları aldığı, son bir yıl içinde peş peşe disiplin soruşturmaları geçirerek kendisinden savunmalar istendiği, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda densiz denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, yapılan yazışmalarda nezaket sınırlarının aşıldığı, davacının yaşamış olduğu olumsuzlukları işyerindeki amirine ilettiği halde sorunlara çözüm getirilmediği ve kendisinde kusur bulunduğu, yaşanılan olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı, bir yıllık maaş artışının yalnızca 1,96 olarak öngörüldüğü; davacının işyerinde yaşadıklarını olaylar başlığı altında kaleme aldığı, söz konusu yazıda tutarlılık, samimiyet ve iddia edilen hususlarla bir bütünlük görüldüğü, bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır."

[18] ÖZEN, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 9(3), 1–24

[19] ÖZEN, s.22

ve edilgen bir tutum benimsemeye zorlar.[20] Özellikle işyerlerinde rastlanan psikolojik taciz (mobbing) vakaları, kimi durumlarda işveren tarafından çalışan üzerinde sistematik ve süreklilik arz eden bir baskı kurarak, işçiyi istifaya zorlamak ve bu yolla kıdem veya ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünden kaçınmak amacıyla gerçekleştirilebilmektedir.[21]

İşyerinde psikolojik tacize zemin hazırlayan kurumsal nedenler arasında, işyeri hiyerarşisi ve işyeri kültürü yer almaktadır. Kötü yönetim uygulamaları, yetersiz ve sağlıksız iletişim kanalları, liderlik eksiklikleri, yüksek stres düzeyi, beklentilerin belirsizliği, kurumsal yeniden yapılanma süreçleri, aşırı rekabet ortamı ve pozisyonunu kaybetme korkusu gibi unsurlar; özellikle işyerinde psikolojik taciz davranışlarının ortaya çıkmasına elverişli bir zemin oluşturmaktadır.[22]

Çalışanın, işyerindeki diğer bireylerden herhangi bir biçimde farklı olarak algılanması, şiddetin yöneltilmesinde önemli bir risk faktörü oluşturmaktadır. Bu farklılık, din, dil, ırk, etnik köken, siyasi görüş, kültürel arka plan veya fiziksel engellilik gibi kimlik temelli unsurlara dayanabileceği gibi, bireysel yaşam tarzı, kıyafet tercihi veya medeni durum gibi görünürde önemsiz görünen niteliklerden de kaynaklanabilir.[23] Örneğin, yalnızca evli bireylerin çalıştığı bir ortamda bekar bir çalışanın bulunması bile, o kişinin sistematik dışlanma ve baskıya maruz kalmasına zemin hazırlayabilir.

İşyerinde şiddet karmaşık ve çok boyutlu bir olgudur. Bu nedenle hem bireysel hem de çevresel faktörlerin birlikte dikkate alındığı bütüncül bir analiz gereklidir. Çalışanların kişilik yapıları, işyerinin çalışma koşulları ve içinde bulunulan sosyal çevre, bu sürecin tüm yönleriyle anlaşılmasında belirleyici rol oynamaktadır.

[20] TUTAR, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 85–108.
[21] TAŞKIN, A. (2015). İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 1(44), 221–258.
[22] BÜYÜKKILIÇ, G. (2012). İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9(33), 71–160.
[23] TINAZ, P. (2011). İşyerinde psikolojik taciz (3. bs.). Beta Yayıncılık., s.102, PALABIYIK, B. (2023). Yargı Kararları Işığında Mobbing Ve İspatı. Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.32 vd.

1.4. İşyerinde Şiddetin Türleri

İşyerinde şiddet, yalnızca fiziksel saldırılarla sınırlı olmayan, sözlü, psikolojik, cinsel, ekonomik yönleri de bulunan çok boyutlu bir olgudur.[24] Modern hukuk sistemlerinde ve uluslararası normlarda işyerinde şiddet, bireyin onurunu, beden bütünlüğünü, ruh sağlığını veya ekonomik güvenliğini tehdit eden her türlü davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu şiddet türleri, doğrudan bir eylemle gerçekleşebileceği gibi, sistematik olarak sürdürülen pasif davranışlarla da ortaya çıkabilir.

İşyerinde şiddetin temel türleri arasında fiziksel şiddet, doğrudan bedene yönelik saldırıları içerirken, sözlü şiddet, hakaret, tehdit ve aşağılama gibi şiddet türleri sözlü ifadelerle ortaya çıkar. Cinsel taciz, mağdurun cinsel dokunulmazlığına yönelik rahatsız edici davranışları kapsar. En yaygın ve en zor tespit edilen tür olan psikolojik şiddet (mobbing) ise, bireyin sürekli dışlanması, küçük düşürülmesi ve sindirilmesi şeklinde tezahür eder. Ayrıca, çalışanı sistematik olarak maddi zarara uğratan veya ekonomik baskı altına alan ekonomik şiddet de bu kapsamda değerlendirilir. İşyerinde, işin yürütüldüğü herhangi bir ortamda veya işle bağlantılı olarak ortaya çıkan, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirilen, kişiyi ekonomik, sosyal, psikolojik ya da cinsel yönden zarara uğratan ya da bu amacı taşıyan, işveren, yönetici, iş arkadaşı veya üçüncü kişilerce gerçekleştirilen istenmeyen tüm davranışlar çalışma yaşamında dijital şiddet olarak ifade edilmektedir.[25]

Bu şiddet türlerinin her biri, işçinin kişilik haklarına doğrudan zarar verme potansiyeli taşıdığından hem iş hukukunun hem de ceza hukukunun müdahale alanına girmektedir.

1.4.1. Fiziksel şiddet

Fiziksel şiddet, işyerinde karşılaşılan şiddet türleri arasında en doğrudan nitelik taşıyan ve ispatı ile gözlemlenmesi bakımından en kolay tespit edilebilen şiddet biçimidir.[26] Çalışanın beden bütünlüğüne yönelik olarak gerçekleştirilen her türlü kasıtlı eylem, bu başlık altında

[24] YARDIMCIOĞLU, D. (2018). Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar. International Journal of Social and Humanities Sciences, 2(2), 144–160.
[25] DEMİRKAYA, S. (2023). Çalışma Hayatında Şiddetin Yeni Görünümü: Dijital Şiddet. International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR), 10(100), 2629–2649.
[26] ÇUKUR, C. (2016). Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz (1. Baskı). TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara., s.49.

değerlendirilmektedir. İtme, tokat atma, yumruklama, tekmeleme gibi doğrudan fiziki saldırılar kadar, çalışanın bedenine zarar vermeye yönelik iş araçlarının kullanılması gibi eylemler de fiziksel şiddet kapsamında kabul edilir.[27] İşyerinde fiziksel şiddet, yalnızca işçiler arasında meydana gelen bir olgu olmayıp; işverenin işçiye, işçinin işverene yönelttiği eylemleri de kapsayabilir. Bunun yanı sıra, fiziksel şiddet fiilleri, işyeriyle doğrudan ilişkili üçüncü kişiler, örneğin hizmet alan müşteriler, tarafından da hem işçiye hem işverene yöneltilebilmektedir.[28] Fiziksel şiddet fiilini gerçekleştiren işçi bakımından ise, bu eylem aynı zamanda ceza hukuku açısından da değerlendirilmekte olup, fail hakkında Türk Ceza Kanunu'nun 86. maddesi uyarınca 'kasten yaralama' suçundan cezai sorumluluk doğmaktadır. İşyerinde gerçekleştirilen bu tür eylemler hem adli soruşturmanın hem de disiplin sürecinin konusu olabilir.

Fiziksel şiddetin iş hukukuna yansıması, esasen işçinin kişilik haklarının ve insan onurunun korunması temeline dayanmaktadır.[29] Anayasa'nın 17. maddesi, "herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğunu" ifade eder. Bu bağlamda, fiziksel şiddet sadece faile değil, önleyici tedbir almayan işverene de hukuki sorumluluk yükler.[30] Fiziksel şiddet, işverenin yalnızca kendi eylemlerinden değil, önlem almaması hâlinde de sorumluluğunu doğurur. Bu yükümlülük, Türk Borçlar Kanunu m.417'de düzenlenen koruma borcu çerçevesinde değerlendirilir. İşverenin koruma ve gözetme borcu, iş ilişkisinin doğasından kaynaklanan ve işçinin bedensel, ruhsal, sosyal ve ekonomik bütünlüğünün korunmasını amaçlayan temel bir yükümlülüktür.[31] İşverenin bu borcu, yalnızca fiziksel güvenlik önlemleriyle sınırlı olmayıp, işçinin kişiliğini oluşturan tüm hak ve değerlerin korunmasını da kapsar.[32] Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi kapsamında da hüküm altına alınmıştır. Anılan düzenlemeye göre işveren, işyerinde yalnızca çalışanların psikolojik tacize karşı korunmasıyla değil, cinsel tacize uğramamaları, bu tür davranışlara maruz kalanların ise daha fazla zarar görmemesi için gerekli her türlü önlemi almakla da sorumludur.

İşveren, işçisinin kişilik haklarını korumakla yükümlüdür ve bu koruma yükümlülüğü yalnızca kendi doğrudan eylemleriyle sınırlı değildir; işyerinde çalışan diğer işçilerin veya

[27] POLAT, O. (2016). Şiddet. Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 22(1), 15–34.; TINAZ, P. (2006). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3(10), 11–22.
[28] YARDIMCIOĞLU, s.152.; SÜZEK, s.415.
[29] SÜZEK, s. 414
[30] Kusursuz sorumluluk görüşü için bkz. SENYEN KAPLAN, E. T. (2023). Bireysel İş Hukuku (13. baskı). Yetkin Yayınları, Ankara, s.207 vd.
[31] SEVİMLİ, K. A. (2013). Türk Borçlar Kanunu M.417 Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. Çalışma ve Toplum, 1(36), 107–148. / SENYEN KAPLAN, s.275.
[32] SÜZEK, s.412,413.

işyeriyle ilişkili üçüncü kişilerin eylemlerinden doğabilecek ihlalleri önleme sorumluluğunu da kapsamaktadır.[33] Fiziksel şiddet, mağdur açısından haklı fesih, fail açısından ise işverene derhal fesih hakkı doğurabilir. Nitekim Yargıtay, çalışanlar arasında yaşanan bir fiziksel saldırı olayında, fesih işlemini haklı neden olarak kabul etmiştir.[34]

Fiziksel şiddetin önlenmesi bağlamında işverenin yükümlülükleri yalnızca bireysel vakaları engellemeye yönelik değildir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, işveren risk değerlendirmesi yapmak, gerekli koruyucu ve önleyici tedbirleri almak ve çalışanların şiddetle mücadele konusunda bilgilendirilmesini sağlamakla yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülükleri yerine getirmemesi hem idari yaptırım hem de tazminat sorumluluğu doğacaktır.[35]

1.4.2. Sözlü şiddet

İşyerinde şiddet olgusu yalnızca fiziksel eylemlerle sınırlı olmayıp, çalışanların onurunu kırıcı, aşağılayıcı ve küçük düşürücü sözlü davranışları da kapsamaktadır. Sözlü şiddet, özellikle hakaret ve tehdit içerikli ifadelerle ortaya çıkmakta ve çalışma ilişkilerini etkileyen bir şiddet biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür davranışlar, çalışanların psikolojik bütünlüğünü bozmakta, iş ortamında güvensizlik yaratmakta ve çoğu zaman daha geniş çaplı bir mobbing sürecinin parçası hâline gelmektedir.[36] Sözlü şiddet, psikolojik tacizin bir parçası olabileceği gibi, kişisel kırgınlıklar, anlık tartışmalar, lafla sataşmalar ya da intikam alma amacıyla yapılan bireysel eylemler de sözlü şiddet oluşturabilir. Ancak sistematiklik, kasıt ve süreklilik unsurlarını taşımadıkça mobbing kapsamında değerlendirilmez.[37]

İşyerinde sözlü şiddet, genellikle hakaret, tehdit ve küfür biçiminde tezahür etmekte olup, Yargıtay içtihatlarında bu tür eylemler çoğu zaman "sataşma" kavramı çerçevesinde değerlendirilmiştir.[38] Sözlü şiddet, yalnızca işverenin işçiye yönelttiği sözlerle değil, aynı

[33] MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARI, BAYSAL, s. 87.
[34] Yargıtay 22. HD., E. 2013/9231 K. 2013/11027 T. 14.5.2013 "davacı işçinin, işyerinde bakım ve onarım şefi olarak çalışan davalı tanığı N. K'yle temizlik meselesi sebebiyle tartıştığı, davacının fiziki saldırıda bulunmak suretiyle N. K.'ye sataştığı, bu hususun işverene 4857 sayılı Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin (d) alt bendi uyarınca haklı fesih imkanı tanıdığı sabittir."
[35] MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 876, LOKMANOĞLU, s.108.
[36] ALTUNDAĞ, Tutku Gülce (2023). Ceza Hukuku Bağlamında Mobbing, Yüksek lisans tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü., s.33
[37] TAŞKIN, İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s.230.
[38] YARDIMCIOĞLU, s.156.

zamanda işçiler arasında da gerçekleşebilir. Yargıtay, bir işçinin diğer bir işçiye hakaret etmesini "sataşma" kapsamında değerlendirerek, bu eylemin işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi oluşturduğunu kabul etmiştir.[39] Yargıtay, sözlü şiddet vakalarının yalnızca işverenin değil, çalışanlar arasında yaşanan eylemlerin de koruma ve gözetme borcu kapsamında değerlendirilebileceğini kabul etmektedir. Ancak sataşma niteliğindeki ifadelerin işverenin veya vekilinin tahriki sonucu sarf edilmesi hâlinde, bu durum işveren açısından haklı değil, geçerli fesih nedeni sayılmaktadır.[40]

İş Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde bu husus "İşveren, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması halinde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir" şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme, işverenin yalnızca kendi şahsına değil, aynı zamanda ailesine veya işyerindeki diğer çalışanlara yönelen saldırgan, aşağılayıcı veya onur kırıcı davranışlara karşı da koruma hakkı bulunduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla işyerinde huzur ve güven ortamının korunması, yalnızca işverenin işçiye karşı tutumuyla sınırlı olmayıp, işçilerin birbirleriyle olan ilişkilerini de kapsamaktadır.[41]

Sözlü şiddet, ceza hukuku açısından özellikle hakaret ve tehdit suçları kapsamında öne çıkmaktadır. Hakaret suçunun oluşması bakımından, mağdurun fiilen rencide edilmesi ya da küçük düşürülmesi şart değildir. Bu suçun oluşabilmesi için, yöneltilen ifadelerin veya davranışların, objektif olarak onur kırıcı ya da aşağılayıcı nitelikte olması yeterli olup, fiilin bu nitelikte olup olmadığının belirlenmesi ise somut olayın özellikleri çerçevesinde hâkimin takdirine bırakılmıştır.[42]

İşyerinde sözlü şiddet, mobbing olgusunun bir alt biçimi olarak da karşımıza çıkabilir. Özellikle işverenin ya da amirin işçiye yönelik aşağılayıcı, baskıcı ve tehditkâr dilinin sistematik biçimde yinelenmesi durumunda hem mobbing hem de sözlü şiddet suçlarının unsurları oluşabilecektir. Özellikle Yargıtay'ın "sataşma" nitelemesi yaptığı kararlarında, işçinin sürekli

[39] Yargıtay 7. HD., E. 2014/14327 K. 2014/22247 T. 9.12.2014.
[40] ERGİN, H. (2015). İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi. Sicil İş Hukuku Dergisi, (34), 71–87.
[41] EKİN, A. (2025). Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Kavga ve Sataşma Neticesinde Fesih. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 10(2), 159–189.
[42] TAŞKIN, İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s.235.

olarak hakarete maruz kalmasının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için yeterli görülmektedir.[43]

1.4.3. Cinsel şiddet

Cinsel taciz, cinsellik içeren, cinselliğe dayalı ya da cinsel anlam taşıyan, istenmeyen her türlü sözlü, fiziksel veya davranışsal eylemi ifade etmektedir.[44] Bu tür davranışlar, mağdurun kişilik haklarını, beden bütünlüğünü ve çalışma hakkını ihlal eder niteliktedir.[45] İşyerinde gerçekleşen cinsel taciz fiilleri yalnızca işverenin bizzat eylemleriyle sınırlı değildir. Taciz eylemi, işverenin vekili konumundaki kişilerden, diğer çalışanlardan ya da işyeriyle bağlantılı üçüncü kişilerden (örneğin müşteriler, tedarikçiler) kaynaklanabilir.[46]

İşçinin, işveren dışında bir kişi tarafından cinsel tacize uğraması durumunda, işverenin yükümlülüğün doğuracağı hukuki sonuçlar ayrıca düzenlenmiştir (İK m.24/II-d). Taciz fiili işveren dışındaki bir kişi tarafından gerçekleştirilmişse, işçinin derhal fesih hakkı, ancak işçinin durumu işverene bildirmesi ve işverenin bu durumu öğrenmesine rağmen gerekli önleyici ve koruyucu önlemleri almaması halinde doğar.[47] Başka bir ifadeyle, üçüncü bir kişi tarafından maruz kalınan cinsel taciz, kendiliğinden haklı fesih nedeni teşkil etmez, işçinin bildirim yapmasına karşın işverenin gerekli müdahaleyi yapmaması halinde söz konusu olacaktır.

İşyerinde cinsel tacize maruz kalan bireyler çoğunlukla güç ilişkileri bakımından dezavantajlı konumda bulunan kişilerdir. Taraflar arasındaki hiyerarşik dengesizlik, ekonomik ya da idari bağımlılık gibi faktörler, cinsel taciz riskini artıran yapısal unsurlar arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, cinsel taciz eylemleri yalnızca belirli bir cinsiyet ya da pozisyonla sınırlı değildir, fail kadın ya da erkek, mağdur ise üst, alt veya eşit

[43] 9. HD., E. 2018/2785 K. 2018/21795 T. 28.11.2018 "Somut uyuşmazlıkta dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden; iş akdinin feshine sebep olan olay, davacının davalının bir diğer işçisi ...'e telefon mesajı ile hakaret etmesi olup, bu durumun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesine göre işveren açısından haklı fesih sebebi olduğu sabittir. Esasen davacı da fesih konusu eylemi işverene sunduğu yazılı savunmasında ikrar ederek attığı mesajın arkasında olduğunu beyan etmiştir. Davacının sarf ettiği sözler sataşma niteliğinde olduğundan işverence yapılan fesih haklı nedene dayanmaktadır. Davacının işe iade talebinin reddi yerine, yazılı gerekçelerle kabulü hatalıdır."
[44] SÜZEK, s. 415.
[45] MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s.705.
[46] SÜZEK, s.415.
[47] EKMEKÇİ, Ö., YİĞİT, E. (2023). Bireysel İş Hukuku (5. baskı). Onikilevha Yayınları, İstanbul, s.349.

konumdaki bir çalışan olabilir.[48] Dolayısıyla işyerinde her düzeyde çalışan, cinsel taciz riskiyle karşı karşıya kalabilir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 09.11.2021 tarihli kararında, kadın çalışana ısrarlı ve cinsel içerikli mesajlar gönderilmesi "kişilik haklarına saldırı" ve "çalışma özgürlüğünün ihlali" olarak değerlendirilmiş ve işverenin feshi haklı bulunmuştur.[49]

Benzer şekilde Yargıtay'ın bir diğer kararında, davacının göndermiş olduğu ısrarlı mesajların cinsel taciz kapsamında değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiş ve mağdurun işveren yetkililerine başvurması sonrası derhal feshedilen iş sözleşmesinin haklı nedene dayandığı kabul edilmiştir.[50] Cinsel taciz, kadınların kişilik haklarına ve çalışma özgürlüğüne doğrudan bir müdahale niteliği taşıdığı için, çoğunlukla kadınların mağdur edilmesi, bu fiili cinsiyet temelli ayrımcılık kapsamında değerlendirmeyi gerektirmektedir.[51]

Bu içtihatlar, işyerinde cinsel taciz eylemlerinin "münferit" değil, ısrarlı biçimde gerçekleştiğinde sistematik hale gelip mobbing ile kesişebileceğini ve iş ilişkisini temelden sarsan bir unsur olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir. Cinsel tacizde bulunan kişilerin temel motivasyonu çoğu zaman cinsel haz elde etmekten ziyade, mağdura yönelik bir üstünlük ve tahakküm kurma arzusudur. Tacizci, sergilediği davranışın muhatabını rahatsız ettiğini bilmesine rağmen tutumunu ısrarla sürdürmekte; böylece eylem yalnızca istenmeyen değil, aynı zamanda süreklilik gösteren bir nitelik kazanmaktadır. Bu bağlamda cinsel taciz, failin mağdur

---

[48] BALKIR, Z. G. (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(1), 12–47.

[49] Yargıtay HGK., E. 2019/683 K. 2021/1375 T. 9.11.2021. "Mesaj içeriklerinden, özellikle ...Tamam hakkını helal et bir an bastırdığım duygularıma yenildim...yaptığım bu günahtan dolayı tövbe edeceğim, bir an gaflete düştüm.. şeklindeki mesajlarından davacının muhatap kadın işçiye karşı cinsel dürtülerle yaklaştığı, çok açık bir şekilde ortadadır. Kadın işçiye sırnaşıkça, cinsel dürtülerle yazılan mesajların taciz, kamuoyundaki deyimi ile sarkıntılık olduğu Mahkemenin de kabulündedir.
Mahkemenin feshin haksız olduğunun kabulünün gerekçeleri ...davacının eylemi ile iş akdinin sona erdirilmesi mukayese edildiğinde iş akdinin sona erdirilmesinin çok ağır bir yaptırım olduğu ve davacının hatasını anlayarak, hatasından çabuk dönerek özür dilediği, feshin hakkaniyete uygun olmadığı ve eylemle ilgili suç duyurusunda bulunulmadığıdır.
Davalı iş yerinde çalışan evli, davacı işçinin aynı iş yerinde çalışan ve dosya içeriğinden kendisinden küçük, kızı yaşında olduğu anlaşılan bir kadın çalışanı gönderdiği SMS. ler ile taciz eyleminin kişiye yönelik tehdidi içeren, onu aşağılayan ve küçük düşüren, duygusal ve psikolojik olarak çökmesine sebep olan, muhatabının kişilik haklarına ve çalışma özgürlüğüne saldırı oluşu, ailesel, kurumsal ve toplumsal düzeylerde de derin etkiler bırakan bireysel ve toplumsal bir sorun olma niteliği karşısında bu eylemin hafife alınması, fesih ile kıyaslanması, yapılmakla sonuçlarını doğuran ve daha vahim sonuçlara yol açabilecek bir eylem karşısında feshin ağır bir yaptırım olduğunu söylemek yasal olarak mümkün değildir.
Ayrıca toplum yapımız dikkate alındığında, mağdurun bir kısım saikler ile cezai anlamda şikayetçi olmaması eylemin niteliğini değiştirmemektedir"

[50] Yargıtay 9. HD., E. 2015/35411 K. 2019/3553 T. 13.2.2019

[51] ÖZDEMİR, E. (2006). İşyerinde Cinsel Taciz Suçu. Çalışma ve Toplum, 4(11), 83–96.

üzerindeki güç dengesizliğini bilinçli biçimde kullanarak onu baskı altına alma amacını taşıyan, sistematik nitelikte davranışları içermektedir.[52] Cinsel tacizin çoğu zaman mağdur ile fail arasında geçmesi nedeniyle ispat yükü sorunu doğurabileceği, bu durumda tanık beyanlarının ve yazılı iletişimlerin kritik rol oynadığı vurgulanmaktadır.

Cinsel taciz kurumsal ve toplumsal düzeyde etkiler doğuran bir şiddet biçimidir. İşverenin yalnızca pasif gözlemci değil, aktif müdahale ve koruma yükümlülüğü altındaki bir fail olarak değerlendirildiği günümüz hukuk anlayışında, işyeri düzeninin ve çalışan güvenliğinin sağlanması, sadece etik bir gereklilik değil, aynı zamanda yasal bir zorunluluktur. İşyerinde cinsel saldırının önlenmesine yönelik olarak, işverenlerin güvenli ulaşım ve aydınlatma sistemleri kurmaları, çalışanlara ve yöneticilere yönelik zorunlu eğitim programları uygulamaları önem taşımaktadır.[53]

1.4.4. Psikolojik şiddet (Mobbing)

"Mobbing" kavramı ilk olarak Konrad Lorenz tarafından hayvan davranışlarını tanımlamak amacıyla kullanılmış ve zayıf bireylerin grup tarafından dışlanması ve sistematik olarak saldırıya uğraması biçiminde açıklanmıştır.[54] Bu kavram daha sonra Peter Paul Heinemann tarafından çocuk grupları arasındaki dışlayıcı davranışları tanımlamak için benimsenmiştir.[55] 1990'lı yıllarda ise Heinz Leymann, çocuklar arasındaki bu davranış örüntülerinin iş yaşamına da yansıdığını gözlemleyerek, işyerinde sistematik şekilde gerçekleştirilen ve mağdura psikolojik zarar veren eylemleri "mobbing" olarak tanımlamış; bu eylemleri ahlak dışı birer "psikolojik terör" olarak nitelendirmiştir.[56]

İşyeri ortamında giderek daha fazla tartışılan ve hukuki düzenlemelere konu olan psikolojik taciz (mobbing) olgusu, kavramsal olarak ciddi bir terminoloji sorunu ile karşı karşıyadır. Uluslararası literatürde "mobbing" teriminin yanı sıra "bullying", "harassment", "emotional abuse", "psychological violence" gibi birçok kavramla ifade edilmesi

[52] AKGEYİK, T. (2011). İşyerinde Cinsel Taciz. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (41–42), 215–224.
[53] GARRETT, L. H. (2011). Sexual Assault İn The Workplace. AAOHN Journal, 59(1), 15–22.
[54] BİLGİLİ, A. (2015). İş Hukukunda Mobbing (3. baskı). Karan Kitabevi, Adana, s.2.
[55] İLHAN, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri. Ege Akademik Bakış, 10(4), 1175–1186.
[56] LEYMANN, H. (1996). The Content And Development Of Mobbing At Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165–184.

uygulamadaki birlikteliği güçleştirmektedir.[57] Ancak "bullying" terimi mobbing teriminden ayıran nokta, fiziksel saldırı ve kaba kuvvet anlamlarını da içermesidir.[58] Daha ziyade fiziksel saldırı ve kaba şekilde davranılması ile hakaret edilmesi gibi eylemleri içeren "bullying"ten farklı olarak "mobbing", işyerinde soyut bir şiddet şeklinde başlayarak sonucunda hem fiziksel ve çoğunlukla da psikolojik zarar alınmasıyla sosyal izolasyona sebebiyet vermesi ile diğer terimlerden ayrışmaktadır.[59]

Türk Dil Kurumu "mobbing" kelimesine karşılık olarak "bezdirme" sözcüğünü önermiştir.[60] Ancak bu karşılık, kavramın psikolojik, süreklilik arz eden, sistematik yapıdaki doğasını tam olarak yansıtamamaktadır.[61] Nitekim Latince "mob" kökünden türeyen "mobbing", orijinal anlamı itibariyle düzensiz bir kalabalığın bir kişiye toplu saldırısını ifade ederken, modern anlamda, işyerinde bir veya birden fazla kişi tarafından hedef alınan çalışana yönelik sistematik, kasıtlı ve zarar verici davranışları kapsamaktadır.

Yargıtay kararları da bu terminolojik çeşitliliği yansıtır niteliktedir. Bazı kararlarda yalnızca "psikolojik taciz" ifadesine, bazılarında sadece "mobbing" ifadesine yer verilmekte, bazı kararlar ise iki terimi birlikte kullanmaktadır. Türk hukuk doktrininde ve yargı uygulamasında henüz kesin bir tanımlama yapılmamış olsa da psikolojik taciz ve mobbing kavramlarının birbiri yerine kullanılması yönünde genel uygulama birliği sağlanmıştır.

Bu kavramsal çeşitlilik sorununda Türkiye'de ilk dönemlerde "psikolojik taciz", "manevi taciz", "işyerinde psikolojik terör", "duygusal şiddet" ve hatta "bezdirme" gibi kavramlarla anılan mobbing olgusu, zamanla "psikolojik taciz" ve "mobbing" kavramı altında daha fazla kabul görmeye başlamıştır. Bu nedenle, psikolojik taciz kavramının kanunda açık biçimde tanımlanması, en azından genel çerçevesinin çizilerek temel unsurlarının belirlenmesi, uygulamada bu kavramın benzer nitelikteki diğer olgulardan ayrıştırılabilmesi ve anlam karmaşasının giderilmesi bakımından önem arz etmektedir.[62]

[57] TINAZ, P. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (3. baskı). Beta Yayıncılık, İstanbul, s.15., SAVAŞ KUTSAL, B. (2016). Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (74), 617–643.
[58] TINAZ, s.16.
[59] ALTUNDAĞ, s.33.
[60] https://sozluk.gov.tr/ Erişim Tarihi: 24.11.2024.
[61] SAVAŞ KUTSAL, s. 621.
[62] ARSLAN ERTÜRK, A. (2024). İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 285–340.

İşyerinde psikolojik taciz kavramı (mobbing), çalışma yaşamında bireylerin üstleri, eşit düzeydeki çalışma arkadaşları veya astları tarafından sistematik biçimde maruz bırakıldıkları her tür kötü muamele, tehdit, şiddet veya aşağılama gibi davranışları ifade etmektedir.[63] İşyerinde psikolojik taciz, insan onurunu zedeleyen ve çalışanı işten uzaklaşmaya zorlayabilecek derece ağır sonuçlar doğuran bir süreçtir. Bu olgu, kültür ya da sektör fark etmeksizin hem kamu hem de özel sektörde ortaya çıkabilmektedir. Kadın-erkek ayrımı olmaksızın her çalışan psikolojik tacizin hedefi olabilmektedir.[64] Mobbing vakaları, yalnızca tek bir nedene indirgenemeyecek kadar karmaşık ve çok boyutlu gerçekleşen bir nitelik taşır. Çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığını olumsuz etkileyen, işyerinde verimliliği düşüren psikolojik taciz olgusu, uzun yıllar "işin olağan stresi" veya "kişisel anlaşmazlık" gibi işyeri stresi adı altında göz ardı edilse de son dönemde hukuki alanda özel bir kavram olarak tanınmış ve işyeri stresinden ayrımı sağlanarak önem kazanmıştır.

Türk İş Hukukunda mobbinge ilişkin açık ve özel bir mevzuat hükmü bulunmamaktadır. Ancak Türk Medeni Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca, Türk Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu'nun genel hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanabilir. Bu çerçevede, Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, işverenin işçiyi gözetme borcunu açıkça düzenlemekte ve mobbingle mücadelede temel dayanaklardan biri olarak kabul edilmektedir.[65]

Yargıtay, mobbingin varlığını değerlendirmede dört temel unsurun altını çizmektedir. Bu unsurlar davranışların süreklilik ve sistematiklik arz etmesi, kasıt ve kötü niyet unsurunun bulunması, mağdurun onur ve saygınlığını hedef alması ve işçiyi işten ayrılmaya zorlamak ya da psikolojik olarak yıpratma amacını taşıması olarak sıralanabilir.[66] Bu ölçütler, doktrinde belirtilen unsurlarla da büyük ölçüde örtüşmektedir. Yargıtay, mobbingi sıradan işyeri uyuşmazlıklarından ayırmak amacıyla her somut olayda bu kriterler çerçevesinde değerlendirmektedir ve bu unsurlardan birinin eksikliği halinde davanın reddine karar

[63] TINAZ, s.19., ÖZDEN, B. (2018). Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing). Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(8), 22–49..
[64] SENYEN KAPLAN, s.296.
[65] OĞUZ, Ö. (2025). İş Hukuku Bakımından Mobbing: Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 33(1), 239–261.
[66] HGK., E. 2017/3017 K. 2018/99 T. 24.1.2018 "..bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hâl alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır."

verebilmektedir. Örneğin Yargıtay, tek bir tartışma sonrası işçinin istifa ettiği bir olayda, ortada sistematiklik unsuru bulunmadığı gerekçesiyle mobbing iddiasını kabul etmemiştir.[67]

Mobbing, işverenler tarafından zaman zaman İş Kanunu'ndan kaynaklanan işçiyi koruyucu hükümlerin getirdiği sorumluluktan kurtulmak amacıyla, özellikle de iş sözleşmesini tazminat yükümlülüğü doğurmadan sona erdirebilmek için bir araç olarak kullanılmaktadır.[68] Bu durum, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde daha belirgin hâle gelmekte olup, istihdam maliyetlerini azaltmak isteyen işverenler, kıdemli veya maliyeti yüksek çalışanları işten çıkarmak yerine onları yıldırarak kendi istekleriyle ayrılmaya zorlamaktadır.[69]

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda psikolojik taciz kavramına doğrudan yer verilmemekle birlikte, 2. maddenin birinci fıkrasının (g) ve (j) bentlerinde bu olguya dolaylı şekilde atıfta bulunulduğu görülmektedir. Anılan (g) bendinde "işyerinde yıldırma", ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirilen eylemler olarak tanımlanmıştır. (j) bendinde ise "taciz" psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere, insan onurunu zedeleyen veya bu sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı ya da utandırıcı davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır. Her iki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik tacizin unsurlarını taşıyan sistematik davranışların da bu kavramların kapsamına girdiği ve Kanun'un koruma alanı içinde yer aldığı kabul edilebilecektir.

Psikolojik taciz (mobbing), bir işyerinde bir veya birden fazla kişi tarafından hedef seçilen çalışana karşı sistematik biçimde uygulanan uzun süreli düşmanca davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır.[70] Bu davranışlar mağduru yıldırma, dışlama veya küçük düşürme amacı taşıyabilir ve çoğunlukla mağduru işten ayrılmaya zorlamak, performansını düşürmek veya işyerinde onur kırıcı bir ortam yaratmak gibi sonuçları görülmektedir.[71]

---

[67] 9. HD., E. 2017/9651 K. 2019/8198 T. 9.4.2019 "..davacının işyerinde psikolojik baskıya maruz kaldığı ve rencide edici sözlere muhatap olduğu şeklindeki fesih sebebi bakımından yukarıda açıklanan tekil iki olay haricinde başkaca ispat bulunmadığı görülmektedir. Öncelikle sistematik bir durum söz konusu olmadığından davacının işyerinde mobbinge maruz kaldığı söylenemez."

[68] KUZGUN, Ş., KUZGUN, E. (2017). İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bağlamında Mobbing Uygulamalarının Yargıtay ve Öğreti Işığında Değerlendirilmesi. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 16(2), 251–297.

[69] ERDOĞAN, G. (2009). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (83), 318–352.

[70] 9. HD., E. 2021/12218 K. 2021/16601 T. 15.12.2021 "..bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hâl alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır."

[71] LOKMANOĞLU, S. Y. (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (30), 377–422.

Türkçede "işyerinde psikolojik taciz" olarak karşılık bulan mobbing, yalnızca işyeri ortamında gerçekleşen eylemleri kapsar. Bu nedenle, işyeri dışında meydana gelen ve içerik itibarıyla benzerlik gösteren davranışların mobbing olarak nitelendirilmesi hukuken mümkün değildir.[72] Psikolojik taciz kavramının temel unsurları kanuni bir düzenlemeye sahip olmasa da doktrinde ve Yargıtay içtihatlarında büyük ölçüde belirlenmiştir.

Psikolojik tacizi diğer şiddet türlerinden ayıran en önemli unsur sistematik ve sürekli şekilde uygulanmasıdır. Tek bir münferit olay veya ara sıra yaşanan tartışma, ne kadar nahoş olursa olsun, kural olarak psikolojik taciz olarak değerlendirilmez.[73] Psikolojik tacizden söz edebilmek için davranışların belirli bir zaman dilimine yayılmış şekilde tekrar etmesi, ısrarlı ve süreklilik gösteren nitelikte olması gerekir. Örneğin, işyerinde anlık öfkeyle söylenen bir söz yahut bir defaya mahsus sert bir eleştiri, devamı gelmediği takdirde mobbing olarak nitelendirilemez. Yargıtay, sistematik olmayan ve münferit sözlü eylemlerin mobbing olarak değerlendirilemeyeceğini, belirli bir süreklilik ve kasıt unsuru aranması gerektiğini içtihatlarında vurgulamaktadır.[74] şeklinde karar vererek, mobbingin varlığı için kasıtlı olarak ve belirli bir süreçte sistematik biçimde tekrarlanan eylemlerin aranması gerektiğini belirtmiştir.

Psikolojik tacizin bir diğer unsuru, failin mağduru hedef alarak kasten psikolojik taciz davranışlarını göstermesidir. Psikolojik taciz niteliğindeki davranışlar genellikle bilinçli bir kötü niyetin ürünüdür.[75] Mobbing failinin amacı mağduru yıldırmak, işyerinden uzaklaşmaya zorlamak, mağdurun mesleki itibarını zedelemek veya benzeri şekilde mağdura zarar vermektir. Bu nedenle, örneğin iyi niyetli fakat yanlış anlaşılmış bir yönetim

[72] BİLGE, S. S. (2016). Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12, 45–1290.
[73] ÇELİK, CANİKOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.375 vd.
[74] Yargıtay 9. HD., E. 2017/9651 K. 2019/8198 T. 9.4.2019 "Davalıya aktarılan cevabın hatalı olduğu sadece tahsil harcını sorduğu halde kendisine harcın tamamına ilişkin meblağın bildirildiği ortaya çıkmış, davalı da işyerine döndüğünde tanık K1 ile davacıya sadece tahsil harcını sorduğu halde niye tahsil harcı yerine tamamını bana bildirdiniz diye sormuş, muhatapları da yanlış anladıklarını beyan edince davalının her ikisine birden "söylediğimi anlayamamışsınız, bu kapasite meselesidir" dediği yine tarihi belli olmayan bir başka gün işyerine gelen yemeği beğenmeyip yemeyen davacıya davalının bunun sebebini sorduğunu, yemeklerin beğenilmediği cevabına karşılık "İngiliz kontesti misin? Evinde ne tür yemek yiyorsun?" dediği, davacının işyerinde psikolojik baskıya maruz kaldığı ve rencide edici sözlere muhatap olduğu şeklindeki fesih sebebi bakımından yukarıda açıklanan tekil iki olay haricinde başkaca ispat bulunmadığı görülmektedir. Öncelikle sistematik bir durum söz konusu olmadığından davacının işyerinde mobbinge maruz kaldığı söylenemez. Diğer taraftan yukarıda anlatılan iki olay kendi bağlamında değerlendirildiğinde hakaret veya sataşma niteliğinde de değildir ve işçiye haklı fesih imkanı tanımaz."
[75] TINAZ, P., KARATUNA, I. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma (1. baskı). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, s.9 vd.

uygulaması ile mobbingi, failin amacı bakımından ayırt etmek gerekebilir. Mobbingde failin kasıt unsuru, yani mağduru hedef alan bir yıldırma niyeti bulunmalıdır.

Mobbing kapsamındaki davranışlar genellikle işyerinde olağan kabul edilemeyecek ölçüde sert, saldırgan ve mağdurun onurunu incitici mahiyettedir. Mağdura sürekli bağırma, hakaret etme, lakap takma, alay etme, makul olmayan iş yükü vererek yıldırma veya çalışanı sosyal olarak izole etme, asılsız söylentiler yayarak itibarını sarsma, başarısını sürekli küçümseme gibi pek çok davranış psikolojik taciz davranışlarına örnek olarak gösterilebilir.[76] Her ne kadar bu tip eylemler tek tek ele alındığında disiplin cezası veya hukuka aykırılık teşkil etmeyebilecek derecede gibi görünse de sistematik ve süreklilik arz edecek bir biçimde yapıldığında mağdur üzerinde ciddi psikolojik baskı oluştururlar.[77] Dolayısıyla burada esas belirleyici olan, eylemlerin içerikleri kadar, bir bütün olarak süreklilik ve sistematiklik içinde mağdurun çalışma koşullarını katlanılmaz hale getirmesidir.

Psikolojik taciz, genellikle hiyerarşik üstün astına karşı gerçekleştirdiği taciz biçiminde ortaya çıkmaktadır ve dikey taciz olarak anılmaktadır. Üst konumda olan fail, sahip olduğu pozisyonel gücü kötüye kullanarak astını sindirmeye çalışır.[78] Bununla birlikte, eş düzeyde çalışanların birbirlerine karşı mobbing yapması yatay taciz olarak adlandırılmaktadır.[79] Uygulamada çok sık görülmemekle birlikte, astların koordineli biçimde üstlerine psikolojik tacizde bulunması da mümkün olmaktadır ve tersine taciz olarak adlandırılmaktadır. Psikolojik taciz, iş ilişkisinde failin, mağdur üzerinde bir nüfuz veya baskı kurarak onu savunmasız bırakmasıdır. Fail konumundaki kişi veya grubun sahip olduğu güç, mağdurun kendini uzun süre savunamamasına ve taciz döngüsünün devam etmesine yol açar.

Yukarıdaki unsurlar ışığında, psikolojik tacizi "işyerinde bir kişiyi hedef alan, onu yıldırma veya işten uzaklaştırma amacı güden, süreklilik ve sistematiklik arz eden kasıtlı kötü muamele ve rahatsız edici davranışlar bütünü" şeklinde tanımlamak mümkündür. Psikolojik taciz mağdurun kişilik haklarına, özellikle onur, saygınlık ve ruhsal bütünlüğe, bir saldırı niteliği

[76] ÖZKUL, B., ÇARIKÇI, İ. H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 481–499.
[77] TAŞKIN, İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s.248.
[78] BİLGE, s.1261.
[79] ERDOĞAN, s.324.

taşımaktadır. Bu nedenle hukuken sadece iş ilişkisi kapsamında bir sözleşme ihlali olmayıp aynı zamanda bir kişilik hakkı ihlali olarak da görülür ve bu bağlamda değerlendirilir.[80]

Psikolojik tacizin, iş stresinden veya yönetici eleştirisinden ayrılması gerekir. İşin niteliğinden kaynaklanan normal stres faktörleri ya da yöneticinin makul ve yapıcı eleştirileri, çalışan açısından rahatsız edici olsa bile, sistematik kötü muamele kapsamında değerlendirilemez.[81] Mobbing, belirli bir kişiyi hedef alarak onun onurunu kırmaya yönelmiş sistematik bir psikolojik saldırı sürecidir, buna karşılık iş stresi veya tek seferlik sert eleştiriler bu kasıt ve sistematiklik unsurundan yoksundur.

İşverenin psikolojik tacizi önleme veya sonlandırma yükümlülüğünü ihmal etmesi, çeşitli hukuki sonuçlar doğurur. İlk olarak, işçi bu durum nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu durumda işçi, kıdem tazminatına hak kazanır. İkinci olarak, psikolojik taciz mağdurunun kişilik haklarının ihlal edilmesi hâlinde, Türk Borçlar Kanunu'nun 58. maddesi uyarınca manevi tazminata hükmedilebilir. Yargıtay, tacizin ağırlığına göre manevi tazminat miktarının belirlenmesi gerektiğini kabul etmektedir. Üçüncü olarak, şayet taciz aynı zamanda ayrımcılık yasağını ihlal eden bir boyut taşıyorsa, İş Kanunu'nun 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatı talep edilebilir ve 6701 sayılı Kanun çerçevesinde idari yaptırımlar uygulanabilir. Öte yandan, işyerindeki psikolojik tacize konu bazı eylemler, Türk Ceza Kanunu kapsamında suç teşkil edebilir. Bu tür eylemler ayrı ayrı değerlendirildiğinde, hakaret, tehdit veya cinsel taciz gibi suçlar çerçevesinde cezai sorumluluğa yol açabilir.

Manevi zararın tazmini, Türk hukukunda Borçlar Kanunu m.58 (BK m.49) çerçevesinde, kişilik hakkı ihlallerinde hükmedilen manevi tazminat yoluyla sağlanır. Psikolojik taciz, açıkça bir kişilik hakkı ihlali sayıldığından, tacize uğrayan işçi uygun miktarda manevi tazminat talep edebilir. Yargıtay da mobbing vakalarında, koşulları oluştuğu takdirde işverenin manevi tazminat ödemesi yönünde hüküm kurmaktadır.[82]

4857 sayılı İş Kanunu, psikolojik taciz olgusunu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kadar açık ve doğrudan bir şekilde düzenlememiştir. Ancak bazı hükümleri dolaylı olarak bu olguya temas etmektedir. Özellikle İş Kanunu'nun 5. maddesi, işverenin çalışanlar arasında dil, ırk,

[80] DEMİRCİOĞLU, H. R. (2007). Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11(1), 113–146.
[81] ARSLAN ERTÜRK, A. (2024), 287.
[82] Yargıtay HGK., 2017/3017 E., 2018/99 K., T. 24.1.2018

cinsiyet, siyasal düşünce, din gibi nedenlerle ayrım yapamayacağını öngörmektedir. Maddenin ikinci fıkrasında ise, "işverenin çalışanlar arasında farklı uygulama yapmasını haklı kılan sebepler dışında, hiçbir işçiye farklı işlem yapamayacağı" belirtilmiştir. Bu hüküm kapsamında, belirli bir çalışanı sistematik olarak dışlamak veya ona kötü muamelede bulunmak, eğer sayılan ayrımcılık temellerine dayanıyorsa aynı zamanda m.5 anlamında ayrımcılık yasağının ihlali olarak değerlendirilebilir. Her ne kadar m.5 hükmünde doğrudan "psikolojik taciz" ifadesi yer almasa da bir işçiye kasıtlı olarak kötü davranılması ve farklı muameleye tabi tutulması hâlinde, ayrımcılık yasağının ihlali nedeniyle işverenin sorumluluğu doğabilir.

6701 sayılı Kanun, psikolojik tacizi yalnızca ayrımcılık temeline dayanması hâlinde hukuki yaptırıma konu etmektedir. Bu nedenle, genel anlamda yıldırma davranışları bu Kanun'un değil, genel hükümlerin koruma alanına girmektedir. Yargıtay, çalışanın dışlanması, iletişimden koparılması ve düşük görevle pasifize edilmesi gibi uygulamaları psikolojik taciz olarak kabul etmektedir.[83]

"Somut olayda, dinlenilen davacı tanıklarının anlatımı ile davalı Ziraat Odası Başkanlığı Genel Sekreteri olan bir başka çalışan ile davacının aralarında anlaşmazlık bulunması nedeni ile, diğer çalışanlar tarafından davacının işyerinde öğle yemeklerinde yalnız bırakıldığı, sabah kahvaltılarında diğer çalışanlar bir araya geldiği halde davacının bu toplantılara davet edilmediği, diğer çalışanlardan farklı davranışlara maruz kaldığı sabittir. Ayrıca, işçinin işyerinde çalışan temizlik elemanı bulunmasına rağmen, görev sınırı kapsamı dışında çalıştığı bölümü temizlemeye zorlandığı da anlaşılmaktadır. Davacı, işyerinde kendisini zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek nitelikte ve sistematik olarak devam eder eylemlerle maruz kaldığını ispatlamıştır. Manevi tazminat isteminin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi yönünde hüküm kurulması isabetsizdir."[84] Ayrıca

[83] Yargıtay 9. HD., E. 2010/1911 K. 2012/11638 T. 05.04.2012 "Çalışanın aylarca diğer çalışanlardan ayrı bir odada tek başına oturtulması, kimseyle iletişim kurmasına izin verilmemesi, bilgisayar ve e-posta erişiminin engellenmesi gibi uygulamalar. "Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik gösteren bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır."
[84] Ankara BAM, 7. HD., E. 2022/2005 K. 2022/2166 T. 22.6.2022

çalışanı baskı altına almak amacıyla iş yükünü artırmak veya işlevsiz hâle getirmek de mobbing kapsamına giren davranışlar arasında sayılmaktadır.[85]

Her ne kadar Türk Ceza Kanunu'nda mobbing suçuna ilişkin özel bir düzenleme bulunmasa da uygulamada genel hükümlere dayanılarak cezai yaptırımlar uygulanabilmektedir. Bu nedenle, ceza sorumluluğunun gündeme gelmesi bakımından failin eyleminin niteliği belirleyici olmaktadır.

Yargıtay içtihatları da psikolojik tacizin tanımı, unsurları, ispatı ve sonuçları açısından yol gösterici niteliktedir. Bu bağlamda, süreklilik, sistematiklik ve kasıt unsurlarını taşımayan münferit olaylar mobbing olarak değerlendirilmemektedir. Türk hukukundaki düzenlemeler, psikolojik tacizle mücadeleye dair genel bir çerçeve sunsa da uygulamada karşılaşılan ispat güçlükleri ve başvuru mekanizmalarının etkinliği halen tartışma konusudur. Bu nedenle, işyerlerinde önleyici mekanizmaların güçlendirilmesi ve farkındalığın artırılması büyük önem arz etmektedir. İşverenlerin yalnızca hukuki yükümlülük nedeniyle değil, sağlıklı bir çalışma ortamının gereği olarak psikolojik tacizi önleyici politikaları benimsemeleri gerekmektedir. Böylelikle hem işçilerin onuruna saygılı, güvenli ve adil bir çalışma ortamı tesis edilecek hem de verimlilik artışı sağlanacaktır. Psikolojik tacizle mücadelede mevzuat alt yapısının varlığı kadar, bu hükümlerin işyerlerinde etkin biçimde hayata geçirilmesi ve denetlenmesi de en az yasal çerçeve kadar önemlidir.

[85] Yargıtay 22. HD., E. 2015/11958 K. 2016/15623 T. 31.5.2016 "Dosya kapsamındaki delillerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, işçi uzmanlığına ve İstanbul işyerinin önemine vurgu yapılarak, işçinin Ankara'dan İstanbul'a süresiz görevlendirildiği, ancak yeni görev yerinde, tecrübesine ve işyerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev verilmeyerek pasifize edildiği, işyerinde işe yaramayan personel algısının oluşturulduğu ve bu suretle davacı işçiye, kendi isteğiyle işten ayrılmasını sağlamak amacıyla mobbing uygulanmış olduğu anlaşılmaktadır."

BÖLÜM II. TÜRK HUKUKUNDA VE ULUSLARARASI HUKUKTA İŞYERİNDE ŞİDDETE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

2.1. Türk Hukukundaki Düzenlemeler

İşyerinde meydana gelen şiddet olgusu, Türk hukuk sisteminde açıkça veya tek bir kanunla düzenlenmiş olmaktan ziyade farklı kanunlara yayılan bir dizi yasal düzenleme ile kontrol altına alınmaya çalışılmaktadır.[86] Çalışma yaşamında ortaya çıkan fiziksel saldırı, cinsel veya psikolojik taciz gibi eylemler, hem borçlar hukukunun koruma hükümleri ile denetim altına alınmakta hem de iş hukuku ve ceza hukuku kapsamında çeşitli sonuçlar doğurmaktadır.[87]

2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

Türk iş hukukunun temel mevzuatı olan 4857 sayılı İş Kanunu, işyerinde şiddet ve tacizle ilgili sonuç doğuran önemli hükümler içermektedir. İş Kanunu, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları düzenlerken, tarafların kişilik haklarının korunmasını ve iş ilişkisinin güven temelinde sürdürülmesini hedefler.[88] Mevcut İş Kanunu'nda doğrudan "şiddet" başlığı altında bir düzenleme bulunmamakla birlikte, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi halleri arasında işyerinde şiddet ve taciz olaylarına değinilmektedir.

İş Kanunu'nun 24. maddesi, işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı tanımaktadır. İlgili maddede 24/II-b bendi, işverenin işçiye veya aile bireylerine yönelik şeref ve namusa dokunacak söz ve eylemlerini ya da cinsel taciz fiillerini, 24/II-c bendi, işçiye sataşma, tehdit, kanuna aykırı fiile zorlama ve onur kırıcı ithamları, 24/II-d bendi ise, işçinin üçüncü kişilerce cinsel tacize uğraması hâlinde, işverenin gerekli önlemleri almaması durumunu, haklı fesih nedeni olarak düzenlemiştir. Bu hükümler sayesinde işçi, maruz kaldığı şiddet ortamından ayrılma ve kıdem tazminatı gibi haklarını koruma imkânına sahiptir.

[86] ARSLAN ERTÜRK, s.291.
[87] LOKMANOĞLU, s.96.
[88] SÜZEK, s.417.

Diğer yandan 25. madde, işverenin haklı nedenle fesih hakkını düzenlemektedir. İlgili hükümde 25/II-b, işçinin işverene veya yakınlarına hakaret veya iftirada bulunmasını, 25/II-c, cinsel tacizde bulunmasını, 25/II-d, fiziksel saldırı veya sataşma fiillerini, işveren açısından derhal fesih nedeni sayar. Yargıtay kararlarında, işçinin işyerinde arkadaşlarına fiziksel saldırıda bulunarak huzursuzluk çıkarmasının 25/II kapsamında haklı fesih nedeni oluşturduğu belirtilmiştir.[89]

İş Kanunu'nun bir diğer önemli hükmü, 5. maddede yer alan eşit davranma ilkesi ve ayrımcılık yasağıdır. Madde 5, iş ilişkisinde cinsiyet, dil, ırk, din gibi nedenlere dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve işverenin eşit koşuldaki işçilere eşit muamele etme borcunu düzenlemektedir. Eşit davranma borcu, iş hukukunun temel ilkelerinden biridir ve özellikle çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmamasını, benzer durumdaki işçilere eşit muamele edilmesini zorunlu kılar.[90] Bu borcun hukuki temeli hem ulusal hem de uluslararası düzenlemelerde bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesi "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" hükmüyle eşitlik ilkesini anayasal düzeyde düzenlemiştir.

Eşit davranma borcunun ihlali, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık biçiminde ortaya çıkabilir.[91] Doğrudan ayrımcılık, bir çalışanın dil, din, cinsiyet gibi sebeplerle açıkça olumsuz muameleye maruz kalması iken; dolaylı ayrımcılık, herkes için geçerli görünen uygulamaların belirli grupları nesnel olarak haklılaştırılamayacak şekilde dezavantajlı duruma düşürmesidir.[92]

İlgili hüküm kapsamında işverenin çalışanlara yönelik sistematik psikolojik tacizinin (mobbing) veya cinsel tacizin, eğer cinsiyet gibi korunmuş bir nedene dayanıyorsa ayrımcılık sayılabileceği kabul edilmektedir. Ayrımcılık yasağının ihlali halinde işçi, 4 aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı talep edebilir (İşK m.5/6). Bu bakımdan,

[89] Yargıtay 22. HD., E. 2013/9231 K. 2013/11027 T. 14.5.2013
[90] YUVALI, E. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış. TBB Dergisi, (106), 151–190.
[91] GÖRKEMLİ, B. (2017). Avukatlık Mesleğinde Psikolojik Taciz: Mobbing. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (130), 301–326., IŞIK EROL, S. (2022). Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanlara Yönelik Koruyucu Düzenlemeler. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 27(47), 597–620.
[92] KOÇ, Cansu (2024). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Ayrımcılık Yasağı Ve Eşitlik İlkesinin Etkin Korunması Üzerine Bir Değerlendirme. Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13(2 (Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. Yılına Armağan), 751-785.

işyerinde taciz veya şiddet eylemi ayrımcılık boyutu taşıyorsa mağdur işçi hem iş akdini haklı sebeple feshedip ayrılma hem de ayrımcılık tazminatı talep etme yoluna gidebilir.

2.1.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

İşyerinde şiddete karşı hukuk alanındaki en önemli düzenlemeler, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) içinde yer almaktadır. Özellikle TBK m.417, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu düzenleyerek işyerinde çalışanların psikolojik ve fiziksel bütünlüğünün koruma altına alınmasını sağlamak ve işçinin zarar görmesini engellemektedir.[93] İlgili maddenin birinci fıkrası uyarınca "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.".[94]

Türkiye'de işverenin koruma ve gözetme borcu, Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde açıkça, 2012 yılında düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, işveren, işçinin kişiliğini korumak ve işyerinde sağlık ile güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.[95] İş sözleşmesi temelinde insan emeği ve hizmeti olması nedeniyle yalnızca işçinin belirli bir iş görmesi ve işverenin buna karşılık ücret ödeme yükümlülüğüyle sınırlı değildir.[96] İşverenin, iş ilişkisinin yapısından kaynaklanan yönetim hakkı çerçevesinde, emir ve talimatlarıyla işin görülmesini sağlaması esastır.[97] Bu sözleşme, aynı zamanda taraflar arasında güven ilişkisine dayanan, işçinin kişiliğini korumaya yönelik bir borç doğurmaktadır. İşçinin işverene olan sadakat borcunun karşılığı olarak işverenin de işçiyi koruma ve gözetme borcu İşverenin koruma ve gözetme borcu, iş ilişkisinin doğasından kaynaklanan ve işçinin bedensel, ruhsal, sosyal ve ekonomik bütünlüğünün korunmasını amaçlayan temel bir yükümlülüktür.[98] İşverenin bu borcu, yalnızca fiziksel

[93] AKGÜN, İ. (2020). Çalışma Hayatında Şiddet/Mobbing ve Çözüm Önerileri, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Akademik Dergisi, (4–5), 215–229.
[94] EREN, F. (2017). Borçlar Hukuku Özel Hükümler (5. baskı). Yetkin Yayınları, Ankara, s.554-555. UYAROĞLU, O. (2023). Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (54), 315–338.
[95] TİFTİK, M., ADIGÜZEL, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu. Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 1(1), 319–356.
[96] SENYEN KAPLAN, s.275.
[97] AYDIN, İ. (2005). İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuya İlişkin Maddelerinin Değerlendirilmesi. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 19(6), 22.
[98] SEVİMLİ, K. A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. Çalışma Ve Toplum, 1(36), 107-148. / SENYEN KAPLAN, s.275.

güvenlik önlemleriyle sınırlı olmayıp, işçinin kişiliğini oluşturan tüm hak ve değerlerin korunmasını da kapsar.[99]

TBK m.417 ile getirilen koruma yükümünün ihlali, hukuki açıdan işverenin sorumluluğu gündeme gelmektedir. İşveren bu borca aykırı davranarak bir işçinin kişilik haklarının zedelenmesine yol açarsa, işçiye karşı maddi ve manevi tazminat ödeme yükümlülüğü kanunda düzenlenmiştir.

İşçinin kişisel verilerinin korunması, iş hukukunun günümüzde önem kazanan boyutlarından biridir. İşverenin, işçiye ait kişisel verilere erişimi ve bu verileri işlemesi, temel hak ve özgürlükler bağlamında sınırlandırılmıştır. Kişisel veri kavramı hem ulusal hem de uluslararası hukuk düzenlemelerinde, belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlanmaktadır.[100] Anayasası'nın 20. maddesinin üçüncü fıkrasında ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda (KVKK), kişisel verilerin ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebileceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda işveren, işçiye ait verileri ancak belirli, açık ve meşru amaçlarla toplamalı ve işlemelidir. Verilerin işlenmesinde ölçülülük ilkesi gözetilerek, işçinin özel hayatı ile kişilik hakları zedelenmemelidir.[101]

Türk Borçlar Kanunu m. 419, işverenin işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin işiyle doğrudan ilgili ve gerekli olduğu ölçüde işleyebileceğini hükme bağlamaktadır. Ayrıca işçinin verilerinin toplanması ve işlenmesi sürecinde, işçiye aydınlatma yükümlülüğü kapsamında bilgi verilmesi zorunludur. İsviçre hukukundan esinlenerek hazırlanan TBK m. 419 ile birlikte, KVKK hükümleri de birlikte değerlendirilmeli, işçinin onayı alınmadan yapılan veri toplama faaliyetleri hukuka aykırılık teşkil edecektir.

2.1.3. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

2016 yılında yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Türkiye'de ayrımcılık yasağını normatif temele oturtan ve kurumsal denetimi

[99] SÜZEK, s.412,413.
[100] HAMURCU SÜMER, A. (2025). Kişisel Verileri Koruma Kurulu İlke Kararları Bağlamında Kişisel Veri İhlalleri. Adalet Yayınevi, Ankara, s.17.
[101] KAPLAN, E. T. (2011). Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması. Sicil İş Hukuku Dergisi, 11(1), 42–55.

sağlayan ilk düzenlemelerden biridir. Kanun'un 2. maddesinde "taciz", ayrımcılık temeline dayalı olarak bir kişiyi aşağılayıcı, onur kırıcı ya da utandırıcı davranışlarla hedef alma olarak tanımlanmış; "işyerinde yıldırma (mobbing)" kavramına da bu kapsamda yer verilmiştir.

Kanun, özellikle ayrımcılık temeline dayanan psikolojik taciz vakalarında TİHEK'e başvuru hakkı tanımaktadır. 6701 sayılı Kanun'un 3. maddesinde, işverenin ayrımcılık yasağına aykırı davranışlarının yaptırımla karşılaşacağı belirtilmiş ve Kuruma idari para cezası verme yetkisi tanınmıştır. Ancak uygulamada yalnızca cinsiyet, yaş, etnik kimlik gibi belirli temellere dayanan mobbing davranışları bu Kanun kapsamında değerlendirilmekte; genel anlamda kötü muamele bu bağlamda cezalandırılmamaktadır. Bu yönüyle 6701 sayılı Kanun, mobbinge karşı sınırlı ancak tamamlayıcı bir başvuru yolu niteliği taşımaktadır.

Ayrımcılığın yalnızca cinsiyet veya ücret farklılığıyla sınırlı olmadığı, siyasi görüş, etnik köken, mezhep ve benzeri temellere dayalı uygulamaların da bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği hem Anayasa hem de TİHEK düzenlemelerinde açıkça ifade edilmiştir. TİHEK'in 2023 tarihli 2023/913 sayılı bir kararında, bir çalışanın siyasi görüşü nedeniyle çalışanın tecrübesine uygun olmayan görevlerde çalıştırıldığını ve sık sık görev yerinin değiştirildiğini, ayrıcı sistematik biçimde dışlandığı tespit edilmiş, bu durumu açık bir doğrudan ayrımcılık örneği olarak değerlendirilmiştir.[102]

Ayrımcılık türleri yalnızca açık ve doğrudan haksız muamelelerle sınırlı değildir, görünüşte tarafsız ancak sonuçları itibariyle belirli grupları dezavantajlı hale getiren uygulamalar da eşit davranma borcunun ihlali anlamına gelir. Bu tür ihlaller karşısında İş Kanunu m. 5/6 uyarınca ayrımcılık tazminatı talep edilebilir ve TİHEK'e başvuru yapılabilir.

[102] 2023/913 sayılı Karar, "2023 yılında resen incelemesi tamamlanan bir uyuşmazlıkta, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu tarafından 2023/913 sayılı Karar'la420 felsefi ve siyasi görüş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği yönünde karar verilmiştir. Resen inceleme konusu, 2019 yerel seçimlerine kadar muhatap Belediyenin basın biriminde görev yapan bir personelin, seçim sonucunda Belediye yönetiminin değişmesinin ardından görev yerinin dört kez değiştirildiği, son olarak da 2023 yılında gerçekleşen Cumhurbaşkanlığı seçimi ve genel seçim ile ilgili olarak yaptığı sosyal medya paylaşımı nedeniyle çöp toplama aracı arkasında çalışmak üzere görevlendirildiği iddiasına ilişkindir. Kurul, mağdurun siyasi görüşü sebebiyle muhatap Belediye tarafından haklı bir sebep olmaksızın sistematik ve uzun süreli olarak mesleki tecrübesine uygun olmayan görevlendirmelere tabi tutulduğu, bu kapsamda 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık türlerinden biri olan işyerinde yıldırmanın unsurlarının gerçekleştiği ve felsefi ve siyasi görüş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği değerlendirmesinde bulunmuş, bu doğrultuda muhatap Belediye hakkında üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar vermiştir."

2.1.4. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

İşyerinde gerçekleşen şiddet fiilleri, aynı zamanda 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamında çeşitli suç tiplerini oluşturabilir. Bir diğer ifadeyle, iş ortamında meydana gelen pek çok saldırgan davranış, Ceza Kanunu'nda tanımlanmış suç tanımlarına uyduğu takdirde fail hakkında cezai yaptırımlar uygulanması mümkün olacaktır. Ancak psikolojik şiddet TCK kapsamında düzenlenmiş suçlar arasında doğrudan yer almamaktadır.[103] İşyerinde şiddete maruz kalan bir kişi sadece iş veya tazminat hukuku yollarına değil, ceza yargısına da başvurarak failin cezalandırılmasını talep edebilir.

2.1.4.1. Kasten yaralama suçu

İşyerinde meydana gelebilecek en belirgin fiziki şiddet türü, bir çalışanın diğerine veya işverenin işçisine saldırıda bulunarak bedenine zarar vermesi halidir.[104] Türk Ceza Kanunu'nda bu tür fiiller kasten yaralama suçu olarak tanımlanmaktadır (TCK m.86). Kasten yaralama suçu, bir kimsenin vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan her türlü kasıtlı eylemi kapsar (TCK m.86/1). TCK m.86 uyarınca basit kasten yaralama suçu, mağdurun basit tıbbi müdahale ile giderilebilir derecede hafif bir yaralanmaya uğraması durumunda 4 aydan 1 yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

İşyerinde gerçekleşen fiziksel şiddet eylemleri kasten yaralama suçu kapsamında cezai yaptırıma tabidir. Bu düzenleme, çalışanların beden bütünlüğünü koruma altına alarak

---

[103] KAN, C. H. (2025). Türk Ceza Kanununda Mobbing Olgusunun Bağımsız Bir Suç Tipi Olarak Düzenlenmesi: Hukuki Değerlendirme ve Öneriler. Ankara Barosu Dergisi, 83(1), 231–301.

[104] "TCK Madde 86-
(1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
(2) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezasına hükmolunur. Suçun kadına karşı işlenmesi hâlinde cezanın alt sınırı altı aydan az olamaz.
(3) Kasten yaralama suçunun;
a) Üstsoya, altsoya, eşe, boşandığı eşe veya kardeşe karşı,
b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle,
d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
e) Silahla,
f) Canavarca hisle,
İşlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında, (f) bendi bakımından ise bir kat artırılır."

işyerinde fiziki saldırganlığı caydırmayı amaçlar. Bir işverenin ya da çalışanın, iş arkadaşına uyguladığı şiddetin cezasız kalmaması, işyerinde huzur ve güvenin sağlanması ve benzer eylemlerin önlenmesi bakımından önem taşımaktadır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda işyerinde gerçekleşen kasten yaralama eyleminin hem ceza hukuku açısından cezalandırılmasına hem de işveren açısından geçerli nedenle fesih gerekçesi olarak kabul edilmesi gerektiğine değinmiştir.[105]

2.1.4.2. Cinsel taciz ve cinsel saldırı suçu

Cinsel taciz, işyerinde özellikle ast-üst ilişkisi bağlamında sıkça gündeme gelebilen ve çalışanların itibarını, psikolojik huzurunu zedeleyen bir şiddet türüdür. Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinde düzenlenen cinsel taciz suçu, fiziki temas içermeyen, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak rahatsız eden her türlü söz veya davranışı ifade eder.[106] Kanun, "bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden" kişinin, mağdurun şikâyeti üzerine cezalandırılacağını öngörmektedir.[107] Bu suç, işyerinde istem dışı cinsel içerikli sözler söylemek, müstehcen imalarda bulunmak, rahatsız edici bakışlar atmak, istenmeyen şekilde cinsel içerikli mesajlar göndermek gibi eylemleri kapsamına alır. [108]

Kanun, bu suçun gerçekleşmesi için failin cinsel amaçla hareket etmesini ve mağdurun rızasının bulunmamasını arar. Fiziksel temas gerçekleştiği anda artık fiil cinsel taciz sınırını aşarak (basit) cinsel saldırı suçuna vücut verir, Yargıtay "'Türk Ceza Kanunu'nun 102 ve

---

[105] Yargıtay 7. HD., E. 2015/44244 K. 2016/7749 T. 31.3.2016. "..davacı hakkında 09.07.2012 tarihinde işverenin diğer bir işçisine karşı kasten yaralama suçunu işlediği gerekçesiyle Asliye Ceza Mahkemesi'nin 04.03.2014 tarih 2012/1299 E. ve 2014/115 K. sayılı kararı ile kesin olarak mahkumiyet kararı verildiği hususları tüm dosya kapsamı ile birlikte değerlendirildiğinde, işveren açısından haklı fesih nedeni bulunduğu anlaşılmasına karşın davalı tarafından sunulan deliller arasında bulunan idari ve mali işler müdür yardımcısı tarafından imzalanmış kıdem ve ihbar tazminatı bordrosu nedeniyle feshin haklı değil geçerli nedene dayandığının kabul edilmesi gerektiği anlaşıldığından davacının yerinde bulunmayan sair temyiz itirazlarının reddiyle sonucu itibariyle doğru olan hükmün bu gerekçe ile onanmasına."

[106] SÜZEK, s.415.

[107] TCK Madde 105- "(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(2) (Değişik: 18/6/2014-6545/61 md.) Suçun;

a) Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,

b) Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından,

c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,

d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,

e) Teşhir suretiyle, işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz."

[108] SEVİMLİ, s.118.

103'üncü maddelerinde tanımlanan suçların temel şekli ile 105 inci maddesinde tanımlanan cinsel taciz suçu arasındaki ayırım ölçütü, fiziksel temastır. 105 inci maddede tanımlanan suçun oluşabilmesi için mağdurun vücuduna fiziksel bir temas söz konusu değildir." kararı ile cinsel tacizi, cinsel saldırıdan ayıran ölçütün temasın varlığı olduğunu açıkça belirtmiştir.[109]

Cinsel saldırı suçu, Türk Ceza Kanunu'nun 102. maddesinde düzenlenen ve mağdurun vücut dokunulmazlığını ihlal eden her türlü cinsel davranışı kapsayan bir suçtur.[110] Cinsel tacizden farkı, cinsel saldırıda failin bedensel temas içeren bir fiil bulunmasıdır. İşyerinde gerçekleşebilecek cinsel saldırı eylemlerine örnek olarak, bir yöneticinin çalışana rızası olmaksızın sarılması, öpmesi, elle sarkıntılık etmesi ya da daha ileri boyutta tecavüz fiiline varan saldırılarda bulunması verilebilir. Bu gibi eylemler, mağdurun rızasına aykırı olduğu takdirde TCK m.102 kapsamında cezalandırılır.

TCK m.102'nin üçüncü fıkrasında, suçun belli durumlarda işlenmesi hâlinde cezanın artırılacağı nitelikli hâller sayılmıştır. Bu hallerden biri, cinsel saldırının "kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle" işlenmesidir. Yani fail, işyerindeki üst pozisyonunu veya iş ilişkisinden doğan güveni kötüye kullanarak cinsel saldırıda bulunursa, cezası yarı oranında artırılacaktır. Bu hüküm, ast-üst ilişkisinde failin konumunun bilinciyle suçu işlemesi durumunda devreye girer ve işyeri içindeki cinsel saldırıları daha ağır cezayla karşılamayı sağlar. Yargıtay bir kararında, işverenin yanında çalıştırdığı mağdureye yönelik yanağını okşama şeklindeki sarkıntılık eyleminin "hizmet

[109] Yargıtay CGK., E. 2019/47 K. 2020/244 T. 28.5.2020.

[110] TCK m.102 "(1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması hâlinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.
(2) Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle gerçekleştirilmesi durumunda, on iki yıldan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur. Bu fiilin eşe karşı işlenmesi hâlinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikâyetine bağlıdır.
(3) Suçun;
a) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
b) Kamu görevinin, vesayet veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
c) Üçüncü derece dâhil kan veya kayın hısımlığı ilişkisi içinde bulunan bir kişiye karşı ya da üvey baba, üvey ana, üvey kardeş, evlat edinen veya evlatlık tarafından,
d) Silahla veya birden fazla kişi tarafından birlikte,
e) İnsanların toplu olarak bir arada yaşama zorunluluğunda bulunduğu ortamların sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, işlenmesi hâlinde, yukarıdaki fıkralara göre verilen cezalar yarı oranında artırılır.
(4) Cinsel saldırı için başvurulan cebir ve şiddetin kasten yaralama suçunun ağır neticelerine neden olması hâlinde, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.
(5) Suç sonucu mağdurun bitkisel hayata girmesi veya ölümü hâlinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunur."

ilişkisinin sağladığı nüfuzun kötüye kullanılması suretiyle" işlendiğini belirterek, TCK 102/3-b kapsamındaki nitelikli cinsel saldırıdan hüküm kurulması gerektiğine karar vermiştir.[111]

2.1.4.3. Hakaret suçu

Hakaret, bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek somut bir fiil veya olgu isnat etmek ya da sövmek suretiyle gerçekleştirilen suç tipidir (TCK m.125).[112] İşyerinde şiddet sadece fiziksel olmayıp sözlü saldırı şeklinde de tezahür edebilmektedir. Özellikle ast-üst ilişkilerinde, bazen yöneticilerin çalışanlarına karşı küçük düşürücü, aşağılayıcı sözler sarf etmesi, ağır hakaret veya küfür etmesi gibi durumlar ne yazık ki yaşanabilmektedir. Bu gibi fiiller, çalışanın kişilik haklarına saldırı teşkil ettiği gibi Ceza Kanunu anlamında da hakaret suçunu oluşturmaktadır.

Hakaret suçunun oluşabilmesi için mağdurun onurunu zedeleyici ifadelerin somut olarak belirlenebilir olması gerekir. Genel azarlamalar hakaret kapsamında değerlendirilmez, ancak küfür kelimeleri veya kişiyi küçük düşüren somut isnatlar hakaret suçunun konusunu oluşturur. Fail tarafından çevrimiçi ortamda mağduru hedef alarak gönderilen ya da yayımlanan hakaret içerikli her türlü ileti, Türk Ceza Kanunu kapsamında internet yoluyla hakaret suçu olarak değerlendirilmektedir.[113]

Hakaret suçu, mağdurun şikâyetine bağlı suçlardandır (TCK m.131). Hakaret suçu, adi bir suç olarak uzlaşma kapsamındadır. Bir diğer ifadeyle, taraflar dilerse uzlaştırma prosedürüyle mahkemeye gitmeden anlaşabilir.

---

[111] Yargıtay 14. CD., E. 2012/15002 K. 2013/8883 T. 10.9.2013 "Oluş ve kabule göre, sanık ...'ın, işyerinde çalıştırdığı mağdurenin yanağından makas alma şeklinde bedensel temas içeren eyleminin TCK.nın 102/1 ve 102/3-b maddelerinde düzenlenen hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanılmak suretiyle basit cinsel saldırı suçunu oluşturduğu halde, yanlış değerlendirme ile cinsel taciz suçundan yazılı şekilde karar verilmesi, kanuna aykırı bulunmuştur"

[112] TCK m.125 – "(1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir.
(2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkrada belirtilen cezaya hükmolunur."

[113] GÜLSEREN, F. Ş. (2013). İnternet Ortamında İşlenen Hakaret Suçları. LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1), 15–33.

2.1.4.4. Tehdit suçu

Tehdit, bir kimsenin kendisinin veya yakınının hayatına, vücut bütünlüğüne, cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle korkutulması şeklinde tanımlanan suçtur (TCK m.106).[114] İş ortamında bazen çatışmalar veya mobbing süreçleri sırasında çalışanların tehdit edildiği durumlar yaşanabilir. Örneğin bir amirin astına "Seni öldürürüm, sana burayı dar ederim" gibi ifadeler kullanması TCK anlamında tehdit suçunu oluşturmaktadır.

Tehdidin konusu malvarlığına zarar vermek ise ceza daha hafiftir ve şikâyete bağlıdır. Fakat yaşam, vücut bütünlüğü veya cinsel bütünlüğe yönelik tehditler savcılık tarafından re'sen takip edilir. İşverenin, işçinin feshi gerektiren bir eylemi sonrası "ya istifa et ya da sözleşmeni haklı nedenle feshederim" gibi ifadelerde bulunması, işçi tarafından baskı olarak algılansa da bu tür beyanlar hukuki bir hakkın kullanımı niteliğinde olduğundan, Türk Ceza Kanunu anlamında tehdit suçu oluşturmaz.[115]

Tehdit suçu uzlaşma kapsamında bir suçtur, taraflar dilerse uzlaştırma prosedürüyle mahkemeye gitmeden anlaşabilir. Ancak işyerinde devam eden bir hiyerarşik ilişkide uzlaşma sağlansa bile, tekrarlanan tehditler mobbing kapsamında ele alınarak iş sözleşmesi açısından değerlendirilebilmektedir.

2.1.4.5. Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu

İşyerinde mobbing olarak tanımlanan ve sistematik rahatsız etme fiillerini içeren davranışlar, Türk Ceza Kanunu'nda doğrudan isimlendirilmemiş olsa da kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu kapsamında değerlendirilebilecek yönler taşır. TCK m.123'te düzenlenen bu suçun amacı, kişinin normal hayat akışını sürekli ve kasıtlı biçimde sekteye

[114] TCK m.106 "(1) Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu suçun kadına karşı işlenmesi hâlinde cezanın alt sınırı dokuz aydan az olamaz. Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikayeti üzerine, altı aya kadar hapis veya adlî para cezasına hükmolunur."
[115] TAŞKIN, İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s.242.

uğratmaktır.[116] İşyerinde de bir kimsenin kasıtlı ve sürekli şekilde rahatsız edilmesi, sürekli aşağılayıcı muameleye maruz bırakılması, sık sık anlamsız şekilde iş yapmasının engellenmesi, telefon veya mesaj yağmuruna tutularak taciz edilmesi, suçun unsurlarını taşımaktadır. Kanun koyucu, huzur ve sükûnu bozma suçunda davranışları sınırlayıcı biçimde saymak yerine, somut olayın koşullarına göre değerlendirme yapılmasını uygun görmüştür. Rahatsız edici sözler, alaycı ifadeler veya istenmeyen notlar gibi fiiller bu suç kapsamında değerlendirilebilir.[117]

TCK m.123 suçu, ısrar unsurunu içerir. Yani fiilin bir kez değil, mağdurun huzurunu bozacak şekilde tekrarlanması gereklidir. Mobbing olgusu da zaten tek seferlik değil, sistematik fiilleri içerdiğinden, eğer mobbing oluşturan davranışlar doğrudan başka bir suçu (hakaret, tehdit gibi) oluşturmuyorsa, 123. maddedeki suça vücut verebilir. Suçun ve kovuşturulması mağdurun şikâyetine bağlıdır.

2.1.4.6. Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu

İşyerindeki şiddet veya taciz eylemleri bazen çalışanların özel hayatına müdahale boyutunu da içerebilir. Örneğin bir yöneticinin çalışanının özel telefon yazışmalarını izinsiz okuması, bir çalışanın başka bir çalışan hakkında kişisel mahrem bilgileri ifşa etmesi veya işyerinde gizlice kamera kaydı yaparak kişinin özel görüntülerini yakalaması gibi durumlar, özel hayatın gizliliğini ihlal suçu kapsamında değerlendirilmektedir. TCK m.134'te düzenlenen bu suç, iki farklı fiili kapsar. İlki, bir kimsenin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri izinsiz olarak ifşa etmek (yaymak), ikincisi, özel hayatın gizli alanında kalması gereken görüntü veya sesleri hukuka aykırı şekilde elde etmektir.[118] Bu düzenleme, Anayasa m.20'de güvence altına alınan özel hayatın gizliliği hakkının ceza hukuku düzeyinde somut karşılığını oluşturmaktadır.

---

[116] TCK m.123 "(1) Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir."

[117] ÖZKUL, ÇARIKÇI, s.492.

[118] TCK m.134 "(1) Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır.

(2) Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İfşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanması halinde de aynı cezaya hükmolunur."

Yargıtay, işyerinde çalışanın bilgisi dışında gizli kamera yerleştirilmesini ve elde edilen görüntülerin izletilmesini, Türk Ceza Kanunu m.134 kapsamında özel hayatın gizliliğini ihlal suçu olarak değerlendirmiştir. Mahkeme, kamera kaydının izinsiz şekilde alınması ve yayılmasına sebebiyet verilmesini hem kayıt hem de ifşa fiili yönünden cezalandırılması gereken ayrı ihlaller olarak kabul etmiştir.[119]

İşverenin çalışanların haberi olmaksızın kamera yerleştirmesi açıkça özel hayatın gizliliğini ihlaldir ve cezai yaptırım konusu olur. Ancak işverenin işyeri e-postalarını belirli koşullarda denetlemesi gibi hususlar yasal mevzuata uygun olduğu sürece suç oluşturmaz, burada sınır, özel alan kavramının ihlal edilip edilmediğidir. Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu şikâyete tabi suçlardandır.

2.1.4.7. Eziyet suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 96. maddesinde düzenlenen eziyet suçu, bireyin maddi ve manevi bütünlüğünü korumayı amaçlayan bir suç tipidir.[120] İlgili maddeye göre, "bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur." Kanunun gerekçesinde belirtildiği üzere, bu suç tipi yalnızca fiziksel değil; aynı zamanda ruhsal acı veren, aşağılayıcı ve insan onuruyla bağdaşmayan eylemleri de kapsamaktadır.

Eziyet suçu ile mobbingin örtüştüğü noktada, failin mağdur üzerinde sistematik ve kasıtlı bir biçimde baskı kurarak onun manevi bütünlüğünü zedelemesi esastır. Nitekim mobbingin tanımında yer alan süreklilik, sistematiklik ve kötü niyet unsurları, eziyet

[119] Yargıtay 12. CD., E. 2018/2165 K. 2018/6155 T. 30.5.2018 "ziraat odasında veznedar olarak görev yapan sanık ...'ın, ziraat odasında muhasip üye olarak görev yapan sanık ...'a, Ziraat Odasında çalışan K1 ve K2 arasında gönül ilişkisi var, buna bir önlem alın, demesi üzerine, ziraat odasında üye olarak görev yapan sanıklar K3, K4 ve K5'nin bu hususun gerçek olup olmadığını delillendirmek amacıyla ziraat odasında bulunan meclis odasına kamera taktırılması konusunda şifai karar aldıkları, bu karar doğrultusunda sanıklardan K6'ın, hafta sonuna denk gelen bir cumartesi günü meclis odasında bulunan ve bozuk olması nedeniyle çalıştırılmayan klimaya küçük ebatta gizli kamera taktırdığı ve bu sayede mağdur ... ile ziraat odasında şoför olarak çalışan K2 arasında meclis odasında yaşanan cinsel birlikteliğin kaydedildiği, söz konusu görüntüyü bilgisayarına da aktaran sanık ...'ın, bu görüntüleri F1 Odası Başkanı ve Meclis Üyelerine izlettirdiği gibi, bilgisayarından tamamen silmemesinden dolayı yayılmasına da neden olduğu anlaşılmakla, sanıklar ....sübut bulan eylemlerine uyan TCK'nın 134/1. madde ve fıkrasındaki görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle özel hayatın gizliliğini ihlal, sanık ...'ın ayrıca TCK'nın 134/2. madde ve fıkrasındaki görüntü veya seslerin ifşa edilmesi suretiyle özel hayatın gizliliğini ihlal suçlarından mahkumiyetlerine karar verilmesi gerekirken biçimindeki dosya kapsamına uygun düşmeyen gerekçelerle yazılı şekilde beraat hükümleri kurulması, kanuna aykırı olup.."

[120] TCK m.96 "(1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Suçun kadına karşı işlenmesi hâlinde cezanın alt sınırı iki yıl altı aydan az olamaz."

suçunun da maddi unsurlarını oluşturmaktadır.[121] Bu nedenle, işverenin veya amirin çalışanına karşı gerçekleştirdiği sistemli dışlama, aşağılama, yetkisiz bırakma ve benzeri eylemler, yalnızca iş hukuku değil, ceza hukuku bakımından da yaptırım konusu olabilir.

Mobbing olgusunu meydana getiren davranışlar, birbirinden ayrı olarak değil, bir bütünlük ve süreç içerisinde değerlendirilmelidir. Başlangıçta önemsiz gibi görülebilecek çatışmalar, zamanla süreklilik ve sistematiklik kazandıkça, bağımsız bir hukuki nitelik kazanarak özellikle Türk Ceza Kanunu kapsamında eziyet suçu gibi çeşitli suç tiplerini oluşturabilecek boyuta ulaşabilmektedir.[122]

İşyerinde mobbing olarak tanımlanan davranışların ağırlığı ve sürekliliği belirli bir eşiği aştığında, Türk Ceza Kanunu'nun 96. maddesi çerçevesinde cezai sorumluluk gündeme gelebilmekte olup, bu tür eylemler yalnızca bir işyeri sorunu olmaktan çıkıp, kamu davasına konu edilebilecek suç fiili halini alabilmektedir.[123]

2.2. Uluslararası Hukuk ve Karşılaştırmalı Hukuktaki Düzenlemeler

2.2.1. Uluslararası belgeler

2.2.1.1. Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmeleri

İş sağlığı ve güvenliği ile ayrımcılıkla mücadele konusunda özel bir önem taşıyan bazı ILO sözleşmeleri, işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ile mücadele açısından da dolaylı koruma sağlamaktadır. Özellikle 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ile 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme bu kapsamda Türkiye tarafından onaylanmış ve usulüne uygun olarak yürürlüğe konmuştur.

111 sayılı Sözleşme, iş ve meslek alanında cinsiyet, din, ırk, siyasal görüş gibi temellere dayanan her türlü ayrımcılığı yasaklamayı ve tüm bireylerin onur, özgürlük, güvenlik ve eşit imkânlar çerçevesinde çalışma hakkını güvence altına almayı

[121] PALABIYIK, s.113.
[122] CİN, M. O., GÜNBEY, T. (2021). Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (4)(1), 147–169.
[123] LOKMANOĞLU, s.97.

amaçlamaktadır.[124] Sözleşme'nin 1. maddesinde "ayrımcılık" kavramı, işe girişte veya çalışma sürecinde eşitliği ortadan kaldıran ya da bozan her türlü ayrı tutma, dışlama veya üstün tutma biçiminde tanımlanmıştır. Ayrımcılığa dayalı mobbing davranışları da sözleşme hükümlerine aykırılık teşkil etmektedir.

155 sayılı Sözleşme ise iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik bütüncül bir ulusal politika oluşturulmasını, uygulanmasını ve periyodik olarak gözden geçirilmesini öngörmekte ve bu sürece işçi ve işveren temsilcilerinin katılımını şart koşmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin önlenmesi de bir çalışma ortamı riski olarak bu kapsamda değerlendirilmektedir.[125]

161 sayılı Sözleşme ise iş sağlığı hizmetlerine dair düzenlemeler içermekte olup, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarının korunmasını temel hedef olarak benimsemektedir. Sözleşme, çalışma koşullarının işçilerin yeteneklerine ve sağlık durumlarına uygun şekilde düzenlenmesi ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulması yönünde tavsiyede bulunmayı, iş sağlığı hizmetlerinin sorumluluğu olarak tanımlar.

Söz konusu üç sözleşme birlikte değerlendirildiğinde, devletlerin işyerinde mobbing dahil olmak üzere her türlü sağlıksız ve ayrımcı uygulamayı önlemeye yönelik pozitif yükümlülük altında oldukları açıktır. Bu yükümlülük, yalnızca normatif düzeyde değil, aynı zamanda önleyici, düzenleyici ve denetleyici mekanizmaların oluşturulması bakımından da sorumluluk doğurmaktadır.[126]

2.2.1.2. Türkiye'nin taraf olmadığı 190 sayılı ILO sözleşmesi

İş yerinde şiddet ve taciz, kişilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını tehdit eden önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, bu sorunların önlenmesine yönelik kapsamlı bir düzenleme getirmekle beraber, devletlere, işverenlere ve sendikalara önemli sorumluluklar

[124] KIROĞLU BAYAT, İ., BAYKAL, B. (2015). Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(3), 196–218.
[125] GÖZTEPE ÇELEBİ, E. (2015). Anayasa Mahkemesi'nin "Mobbing" Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi. Anayasa Yargısı, 31(1), 323–342.
[126] Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ilo-turkiye-ofisi/turkiyenin-onayladigi-ilo-sozlesmeleri, Erişim Tarihi: 14.03.2025.

yüklemektedir. Sözleşmede temel tanımlamalar yer aldığı gibi, imzalayarak sözleşmeye taraf olan ülkeler açısından bazı yenilikler getirmektedir. Ayrıca sözleşmeyi imzalayan ülkeler, sözleşme uyarınca yeni sorumluluklar üstlenmektedir. Günümüzde 190 sayılı sözleşme sözleşmeyi kabul edip kanunlarına uyarlayan ülkeler arasında Belçika, Fransa, Almanya, Birleşik Krallık ve daha birçok ülke yer almaktadır.[127]

ILO 190 sayılı sözleşme uluslararası alanda şiddet ve tacizi ele alan ilk sözleşme olması nedeniyle ayrı bir öneme sahiptir. Sözleşme kapsamında şiddet ve taciz kavramları ele alınmış ve geniş çerçeveli tanımlamaları yapılmıştır.

Sözleşmenin 1 numaralı maddesinde iş yerinde şiddet; çalışma hayatında veya işle ilgili etkinliklerde fiziksel, psikolojik ya da ekonomik olarak zarar verme niyeti taşıyan her türlü davranış olarak tanımlanmıştır[128]. Bu durum çalışanların ruh sağlını ve güvenliğini tehdit etmekte aynı zamanda çalışma verimliliğini olumsuz şekilde etkilemektedir.

Cinsel taciz cinsiyet temelli olabileceği gibi diğer ayrımcı unsurlar içeren davranışları kapsar. Cinsel tacize maruz kalan kişinin onurunu zedeleyici ya da çalışma hayatını olumsuz etkileyici nitelikte olabilir. Taciz durumu yalnızca cinsel tatmin amacıyla değil, aynı zamanda cinsel kimliği veya yönelimi aşağılamak veya kişinin cinsel tercih ya da yönelimi ile ilgili ayrımcılığa maruz bırakmak gibi çeşitli faktörlerden de kaynaklanabilir. Bu tanımların kapsamı sadece işyerinde değil, aynı zamanda iş ile ilgili tüm etkinlikleri de içine almaktadır.[129]

ILO 190 Sayılı Sözleşme birçok yeniliği de beraberinde getirmektedir. Sözleşme cinsiyete dayalı şiddeti de kapsayacak şekilde tüm çalışanları korumayı hedeflemekte olup hem kadınların hem erkeklerin ayrımcılığa maruz kalan kişilerin eşit düzeyde korunmasını sağlamaktadır. Sözleşme ile işverenlerden yalnızca olaylara müdahale etmeleri ve yapılmış olan eylem sonucunda hukuki süreci takip etmeleri değil, aynı zamanda yaşanması

[127] C.190sayılı sözleşmeye taraf olan ülkeler, International Labour Organization. (n.d.). Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810, Erişim tarihi: 04.05.2025.

[128]C.190 sayılı sözleşme metni, International Labour Organization. (2019). Violence and Harassment Convention,2019(No.190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100::::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810, Erişim tarihi: 04.05.2025.

[129] LOKMANOĞLU, s.77.

muhtemel sorunlara karşı önceden tedbir ve önlemler alarak riskleri azaltmaları talep edilmektedir.

Çalışanların şiddet ve tacize karşı eğitilmesi gerektiği üzerinde durulmakta olup, buna yönelik farkındalığı artırıcı programların geliştirilmesi önerilmektedir.[130] Eğitim materyalleri hazırlanarak çalışanlara ulaştırılmalıdır. Mağdurlara destek sağlayacak mekanizmaların kurulması gerektiği belirtilmiştir. Özellikle gizli raporlama sistemlerinin tesis edilmesi gibi yöntemlerle mağdurların güvenliğinin sağlanması hedeflenmektedir.

Sözleşmeyi imzalayan ülkeler işyerinde şiddet ve taciz konusunda somut adımlar atmak için bazı sorumlulukları üstlenmesi gerekmektedir. Üye ülkelerin yasalarında şiddeti ve tacizi tanımlayan ve yasaklayan düzenlemeleri hayata geçirmeli, bunun yanı sıra mevcut mevzuatın güncellenerek sözleşmeye uyumlu hale getirilmesi önem arz etmektedir.[131]

Devletlerin ulusal düzeyde politika belgeleri oluşturarak çalışma yaşamındaki şiddetin önlenmesine yönelik stratejiler geliştirmesi beklenmektedir. Bu politikalar sosyal diyalog süreçlerine dayandırılmalı ve tüm paydaşlarla birlikte oluşturulmalıdır. Şiddet olaylarının izlenmesini sağlayacak uygulama mekanizmalarının oluşturulması gerekmekte olup bu mekanizmalar aracılığıyla gerekli veri toplama çalışmaları gerçekleştirilmelidir.[132] Ülkeler gelişmeleri izlemek amacıyla düzenli raporlamalar yapmakla yükümlüdürler. ILO'ya bu süreçteki ilerlemelerini bildirmek zorundadırlar, bu sayede uluslararası düzeyde hesap verebilirlik sağlanmaktadır.

ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, çalışma yaşamında güvenli bir ortam oluşturmak adına kritik bir adım atmaktadır. Tanımlarıyla birlikte sunduğu yenilikler sayesinde uluslararası alanda cinsiyet eşitliği hedeflerine katkıda bulunmayı amaçlamakta olup, üye ülkelere potansiyel riskleri azaltmak için gerekli sorumlulukları yüklemektedir.

[130] BELET, N. H. (2022). ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: Kadın İstihdamına Etkileri. Akademik Hassasiyetler, 9(19), 365–391.
[131] LERROUGE, L., KASAGİ, E., CHARBONNEAU, A. (2023). Bullying and Harassment at Work in Japanese and French Labor Law, and The Possible İmpact Of ILO Convention 190. Journal of Work Health and Safety Regulation, 2(1), 17–36.
[132] BAKIRCI, K. (1998). İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz (Yayımlanmış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.43.

Ceza hukuku çerçevesinde atılacak adımlar kadar sosyal politikalardaki değişikliklerle de taraf ülkelerden beklenen yenilikler arasında yer almaktadır.

2.2.1.3. Avrupa sosyal şartı

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi tarafından 1961 yılında kabul edilmiş ve 1996 yılında revize edilerek sosyal haklara dayalı bir insan hakları belgesi niteliği kazanmıştır. Ülkemiz, bu belgeyi 1989 yılında onaylamış ve birçok maddesini iç hukuk açısından da bağlayıcı kabul etmiştir. Bu belge çalışma hayatı ve işyerindeki haklar bağlamında önem taşımaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı, herkesin çalışma hakkına sahip olduğunu belirtirken, cinsiyet temelli ayrımcılığın açıkça yasaklanmasını ve iş yaşamında kadın ve erkek arasında fiili eşitliğin sağlanmasını amaçlamaktadır.[133] Söz konusu düzenleme, yalnızca yasal eşitliği değil, aynı zamanda uygulamada ortaya çıkan eşitsizlikleri gidermeyi hedeflemektedir.[134]

Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamıştır. Ancak Şart'ın bazı hükümlerine çekince koymuştur. Bu kapsamda Türkiye, şçilere en az dört haftalık yıllık ücretli izin hakkı tanınmasına ilişkin düzenlemeye (m.2/3), çalışanlara ve ailelerine yeterli yaşam düzeyi sağlayacak düzeyde ücret hakkına ilişkin düzenlemeye (m.4/1), çalışanların sendika kurma ve sendikaya katılma hakkına (m.5), toplu pazarlık hakkına ilişkin hükümlerin tamamına (m.6) çekince koymuştur.[135] Türkiye'nin herhangi bir çekince koymaksızın kabul ettiği Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesi, 'Onurlu Çalışma Hakkı' başlığı altında, taraf devletlere işyerinde veya işle bağlantılı olarak meydana gelebilecek cinsel ve psikolojik tacizden çalışanların korunması amacıyla gerekli tüm uygun önlemleri alma yükümlülüğü getirmektedir.[136] Bu madde uyarınca, taraf devletler hem çalışanların bu tür davranışlara maruz kalmasının önlenmesi hem de çalışanların bu konuda bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesini desteklemekle yükümlüdür.

[133] SENYEN KAPLAN, s.36.
[134] GÖZTEPE ÇELEBİ, s.330.
[135] SÜZEK, s.103.
[136] ÇELİK, CANİKOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.372.

2.2.1.4. Birleşmiş milletler belgeleri

Birleşmiş Milletler çalışma hayatına ilişkin anayasal hedeflerin gerçekleştirilmesini, özel ihtisas kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) aracılığı ile yürütmekte olsa da işyerinde eşitlik, ayrımcılık yasağı ve şiddetin önlenmesi konularında bazı temel düzenlemeler yapmıştır ve ülkemizce de kabul edilmiştir.[137] Bunların başında 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi gelir. Bu sözleşme, herkesin güvenli, sağlıklı ve eşit koşullarda çalışma hakkına sahip olduğunu belirtir. Ayrıca kadın-erkek arasında ücret eşitliği, çalışma şartlarında eşit muamele ve sosyal koruma vurgulanmaktadır.[138]

24.7.1985 tarihinde kabul edilen, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), cinsiyet temelli eşitsizliklerin ortadan kaldırılması bakımından bağlayıcı bir düzenlemedir.[139] Sözleşme, kadınların iş yaşamında eşit haklara sahip olması gerektiğini belirtir ve işyerinde hamilelik, doğum izni, iş güvencesi gibi konulara özel vurgu yapmaktadır. Çocuk hakları sözleşmesi, Türkiye'nin onayladığı bir diğer sözleşme olup, çalışma hayatına dair düzenlemeler yer almaktadır.[140]

Tüm bu belgeler, Türk iç hukuku bakımından doğrudan uygulama alanı bulmasa da eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasağının uluslararası hukuk kökenli temel normlarını oluşturur ve anayasal yorumlarda sıkça başvurulan kaynaklar arasında yer alır.

2.2.1.5. İnsan hakları evrensel bildirgesi

1948 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ülkemiz tarafından 06.04.1949 tarihinde onaylanmıştır ve insanlık tarihinin en temel uluslararası insan hakları metinlerinden biridir. Bildirge'nin 1. ve 2. maddeleri, tüm insanların doğuştan özgür ve eşit haklara sahip olduğunu ve hiçbir ayrım gözetilmeksizin bu haklardan yararlanması gerektiğini vurgular.[141]

---

[137] SÜZEK, s.102.
[138] MANAV ÖZDEMİR, E. (2016). Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması. TİSK Akademi, 11(21), 194–228.
[139] SÜZEK, s. 102.
[140] SÜZEK, s. 102.
[141] SENYEN KAPLAN, s.34.

İş hukuku bağlamında en çok referans verilen maddelerden biri olan 23. madde, herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkına sahip olduğunu belirtir.[142] Aynı maddenin ikinci fıkrasında, "herkesin, herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, eşit işe eşit ücret hakkı" olduğu açıkça ifade edilmektedir. Bu düzenleme, eşit davranma borcunun uluslararası temelini oluşturan normlardan biridir.[143] Ayrıca 23/3. maddede, adil ve yeterli ücret hakkı güvence altına alınarak, çalışanın kendisinin ve ailesinin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürmesi gerektiği belirtilmiştir.

Her ne kadar Bildirge doğrudan bağlayıcı bir metin olmasa da uluslararası teamül hukuku ve diğer insan hakları belgeleri açısından normatif etkiye sahiptir. Bu yönüyle hem anayasal yorumlarda hem de kanun uygulamasında dayanak gösterilen evrensel bir referans niteliği taşımaktadır.[144]

2.2.2. Karşılaştırmalı hukukta işyerinde şiddete ilişkin ulusal düzenlemeler

2.2.2.1. Fransa

Fransa, işyerinde psikolojik taciz (moral harcèlement) kavramını pozitif hukuk metinlerinde açıkça tanımlayan ve bu alanda kapsamlı düzenlemeler geliştiren öncü ülkelerden biridir. İlk olarak 1992 yılında işyerinde şiddet ile ilgili hukuki düzenlemeler yapılmış ancak hiyerarşik yapıda ele almasından dolayı yetersiz görülmüş, 2000 ve 2001 yıllarında İnsan Hakları Ulusal Danışma Kurulunun tavsiyesi üzerine düzenlemeler yapılmış ve 17 Ocak 2002 tarihinde Sosyal Modernleşme Yasası (Loi de Modernisation Sociale) kabul edilerek cinsel taciz ve psikolojik tacize karşı alınan önlemler yürülüğe girmiştir.[145]

17 Ocak 2002 tarihli Sosyal Modernizasyon Yasası ile ilk hukuki düzenlemeler yapılmıştır.[146] Buna ek olarak hem Code du travail (Fransız İş Kanunu) hem de Code pénal (Fransız Ceza Kanunu) kapsamında işyerinde tacize ilişkin özel hükümler yürürlüğe girmiştir. Ceza Kanunu'nun 222-33-2. Maddesinde belirtildiği gibi, bir çalışanın "Başkasının haklarına ve

[142] KOÇ, C. (2024). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesinin Etkin Korunması Üzerine Bir Değerlendirme. Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13(2), 751–785.
[143] KUZGUN, İ. (2020). Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing (1. baskı). Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, s.144.
[144] SÜZEK, s.102.
[145] ÇUKUR, s.49.
[146] LOKMANOĞLU, s.79.

haysiyetine zarar verebilecek, bedensel ya da ruhsal sağlığını bozabilecek veya mesleki geleceğini tehlikeye atabilecek şekilde iş koşullarının kötüleşmesine yol açan veya bu amacı taşıyan, tekrar eden söz veya davranışlarla o kişiyi taciz etmek, iki yıl hapis ve 30.000 Euro para cezası ile cezalandırılır".[147] Bu maddede görüldüğü gibi yürürlüğe giren diğer özel hükümler Fransız Hukukunun işyerinde şiddet konusunu ciddiyetle ele aldığını göstermektedir.

Fransız İş Hukuku kapsamında, işverenin psikolojik tacizi önleme yükümlülüğü yalnızca bir "özen borcu" değil, aynı zamanda bir "sonuç borcu" (obligation de résultat) olarak değerlendirilmiştir. İşveren, çalışanları her türlü tacizden koruyacak ortamı yaratmak, gerekli iç denetim ve bilgilendirme mekanizmalarını kurmak zorundadır[148]. Bu yükümlülüğün bir parçası olarak, tacizi önlemeye yönelik şirket içi yönergelerin oluşturulması, çalışanlara eğitim verilmesi ve şikâyetlerin bağımsız mekanizmalarca değerlendirilmesi gerekmektedir. Tacize uğrayan ya da buna tanık olan çalışanların korunması adına işverenin misilleme yapması yasaktır.

Fransız hukukunda arabuluculuk mekanizması, işyerinde yaşanan taciz olaylarının çözümünde önemli bir alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olarak tanımlanmıştır.[149] Tarafların rızasıyla seçilen arabulucu, taciz iddialarını değerlendirerek taraflar arasında uzlaşmayı sağlamakla yükümlüdür. Ancak mağdur işçi, doğrudan iş mahkemelerine başvurarak (Conseil de prud'hommes) tazminat talebinde bulunabilir, iş sözleşmesinin feshi için haklı neden ileri sürebilir ya da ceza davası açabilir.

İspat yükü bakımından Fransız hukuk sistemi mağdur lehine kolaylaştırıcı hükümler içermektedir. Tacize uğradığını iddia eden çalışanın yalnızca ciddi belirtiler veya objektif olgular göstermesi yeterlidir. Bu durumda ispat yükü karşı tarafa geçer ve işverenin ya da failin tacizin gerçekleşmediğini veya meşru bir amaca dayandığını kanıtlaması gerekir.[150] Bu düzenleme, özellikle psikolojik taciz gibi ispatı zor eylemlerde mağdurun korunmasını amaçlar.

[147] AKYÜREK, G. (2022). France Telecom Davası Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing) Suçu, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (1), 99–101.
[148] PALABIYIK, Buğra (2023). Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık
[149] YUEN, R. A. (2005). Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec. Cornell International Law Journal, 8(2), 626–648.
[150] GÜZEL, A., ERTAN, E. (2007). İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 4(14), 509–549.

2.2.2.2. İsveç

İsveç, işyerinde psikolojik şiddetle mücadeleye yönelik dünyadaki ilk kapsamlı düzenlemeleri geliştiren ülkelerden biridir. Bu alanda literatüre "mobbing" kavramını kazandıran psikolog Heinz Leymann da araştırmalarını İsveç'te gerçekleştirmiştir. Ülkede 1993 yılında kabul edilen İşyerinde Mağduriyet Kararnamesi (AFS 1993:17), işyerinde sistematik ve aşağılayıcı davranışları "mağduriyet" başlığı altında düzenlemiş ve bu tür eylemleri önlemeyi işverenin yükümlülüğü haline getirmiştir.[151] Kararname, bir çalışana yönelik küçük düşürücü, saldırgan davranışların tekrar edilmesiyle oluşan ve çalışanın dışlanmasına kadar giden süreçleri mağduriyet kapsamında değerlendirmektedir.

Bu düzenleme, yalnızca fiziksel değil; sosyal dışlama, sözlü hakaret, tehdit, aşağılama, görev küçültme gibi psikososyal nitelikli tüm yıldırma biçimlerini kapsamına almakta ve psikolojik tacizi açık biçimde hedef almaktadır. Tanım gereği, tekil olaylar değil; süreklilik taşıyan, kötü niyetli ve iş ortamından uzaklaştırma amacı taşıyan davranışlar bu kapsamda değerlendirilmektedir.[152] Bu çerçevede, İsveç düzenlemesi uluslararası literatürde en geniş koruma alanı çizen yasal yapılardan biri olarak kabul edilmektedir.

Önleyici düzenlemeler açısından da İsveç modeli dikkat çekicidir. 1977 tarihli İş Ortamı Yasası (Arbetsmiljölagen) uyarınca işverenler, yalnızca fiziksel güvenlik değil, çalışanların ruhsal sağlığını da koruyacak bir iş ortamı tesis etmekle yükümlüdür.[153] 1993 Kararnamesi ise bu yükümlülüğü detaylandırarak, işverenin psikososyal riskleri önleme, kötü muameleleri tespit etme ve mağduriyeti derhal durdurma görevlerini açıkça tanımlamaktadır.

İşveren, işyerinde sistematik kötü muamelenin belirtilerini zamanında fark etmek ve ilgili kişilere yönelik önlemler almak zorundadır.[154] Bu yükümlülük yalnızca pasif bir izleme değil; gerektiğinde tacizci çalışana uyarı verilmesi, görev değişikliği yapılması gibi aktif müdahaleleri de kapsamaktadır. Aynı zamanda mağdur çalışana psikolojik destek sağlanması, danışmanlık hizmetleri sunulması ve gerektiğinde hukuki sürece erişimin

[151] EKİN, Ali (2013). Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunu Korunması, Ankara, s.69.
[152] LOKMANOĞLU, s.79.
[153] ÇUKUR, s.47.
[154] LOKMANOĞLU, s.80.

kolaylaştırılması gibi pozitif yükümlülükler de işverene aittir. Kararname'nin 6. bölümü, bu tür desteklerin sağlanmasını açıkça öngörmektedir.

İsveç modelinin bir diğer ayırt edici yönü, güçlü denetim ve yaptırım mekanizmalarıdır. İşyerinde Mağduriyet Kararnamesinin beşinci kısmında, işçinin mağduriyetine ilişkin belirtiler ortaya çıkması durumunda işverenin bu duruma karşı önlem alacağı ve bu önlemlere uyup uyulmadığının kontrolünün yapılacağını belirtilir.[155] Uyumsuzluk hâlinde işverene bağlayıcı düzeltme emirleri verebilir, hatta idari para cezası uygulayabilir.

İsveç, psikolojik tacize karşı mücadelede yalnızca yasal düzenlemelerle değil, uygulamaya yönelik etkin önleyici ve düzeltici tedbirlerle örnek teşkil eden bir ülke konumundadır. Tacizin yalnızca mağdur ile fail arasındaki bir sorun değil; işyeri yapısının, işverenin sorumluluklarının ve toplumsal bilinç düzeyinin bir yansıması olduğu anlayışı İsveç hukukunun temel taşlarından biridir.

2.2.2.3. Belçika

Belçika, işyerinde şiddet ve psikolojik tacizle mücadeleye yönelik kapsamlı bir yasal düzenlemeyi 2002 yılında hayata geçirmiştir. Bu sürecin tetikleyici olayı, 2000 yılında bir posta çalışanının maruz kaldığı psikolojik baskı sonucu intihar etmesidir. Kamuoyunun büyük tepkisine yol açan bu olay, yasa koyucunun harekete geçmesine neden olmuş ve 11 Haziran 2002 tarihinde "İşyerindeki Şiddet, Psikolojik Taciz ve Cinsel Tacizden Korunma Yasası" kabul edilmiştir.[156] Bu yasa, 1996 tarihli "Çalışanların Refahı Yasası'na ek yapılarak yürürlüğe girmiştir.

Belçika mevzuatında psikolojik taciz, "işin yürütümü sırasında, bir çalışanın kişiliğine veya fiziksel ve ruhsal bütünlüğüne zarar vermeyi amaçlayan ya da bu sonucu doğuran, iş ortamında tehditkâr, düşmanca, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan, hukuka aykırı ve tekrarlanan her türlü davranış" olarak tanımlanmıştır.[157] Bu tanım kapsamında, yalnızca davranışın içeriği değil; sistematik oluşu, kasıt unsuru ve mağdurun iş ortamında yaşadığı olumsuz etkiler de dikkate alınmaktadır. Tek seferlik olmayan sözlü, yazılı ya da davranışsal tüm kötü muameleler, bu çerçevede "psikolojik taciz" olarak nitelendirilmektedir. Bunun

[155] ÇUKUR, s.49.
[156] ÇUKUR, s.54.
[157] ERMUMCU, Senem (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir, s.72.

yanında, fiziksel şiddet ve cinsel taciz de aynı yasa kapsamında ayrı kategoriler olarak düzenlenmiş ve benzer koruma hükümleri altına alınmıştır.[158]

Yasa, yalnızca tanımlayıcı değil; aynı zamanda önleyici ve koruyucu nitelikte hükümler de içermektedir. İşverenin yükümlülükleri bu kapsamda üç temel alanda toplanmaktadır: risk analizi, önleyici politika geliştirme ve etkin başvuru mekanizmalarının kurulması.[159]

Birinci olarak, işveren işyerindeki psikososyal riskleri belirlemek için kapsamlı bir risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. Bu değerlendirme, çalışma ortamındaki örgütlenme biçimi, görev dağılımı, iş stresi, iletişim yapıları gibi etkenlerin incelenmesini içerir. Amaç, şiddet ve taciz vakalarının oluşmasına neden olabilecek yapısal zayıflıkları önceden saptamak ve önlemektir.

İkinci olarak, işverenin bu risklere karşı somut bir önleyici politika ve eylem planı oluşturması zorunludur. Bu plan, tüm çalışanlara açık bir şekilde duyurulmalı ve düzenli aralıklarla güncellenmelidir. Ayrıca, taciz vakalarında başvurulacak yolların açıkça belirlendiği yazılı bir prosedürün hazırlanması zorunlu kılınmıştır.

Üçüncü olarak ise yasa, işyerlerinde "güvenilir kişi" ve "önleme danışmanı" olarak görev yapacak kişilerin atanmasını öngörmektedir. Güvenilir kişi, çalışanların ilk başvuru noktasıdır ve onları dinlemek, yönlendirmekle yükümlüdür. Önleme danışmanı ise daha teknik düzeyde görev yapar; olayın soruşturulması, tarafların dinlenmesi, işverene öneri sunulması gibi görevleri yürütür. Bu mekanizma sayesinde hem çalışanlar korunmakta hem de taciz iddialarının objektif biçimde değerlendirilmesi sağlanmaktadır.[160]

2.2.2.4. Almanya

Almanya'da işyerinde psikolojik tacize karşı özel bir "mobbing yasası" bulunmamaktadır. Bununla birlikte, anayasal ve medeni hukuk ilkeleri ile yargı içtihatları çerçevesinde mobbing, kişilik haklarının ihlali kapsamında değerlendirilmekte ve hukuken korunmaktadır.[161] Anayasa'nın 1. maddesinde düzenlenen "insan onurunun dokunulmazlığı" ilkesi ile Almanya Medeni Kanunu'nun (BGB) 823. maddesi, sistematik ve düşmanca davranışlar sonucu bireyin

[158] LOKMANOĞLU, s.95.
[159] ERTAN ve GÜZEL, S.525
[160] ERTAN ve GÜZEL, s.526
[161] PALABIYIK, s.103.

sağlığına, özgürlüğüne veya kişilik haklarına zarar verilmesini haksız fiil olarak tanımlamaktadır.[162] Bu doğrultuda, Almanya'da "mobbing" terimi, yalnızca bir hakaret veya çatışma değil; süreklilik, sistematiklik ve kasıt unsurları taşıyan, mağduru yıldırma amacı güden davranışlar bütününü ifade etmektedir.

Yargı kararlarında mobbing genellikle, "bir çalışanın, yöneticisi, eş düzeydeki iş arkadaşları ya da astları tarafından onurunu zedeleyici biçimde sistematik ve tekrarlayan olumsuz davranışlara maruz bırakılması" şeklinde tanımlanmaktadır.[163] Alman Federal İş Mahkemesi (BAG), bu konuda verdiği kararlarında, mobbingin en belirgin özelliğinin mağduru işten ayrılmaya zorlayacak bir psikolojik baskı oluşturması olduğunu vurgulamaktadır. Mobbingin varlığı için davranışların belirli bir zaman dilimine yayılmış olması, mağdur üzerinde ciddi ruhsal veya fiziksel zarar yaratması ve kasıtlı bir tutumla gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

2006 yılında yürürlüğe giren Genel Eşit Muamele Yasası (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG), işyerindeki ayrımcılık ve taciz fiillerini düzenlemekte olup, doğrudan "mobbing" terimini içermese de, cinsiyet, yaş, etnik köken, din, engellilik gibi sebeplerle oluşan taciz vakalarını yasaklamaktadır.[164] Mahkemeler, AGG kapsamındaki korumayı geniş yorumlamış ve özellikle cinsiyet temelli olmayan ancak sistematik şekilde mağduriyete yol açan davranışları da koruma alanına dâhil etmiştir.[165]

AGG dışında, Alman Medeni Kanunu'nun 618. ve 242. maddeleri kapsamında işverenin çalışanlarını koruma ve özen yükümlülüğü bulunduğu kabul edilmektedir. İşveren, bilinen bir taciz vakasına müdahale etmez veya pasif kalırsa, hizmet sözleşmesine aykırılık nedeniyle hukuki sorumluluğu doğar ve işçi tazminat talebinde bulunabilir. Federal İş Mahkemesi, bu yükümlülüğün çalışma ortamını düzenleme yetkisi çerçevesinde işverenin pozitif eylem yükümlülüğü doğurduğunu ve çalışanların psikolojik bütünlüğünü sağlamakla sorumlu olduğunu açıkça ifade etmiştir.

Ayrıca, İşyeri Teşkilatı Yasası (Betriebsverfassungsgesetz) m. 84-85 çerçevesinde çalışanlar, maruz kaldıkları haksız veya rahatsız edici muameleleri (mobbing dâhil) doğrudan işverene veya

[162] https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.pdf Erişim Tarihi: 25.02.2025.
[163] 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.
[164] https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.pdf Erişim Tarihi: 30.02.2025.
[165] MANAV ÖZDEMİR, s.200.

işyeri temsilcilerine (Betriebsrat) şikâyet edebilir.[166] Bu başvuru, resmi prosedür başlatılmasına ve gerekirse taciz fiillerinin ortadan kaldırılmasına zemin oluşturur. İşyeri temsilciliklerinin bu süreçte aktif rol alması, Alman modelinin katılımcı yapısını yansıtan önemli bir özelliktir.

Sonuç olarak, Almanya, özel bir mobbing yasasına sahip olmamakla birlikte; medeni hukuk hükümleri, eşitlik ilkeleri ve yargı kararları yoluyla sistematik psikolojik tacize karşı etkin ve çok yönlü bir koruma sistemi geliştirmiştir.

2.2.2.5. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık'ta işyerinde şiddet ve psikolojik tacize karşı özel bir "mobbing" yasası bulunmamakla birlikte, konuya ilişkin hukuki koruma çeşitli genel kanunlar, içtihatlar ve uygulama belgeleri yoluyla sağlanmaktadır. Bu durum, sistemin parçalı bir yapı arz etmesine rağmen uygulamada ciddi taciz vakalarının hukuki yaptırımlarla karşılanmasına olanak tanımaktadır.[167] Mart 1997 tarihli söz konusu yasalardan Tacize Karşı Korunma Yasasında şiddeti tanımlarken psikolojik şiddeti dahil ederek tanımı genişletmiştir.[168]

İngiltere'de işyerinde tacize karşı korumanın temel dayanakları dört ana kanun etrafında şekillenmektedir. İlki, 1974 İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (Heaalth and Safety At Work Act) , ikincisi 1996 İstihdam Hakları Yasası (Employment Rights Act), üçüncüsü 1997 Tacizden Korunma Yasası (Protection from Harraassment Act) ve dördüncüsü 2010 Eşitlik Yasası (Equality Act)'dır. İlk olarak, 1974 tarihli Health and Safety at Work Act, işverenlere çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü getirirken, bu yükümlülüğün sadece fiziksel değil, aynı zamanda ruhsal ve duygusal bütünlüğü de kapsadığı kabul edilmektedir.[169] İşverenin bu yükümlülüğünü ihlali, özellikle bilinen bir psikolojik taciz vakasına karşı önlem almaması, hem kamusal idari yaptırımlara (HSE tarafından para cezası gibi) hem de özel hukuk alanında iş ilişkisinin ihlali olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır.

1996 yılında yayınlanan İstihdam Hakları Yasası, çalışanlara "konstrüktif fesih" adı verilen bir imkân tanımakta; eğer çalışan, işverenin tacizi önlemedeki yetersizliği nedeniyle

[166] https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.pdf Erişim Tarihi: 30.02.2025.
[167] JONES, T., ROBINSON, A., FEVRE, R., LEWIS, D. (2011). Workplace Assaults in Britain: Understanding The İnfluence Of Individual and Workplace Characteristics. British Journal of Criminology, 51(2), 159–178.
[168] TUTAR, H., USLU, F. (2018). Mobbing Hukuku (1. basım). Adalet Yayınevi, Ankara, s. 272., PALABIYIK, s.100.
[169] ÇUKUR, s.58.

sözleşmenin esaslı unsurlarının ihlal edildiğini düşünüyorsa, haklı nedenle fesih gerçekleştirip mahkemeden tazminat talep edebilmektedir.[170] Böylece, işverenin işyerindeki aşırı stres ortamından ve çalışanına uygulanan mobbing nedeniyle doğrudan sorumlu tutulabilmektedir.

1997 tarihli Protection from Harassment Act, esasen kamuya açık alanlarda ısrarlı takip ve rahatsızlık fiillerini önlemeye yönelik ceza normları içerse de işyerindeki sistematik taciz vakalarına da uygulanabilir hale gelmiştir.[171] Yasaya göre, bir kişiye karşı en az iki defa tekrarlanan ve ciddi stres, endişe veya korkuya neden olan davranışlar "harassment" (taciz) olarak kabul edilmekte ve hem cezai hem de tazminat sorumluluğu doğurmaktadır. Bu hüküm kapsamında, işyerinde astına yönelik tekrarlayan ve kasıtlı olarak yıpratıcı eylemlerde bulunan bir yönetici ya da çalışan, sivil dava ile karşı karşıya kalabileceği gibi ceza mahkemelerinde de yargılanabilir.

2010 Eşitlik Yasası (Equality Act), özellikle cinsiyet, ırk, engellilik, yaş gibi ayrımcılık temelli taciz biçimlerini yasaklamaktadır.[172] Eğer mobbing davranışı bu kategorilerden biriyle ilişkili ise, çalışan ayrımcılık ve taciz temelinde haklarını arayabilir. Böyle bir durumda tazminat miktarları oldukça yüksek olabilir; bazı vakalarda 6 basamaklı rakamlara ulaşan kararlar mevcuttur.

Birleşik Krallık'ta işyerinde psikolojik tacize karşı özel bir yasal tanım yapılmamış olsa da mevcut hukuk düzeni ve içtihatlar aracılığıyla mağdurlar için güçlü bir koruma mekanizması oluşturulmuştur. Bu yaklaşım, esnek yapısıyla birlikte çalışan lehine gelişen yorumlar sayesinde etkin bir hukuki koruma sunmaktadır.

2.2.2.6. Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri'nde işyerinde şiddet ve psikolojik taciz (workplace bullying) olgusu ciddi bir sosyal sorun olarak karşımıza çıkmasına rağmen, bu konuya ilişkin federal düzeyde özel ve kapsamlı bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Ne federal hükümet ne de çoğu eyalet, "mobbing" veya "psikoslojik taciz"i doğrudan yasaklayan özel bir yasa çıkarmıştır. Bunun yerine, işyerinde yaşanan taciz vakaları büyük ölçüde ayrımcılık karşıtı mevzuat çerçevesinde değerlendirilmekte; özellikle 1964 tarihli Sivil Haklar Yasası'nın (Civil Rights Act) Başlık VII (Title VII) hükümleri bu alanda temel hukuki dayanağı oluşturmaktadır.[173]

[170] https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents Erişim Tarihi: 22.02.2025.
[171] SAVAŞ, s.79.
[172] ÇUKUR, s.59.
[173] SAVAŞ, s.80.

ABD'de, işyerinde güvenli ortamı sağlamak amacıyla çıkarılan Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası (Occupational Safety and Health Act (OSHA)) yasası mobbingi açıkça kapsamamaktadır. OSHA daha çok sanayide çalışan işçilerin fiziksel zarara uğramasını önlemek için ele alınmıştır. Bu yasa ile birlikte işçiler kendilerini güvende hissetmedikleri işlerde çalışmayı reddedebilme hakkı, grev yapma ve soruşturma açma hakkı kazanmışlardır. Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası mobbing konusunu açıkça kapsamamasına rağmen yasa koyucunun sadece fiziksel güvenliği değil işçileri her türlü zararlı etkenlerden korumayı hedeflemektedir.[174]. Buna karşın "Healthy Workplace Bill" adlı tasarı, mobbingin açık tanımını yapmakta, mağdura zararların giderimi için özel dava hakkı tanımakta ve işverenin sorumluluğunu düzenlemektedir.[175]

Ayrımcılığa dayalı tacizlerde ise mağdurlar, Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu'na (EEOC) başvurarak idari yollardan şikâyette bulunabilir. Ancak kişisel sebeplerle ortaya çıkan psikolojik taciz vakalarında EEOC müdahalesi mümkün değildir.[176] Bu durumda mağdur işçiler EEOC bürosundan dava açma hakkını beyan eden yetki belgesi ile özel hukuk davası açabilirler.[177]

Son yıllarda cinsel tacize karşı koruma alanında bazı ilerlemeler sağlanmıştır. 2022'de yürürlüğe giren Speak Out Act ve Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Harassment Act, cinsel taciz mağdurlarının sessiz kalmaya zorlanmalarını engellemeyi ve zorunlu tahkim uygulamalarını sınırlamayı amaçlamaktadır.[178] Bu gelişmelere karşın, genel mobbing olaylarına karşı hâlâ kapsamlı bir federal mevzuat bulunmamaktadır.

ABD'de işyerinde psikolojik şiddetle mücadelede yasal koruma parçalı bir yapı arz etmektedir. Cinsiyet veya ırk gibi ayrımcılık temelli tacizler güçlü biçimde korunurken, kişisel husumete dayalı mobbing vakaları hâlâ hukuk boşluğu içerisinde değerlendirilmektedir. Bu nedenle hem akademik çevreler hem de insan hakları kuruluşları, federal düzeyde kapsamlı bir anti-mobbing yasasının gerekliliğini vurgulamaktadır.

[174] ÇUKUR, s.62.
[175] OĞUZ, Ö., PERKUMIENĖ, D., TÜZEMEN, C. M. (2024). Mobbing İn The Employment Relationship. Humanities Studies, 20(97), 218–228.
[176] BAKIRCI, K. (1998). İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz (Yayımlanmış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
[177] ÇUKUR, s.61.
[178] https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/4445/text Erişim Tarihi: 02.02.2025.

BÖLÜM III. İŞYERİNDE ŞİDDETİN BAŞVURU YOLLARI VE HUKUKİ SONUÇLARI

3.1. Başvurulabilecek Koruma Mekanizmaları

İşyerinde şiddetin önlenmesine yönelik olarak Türk hukukunda yalnızca kanuni düzenlemeler değil, idari düzenleyici işlemler de önemli rol oynamaktadır. Bu çerçevede, kamu kurumlarına yönelik farkındalık artırıcı ve önleyici politikaların geliştirilmesi amacıyla yayımlanan Cumhurbaşkanlığı ve Başbakanlık Genelgeleri, işyerinde psikolojik şiddet (mobbing) ile mücadelede önemli bir yere sahiptir. Bu genelgeyle, işverenlerin ve yöneticilerin mobbing sayılabilecek her türlü tutum ve davranıştan kaçınması, işyerlerinde önleyici ve koruyucu politikalar geliştirmesi ve taciz iddialarını ivedilikle ve gizlilikle soruşturması gerektiği açıkça vurgulanmıştır[179].

İlk olarak, 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile kamu kurumlarında çalışanlara yönelik psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin temel ilkeler belirlenmiştir. Bu genelge, işyerlerinde etik ilke ve kuralların oluşturulması, şikâyet mekanizmalarının tesis edilmesi, insan kaynakları birimlerinin bilinçlendirilmesi ve yöneticilere eğitim verilmesi gibi öneriler sunarak kamuda mobbingle mücadele için önemli bir adım atmıştır.[180] Ancak bu genelge, sadece tavsiye niteliğinde düzenlemeler içermesi ve bağlayıcı bir yaptırım rejimi öngörmemesi nedeniyle sınırlı kalmıştır.

Bu eksiklikleri gidermek amacıyla, 2025 yılında yayımlanan 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile 2011/2 sayılı Genelge yürürlükten kaldırılmış ve mobbingle mücadelede daha kurumsal ve sistematik bir çerçeve benimsenmiştir. 2025/3 sayılı Genelge ile amaçlanan, işyerlerinde kapsamlı, güvenli, sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturmak; sistematik dışlama, aşağılama, kötü muamele, saygınlığın zedelenmesi gibi psikolojik taciz türlerinin engellenmesini sağlamak olmuştur. Bu kapsamda, 2011 yılında kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu yeniden yapılandırılarak etkinliğinin artırılması öngörülmüş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik

[179] Cumhurbaşkanlığı. (2025). 2025/3 Sayılı "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi" Genelgesi. Resmî Gazete, 6 Mart 2025.
[180] AKTAŞ, M. (2015). İş Hukuku (2. baskı), Academia Yayınevi, Kütahya.

Kurumu, Kamu Denetçiliği Kurumu ve ilgili rehberlik-denetim birimleri bu kurulda yeniden görevlendirilmiştir.

Ayrıca, çalışanların uğradıkları mobbing vakalarını doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, TİHEK'e, CİMER'e ya da ALO 170 hattına iletebilecekleri açıkça düzenlenmiştir. Bu sayede şikâyetlerin merkezi olarak toplanması, incelenmesi ve denetim birimlerinin harekete geçirilmesi kolaylaştırılmıştır.

Bu çerçevede, işyerinde şiddete uğrayan bir kişi öncelikle kendi işyeri veya kurumundaki idari başvuru yollarını kullanarak durumu bildirebilir, bu başvuru hem sorunun kurum içinde çözülmesini hem de ileride dış mercilere yapılacak başvurular için gerekli idari süreçlerin tamamlanmasını sağlar. İşverenlerin, işveren adına hareket eden vekillerini ve işyerindeki diğer çalışanları işyerinde şiddet konusunda bilinçlendirmeleri ve gerekli eğitimleri sağlamaları büyük önem taşımaktadır.[181]

3.1.1. Kurum ve kuruluşlara (İdareye) başvuru

İşyerinde şiddet veya tacize maruz kalan bir çalışanın ilk başvuru yolu, olayı kendi işyeri bünyesindeki yetkili mercilere bildirmektir. Bu kapsamda özel sektör çalışanları için işverenin insan kaynakları departmanına, üst yönetime veya varsa işyeri etik kuruluna şikâyet dilekçesi vermek önem taşır. Büyük ölçekli pek çok işyerinde, çalışanların maruz kaldığı taciz ve benzeri sorunları iletebilecekleri iç disiplin mekanizmaları (örneğin etik hattı, taciz bildirim hattı veya işyeri ombudsmanı) oluşturulmuştur.

Kamu sektöründe ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi çalışanlar, maruz kaldıkları gayrihukuki muameleleri kurum amirlerine veya disiplin mercilerine yazılı olarak bildirme hakkına sahiptir (m. 21)[182]. 657 sayılı Kanun, memurlara kurumlarıyla ilgili resmi

[181] İNCİROĞLU, L. (2013). İşyerinde Psikolojik Taciz Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 12(1), 103–113.

[182] "Devlet Memurları Kanunu Madde 21: Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler. Müracaat ve şikayetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikayet edilen amirler atlanarak yapılır. Müracaat ve şikayetler incelenerek en kısa zamanda ilgiliye bildirilir. Müracaat ve şikayetlerle ilgili esas ve usuller Cumhurbaşkanınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir."

işlemler hakkında müracaat ve şikâyet hakkı tanımaktadır; ilgili yönetmelikler uyarınca memurun şikâyeti üzerine idare derhal konuyu inceleyip sonuçlandırmakla yükümlüdür.

İdari başvuruların değerlendirilmesinde, yürürlükte olan politika belgeleri ve rehber ilkeler de yol göstericidir. Özellikle 6 Mart 2025 tarihli ve 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, işyerlerinde psikolojik tacizle ilgili şikâyetlerin etkin ve ivedilikle soruşturulmasını, mağdurun gizliliğinin korunmasını ve işyerlerinde mobbing sayılabilecek davranışlara karşı önleyici tedbirlerin alınmasını açıkça zorunlu kılmaktadır.

Bütün bu idari süreçler hem mağdurun korunması hem de ileride yargı veya diğer merciler önünde kullanılmak üzere olayın belgelendirilmesi açısından önem taşımaktadır. İdari başvuru sonucunda tatmin edici bir çözüm elde edilemezse veya işveren sorumluluklarını yerine getirmiyorsa, mağdur çalışan aşağıda detaylandırılan diğer mercilere başvurarak hak arayışını sürdürebilir.

3.1.2. ALO 170 ve CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi)

İşyerinde şiddetle mücadelede başvurulabilecek diğer idari mekanizmalar arasında ALO 170 hattı, CİMER başvuruları yer almaktadır. ALO 170 hattı ile CİMER, mağdurların şikâyetlerini ilgili otoritelere iletmelerini kolaylaştırırken bu mekanizmalar, yargısal süreçlerden bağımsız olarak idari koruma sağladıkları için, özellikle hızlı müdahale gerektiren taciz vakalarında çalışanların başvurabileceği kritik yolları teşkil etmektedir.

ALO 170, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi'nin telefon hattıdır ve çalışma hayatıyla ilgili her türlü soru, ihbar ve şikâyetin tek noktadan iletilmesine imkân tanır. Özellikle 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi sonrasında ALO 170 hattı, mobbing şikâyetlerinin alınması ve psikolog desteği sağlanması amacıyla yapılandırılmıştır.[183] Bu hat, 2010 yılından bu yana faaliyet göstermekte olup Türkiye'nin ilk ve tek psikolog destekli çağrı merkezi olarak hizmet vermektedir. 2025/3 sayılı Genelge ile önemi tekrar belirtilmiştir. ALO 170 üzerinden iletilen şikâyetler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili birimlerine aktarılmakta, gerektiğinde iş müfettişleri devreye sokularak denetim yapılması sağlanmaktadır. ALO 170 bildirilerine 72 saat içerisinde dönüş

[183] ALTUNDAĞ, s.80.

yapılmaktadır, dolayısıyla ALO 170, bir ihbar ve yardım mekanizması olarak işyerinde şiddet mağdurlarının hızlıca başvurup süreci başlatabilecekleri pratik bir kanaldır.[184]

CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi) ise vatandaşların kamu kurumlarına elektronik ortamda doğrudan başvuru yapabileceği bir platformdur. CİMER aracılığıyla yapılan başvurular, konuya göre ilgili bakanlık veya kuruma yönlendirilir ve yasal süreler içinde cevaplanması takip edilir. İşyerinde şiddet vakalarında mağdur, eğer kendi kurumu içindeki başvurusundan sonuç alamamışsa veya doğrudan üst mercilere konuyu taşımak istiyorsa, CİMER üzerinden durumu ileterek yardım talep edebilir. CİMER, mağdurların sesini üst makamlara duyurup idari süreçleri harekete geçirebilecekleri etkili bir iletişim yoludur.

3.1.3. TBMM dilekçe komisyonu

Anayasa'nın 74. maddesi ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun uyarınca, herkes, kamu kurumlarının işleyişi ile ilgili şikâyet ve taleplerini TBMM Dilekçe Komisyonu'na iletme hakkına sahiptir.[185] Bu kapsamda, işyerinde şiddet veya mobbing davranışlarına maruz kalan kamu görevlileri ya da kamuda görev yapan çalışanlar, ilgili kamu kurumlarının yeterli önlem almadığı veya şikayetlerini etkili şekilde soruşturmadığı durumlarda TBMM Dilekçe Komisyonu'na başvurabilirler.

Başvurular, doğrudan TBMM'nin resmi internet sitesi üzerinden veya fiziki dilekçe yoluyla yapılabilmektedir. Komisyon, kendisine iletilen dilekçeleri ön incelemeye tabi tutar ve kabul edilebilir nitelikte olanları ilgili kamu idarelerine yönlendirir. İnceleme sonucunda Komisyon, ihlal tespit ederse konunun çözümü için tavsiye kararları verebilir ve gerekli görülen durumlarda TBMM Genel Kurulu'na rapor sunabilir. TBMM Dilekçe

[184] TUTAR, USLU, s.104.

[185] AY m.74 – "Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir."
Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun m.3 – "Türk vatandaşları kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler. Türkiye'de ikamet eden yabancılar karşılıklılık esası gözetilmek ve dilekçelerinin Türkçe yazılması kaydıyla bu haktan yararlanabilirler."

Komisyonu'nun verdiği kararların bağlayıcı hukuki niteliği bulunmamaktadır, bu nedenle Komisyonun tavsiyeleri idareler açısından uyulması beklenen etik tavsiyeler niteliğindedir.

3.1.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İşyerinde şiddet, mobbing veya diğer iş sağlığı ve güvenliği ihlallerine karşı başvurulabilecek bir diğer önemli idari makam ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. ve 92. Maddesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4, m.5 çerçevesinde, çalışanlar doğrudan Bakanlığa başvurarak işyerinde yaşadıkları hak ihlallerini veya şiddet vakalarını bildirebilirler.

Bakanlık bünyesinde faaliyet gösteren İş Teftiş Kurulu, gelen şikayetler doğrultusunda işyerinde denetim yaparak iddiaları araştırır.

Şikayet üzerine yapılan teftişler sonucunda, mevzuata aykırılık tespit edilirse işverene idari para cezaları uygulanabilir veya eksiklerin giderilmesi için emirler verilebilir. Ayrıca ağır ihlaller tespit edilirse, müfettiş raporları Cumhuriyet Savcılıklarına suç duyurusunda bulunmak amacıyla iletilebilir. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan başvurular, işyerinde şiddet mağdurları için hem önleyici hem de cezalandırıcı tedbirlerin devreye girmesini sağlayan kritik bir mekanizma işlevi görmektedir.

3.1.5. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile kurulmuş olup ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik ilkesinin korunması alanında ulusal bir mekanizmadır. İşyerinde şiddet ve taciz vakaları, özellikle ayrımcılık yasağı ihlali içeriyorsa (örneğin cinsiyet, etnik köken, siyasi görüş gibi bir temele dayanarak taciz uygulanmışsa) TİHEK'e başvuru yolu açıktır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'un 3. ve 4. maddeleri uyarınca, psikolojik taciz (mobbing) de dahil olmak üzere insan onurunu zedeleyen, yıldırıcı ve aşağılayıcı her türlü taciz ayrımcılık yasağı kapsamında açıkça yasaklanmıştır.[186] Kanunun 17. maddesi ise "ayrımcılık yasağının

[186] TİHEK Kanunu m. 3- (1) "Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.
(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

ihlalinden zarar gördüğünü iddia eden" gerçek veya tüzel kişilerin TİHEK'e başvurabileceğini belirtmektedir. Bu kapsama, işyerinde mobbing olarak nitelendirilebilecek yıldırma ve dışlama fiillerine maruz kalan çalışanlar da girmektedir. Nitekim TİHEK, literatürde mobbing olarak anılan işyerinde psikolojik tacizi kendi Kanunu çerçevesinde "işyerinde yıldırma" şeklinde tanımlamış ve bu tür başvuruları kabul edeceğini açıkça ifade etmiştir.[187]

TİHEK'e başvuru usulü, Kanun'da belirli koşullara bağlanmıştır. Başvuru öncesinde, iddia edilen ayrımcılık veya taciz fiilinin muhatabı olan tarafa durumun düzeltilmesi için başvurulmuş olması gerekir; ilgili taraf 30 gün içinde talebe cevap vermez veya olumsuz yanıt verirse TİHEK'e başvuru yapılabilir. Bu şart, özellikle iş ilişkilerinde uyuşmazlıkların öncelikle işyerinde çözülmesini teşvik etmektedir. Ancak tacizin devam etmesi halinde ya da telafisi güç zararın doğma ihtimali varsa, Kurum bu ön şart aranmaksızın da başvuruyu kabul edebilir (6701 s. Kanun m.17/2). Başvurular ücretsiz olup illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla veya doğrudan Kuruma yapılabilir. TİHEK, başvuruları inceleyerek gerek duyması halinde tarafların savunmasını ister, tanık ve delilleri değerlendirir ve neticede bir kurul kararı alır. Kurum, inceleme sonucunda ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğine karar verebileceği gibi, ihlal tespit ederse idari yaptırım uygulamaktadır. 6701 sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca, ayrımcılık fiillerine ilişkin

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.
(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür."
m. 4- "(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır:
a) Ayrı tutma.
b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama.
c) Çoklu ayrımcılık.
ç) Doğrudan ayrımcılık.
d) Dolaylı ayrımcılık.
e) İşyerinde yıldırma.
f) Makul düzenleme yapmama.
g) Taciz.
ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.
(2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder."

[187] https://www.tihek.gov.tr/is-yerlerinde-psikolojik-tacizin-mobbing-onlenmesi-konulu-2025-3-sayili-cumhurbaskanligi-genelgesi-hakkinda-basin-aciklamasi E.T. : 20.03.2025.

olarak Kurulun vereceği kararla birlikte 1.000 TL'den 15.000 TL'ye kadar idari para cezası uygulanması mümkündür (TİHEK Kanunu m.25/1).[188]

3.1.6. Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsman)

Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK), idarenin işleyişine ilişkin şikâyetleri inceleyen ve idareye tavsiye kararları sunan bir denetim mekanizmasıdır. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'na göre KDK, "idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak" üzere kurulmuştur.[189] İşyerinde şiddet ve taciz vakaları, eğer kamu kurumlarında meydana gelmişse veya kamu görevlilerini ilgilendiriyorsa, KDK'ya şikâyet konusu olabilir. Örneğin bir memur amiri tarafından mobbinge uğramışsa ya da bir kamu kurumunda yöneticiler işyerinde taciz iddialarına göz yumuyorsa, ilgili kişi veya kişiler KDK'ya başvurarak durumun incelenmesini isteyebilir.[190]

KDK'ya başvuru yapabilmek için öncelikle başvurucunun, şikâyet ettiği konu hakkında varsa zorunlu idari başvuru yollarını tüketmiş olması gerekir. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu ve özel kanunlarda öngörülen şekillerde, kişi öncelikle ilgili idareye durumunu iletip çözüm aramalıdır, idareden gelen cevabın tebliğinden itibaren veya 30-60 günlük yasal cevap süresi içinde cevap alınamamışsa, bu sürenin bitiminden itibaren 6 ay içinde KDK'ya başvuru yapılabilir. Bu prosedür, KDK'nın bir "ikincil başvuru mercii" olduğunu, yani idareye doğrudan yapılan müracaat sonuç vermezse devreye girdiğini gösterir. İnceleme sonucunda KDK, şikâyetin yerinde olduğuna kanaat getirirse ilgili idareye yönelik tavsiye kararı verir, idarenin hatalı bir uygulamasını tespit ettiğinde bunun

[188] MADDE 25- "(1) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır.
(2) Birinci fıkrada belirtilen idari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması hâlinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilir."
[189] KDK Kanunu MADDE 1 – "Bu Kanunun amacı; kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikâyet mekanizması oluşturmak suretiyle, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak üzere Kamu Denetçiliği Kurumunu oluşturmaktır."
[190] TUTAR, USLU, s. 102-103.

düzeltilmesini önerir. KDK kararları hukuken bağlayıcı olmamakla birlikte, idareler tarafından genellikle dikkate alınır ve uygulamaya konulur.

İşyerinde şiddet ve mobbing konusunda KDK'ya yansıyan şikâyetler sınırlı olsa da, Kurumun bu alanda verdiği bazı önemli kararlar bulunmaktadır. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun 17.02.2023 tarihli tavsiye kararında, Düzce Üniversitesi'nde görevli bir araştırma görevlisinin, Dekan Vekili tarafından sistematik biçimde maruz kaldığını ileri sürdüğü psikolojik şiddet (mobbing) iddiaları incelenmiştir. Üniversite tarafından yapılan ön inceleme sonucunda soruşturma açılmasına gerek görülmemiş; ancak Ombudsman, incelemenin yetersiz olduğunu, tanık beyanlarına başvurulmadığını ve kararın gerekçesiz kaldığını belirterek, soruşturma yapılmasına yer olmadığı yönündeki kararın hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu tespit etmiştir. Bu doğrultuda, idareye disiplin soruşturması başlatılması yönünde tavsiyede bulunulmuştur (KDK, 2023/2030-S.23.3348, 17.02.2023).[191]

KDK'nın kararları, özellikle kamu kurumlarındaki taciz vakalarında idarenin sorumluluğunu ve denetim yükümlülüğünü hatırlatan önemli metinlerdir. Özetle, kamu kesiminde meydana gelen işyerinde şiddet ve tacizi olaylarında, idari yollar sonuçsuz kalırsa Ombudsman'a başvuru yapmak mağdura yargı yoluna gitmeden önce bağımsız bir inceleme ve çözüm önerisi elde etme imkânı sağlar.

3.1.7. Anayasa mahkemesine bireysel başvuru

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru, temel hak ve özgürlüklerin kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddiasıyla doğrudan Anayasa Mahkemesi'ne başvuru yapılabilmesini sağlayan anayasal bir güvencedir.[192] 2010 yılında Anayasa'nın 148. maddesinde yapılan değişiklikle kabul edilen bu yol, 23 Eylül 2012 itibarıyla fiilen uygulanmaya başlamıştır. Bireysel başvuru yalnızca Anayasa'da güvence altına alınan ve Türkiye'nin taraf olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki hakların ihlali iddiasına dayalı olarak yapılabilir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 3. maddesi uyarınca

[191]İlgili Karar: https://kararlar.ombudsman.gov.tr/Arama/Download?url=20220823%5C220680%5CYayin%5CKarar-2022-12091.pdf&tarih=2023-02-17T18:08:59.077325 Erişim Tarihi: 12.02.2025.

[192] Madde 148 "Anayasa Mahkemesi, kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğünün Anayasaya şekil ve esas bakımlarından uygunluğunu denetler ve bireysel başvuruları karara bağlar."

güvence altına alınan aşağılayıcı muamele yasağı, bireyde korku, aşağılık duygusu ve küçük düşme hissi doğuracak derecede onur kırıcı nitelikteki fiilleri kapsamaktadır.[193]

Başvuru yapabilmek için öncelikle olağan kanun yollarının tüketilmiş olması gerekir. Anayasa Mahkemesi, bireysel başvurularda idari ya da yargısal işlemlerin sonucunda ortaya çıkan temel hak ihlallerini denetler, ancak bir temyiz mercii gibi davranmaz. İhlal tespiti halinde hak ihlalinin giderilmesi için yeniden yargılama yapılmasına karar verebilir veya başvurucuya manevi tazminat ödenmesine hükmedebilir. Anayasa Mahkemesi, bir kararında, kamu görevlisinin maruz kaldığı psikolojik tacizin idarece önlenmemesini Anayasa'nın 17. maddesi kapsamında maddi ve manevi varlığı koruma hakkının ihlali olarak değerlendirerek başvurucu lehine manevi tazminata hükmetmiştir.[194] Bu mekanizma, iç hukukta hak arama yollarının yetersiz kaldığı durumlarda bireylerin etkin korunmasını amaçlamaktadır.

3.2. İş Sözleşmesinin Feshi

İş sözleşmesinin feshi, iş verenin veya işçinin tek taraflı irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdirmesidir. Türk iş hukukunda fesih detaylı olarak düzenlenmiş olup, iş sözleşmesinin feshi halleri haklı neden ve geçerli neden ayrımıyla ele alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, 24.madde ile işçinin haklı nedenle derhal feshini, 25.madde ile ise işverenin haklı nedenle derhal feshini düzenlenmiştir. Ayrıca, aynı Kanun'un 18.maddesi ve devamında iş güvencesi kapsamında geçerli nedenle fesih kavramı düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ile iş yerinde şiddet arasında doğrudan güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

Haklı neden, iş ilişkisini derhal ve tazminatsız sona erdirmeyi meşru kılan, çok ağır bir ihlal veya olayın varlığını ifade eder. İş Kanunu m.25 uyarınca işveren, haklı neden durumunda iş sözleşmesini bildirim süresi vermeksizin derhal feshedebilir. İş Kanunu m.24 de, benzer şekilde işçiye belirli haklı nedenlerin varlığında derhal fesih hakkı tanımaktadır. İşyerinde şiddet fiilleri, niteliği gereği bu haklı nedenler kapsamında değerlendirilebilmektedir.

[193] ÇELEBİ, s. 325.
[194] İlgili karar: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/09/20180926-7.pdf Erişim Tarihi: 20.03.2025, https://mobbing.org.tr/aymden-emsal-mobbing-karari/ Erişim Tarihi: 20.03.2025

3.2.1. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi

3.2.1.1. Haklı nedenle feshi

İş Kanunu m.25/II, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarını haklı fesih nedeni saymıştır. Bu bentte sayılan haller arasında, "işçinin, işverene veya işverenin aile üyelerine yahut işyerinde başka bir işçiye sataşması veya işverenin veya aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi ya da doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" açıkça haklı neden olarak düzenlenmiştir.[195] Dolayısıyla bir işçi, işyerinde herhangi birine fiili saldırıda bulunursa, örneğin kavga çıkarıp bir başka çalışana fiziksel şiddet uygularsa veya ağır hakaret, tehdit gibi sözlü saldırılar gerçekleştirirse, işveren o işçiyi derhal ve tazminatsız olarak işten çıkarma hakkına sahiptir.[196]

Yargıtay içtihatlarında, işyerinde meydana gelen kavga, darp, cinsel taciz gibi eylemler, işveren bakımından çoğunlukla haklı fesih sebebi sayılmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, ""Davalı işveren, davacının, kadın çalışanı mesajlarla taciz ettiğini, uyarılara rağmen bu davranışı sürdürdüğünü ve mesaj içeriklerinin kadın çalışanı korkuttuğunu belirterek, olayın tutanak altına alındığını ve davacının savunmasının alındığını, mesaj içeriklerinin inkâr edilmediğini ve tüm bu sebeplerle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini belirtmiştir" hükmü ile kadın çalışana ısrarlı ve cinsel içerikli mesajlar

[195] İK Madde 25 – "Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:
II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:
a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.[8]
e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması."
[196] SÜZEK, s.696.

gönderen bir işçinin eylemini işveren açısından haklı fesih nedeni kabul etmiştir.[197] Bu karar, işyerinde cinsel tacizin iş sözleşmesini derhal feshe götürecek ağırlıkta bir ihlal olduğunun altını çizmektedir. Benzer şekilde, Yargıtay işyerinde başka bir çalışana sataşan veya kavga çıkaran işçinin, iş barışını bozduğu ve işverenin güvenini sarstığı gerekçesiyle, bildirimsiz şekilde işten çıkarılmasının haklı olduğunu birçok kararında vurgulamıştır.[198] Burada önemli olan, iddia edilen fiilin gerçekten vuku bulduğunun ve haklı sebep ağırlığında olduğunun ortaya konulmasıdır.[199]

İş Kanunu, haklı feshe yol açan olayın işveren tarafından öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü içinde fesih hakkının kullanılması gerektiğini de düzenler (m.26). İşveren bu süreyi geçirirse, haklı nedene dayanma hakkını kaybedip, ancak geçerli sebeple (bildirimli) feshe başvurabilir.

İşçilerin sosyal medya üzerinden, doğrudan haklı fesih sebebi oluşturmayacak nitelikte olsa dahi, işverenin güvenini sarsacak ve sadakat borcuyla bağdaşmayacak içerikler paylaşmaları, işveren açısından geçerli nedenle fesih gerekçesi olarak kabul edilebilmektedir.[200] Bu tür paylaşımlar, Yargıtay tarafından iş sözleşmesinin temelini oluşturan güven ilişkisini zedelediği ölçüde, geçerli fesih için yeterli hukuki dayanak olarak değerlendirilmiştir.[201]

İşverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanırken orantılılık ve istisnai uygulama ilkelerini de göz önünde bulundurması gerekir. Öğretide, her ne kadar kanunen haklı sebep tanınmış olsa da, bazı olaylarda doğrudan bu yola gitmesinin kötü niyetli olabileceği belirtilmektedir. Yargıtay vermiş olduğu "Dosya içeriğine göre davacı işçi, işverenin işyerinde ayrılanlarla ilgili haber yapan gazetenin ilgili kısmını işyerinde panoya asmıştır.

[197] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2019/683 K. 2021/1375 T. 9.11.2021
[198] Yargıtay 7. HD., E. 2014/14327 K. 2014/22247 T. 9.12.2014, Yargıtay HGK., E. 2015/1890 K. 2017/383 T. 1.3.2017
[199] ÖKTEM SONGU, S. (2018). Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma". Sicil İş Hukuku Dergisi, 0(39), 113–145.
[200] EKİN, A. (2024). Yargıtay Kararları Işığında Dijital Hayatın İş Sözleşmesinin Feshine Etkileri. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 32(4), 2129–2172.
[201] Yargıtay 9. HD., E. 2013/14024 K. 2015/8680 T. 2.3.2015 "Davacının hamileliği nedeniyle aldığı raporların ve izinlerin hoşgörü ile karşılandığını, bir çok kez izinsiz işe gelmemelerinin fesih nedeni ile yapılmadığını, 04/04/2012 de yazılı uyarı verildiğini, bunun üzerine 10 günlük rapor aldığını, bu süreçte davacının arkadaşları ile yaptığı twitter yazışmaları incelendiğinde hamileliği nedeniyle raporları nasıl temin edebileceğinin , amirleri ile ilgili beyanlarının görüldüğünü ve davacının işverenin toleranslı davranışlarını nasıl istismar ettiğinin öğrenildiğini, davacı tarafça yazıldığı sabit olan tweetlerin içerdiği olumsuz ifadeler var olmakla birlikte iş akdinin haklı nedenle tazminatsız feshini gerektirecek ağırlıkta olmadığı, fakat öte yandan güven ve sadakat esasına dayalı işçi işveren ilişkisini de sarsıcı nitelikte olduğu işverenin böyle bir personel ile çalışmasının da beklenemeyeceği ve bu çerçevede ancak geçerli fesih şartlarının bulunduğunun kabulüne karar verilmiştir."

Bu haber ile ilgili işveren tarafından tekzip metinlerinin yayınlanması istemi, Sulh Ceza Mahkemelerince reddedilmiştir. Haberin kaynağının davacı olduğu da somut olarak ortaya konmamıştır. Basın yolu ile işveren aleyhine haber olmuş bir durumun davacı tarafından işyerinde panoya asılması, isnat ve itham olarak değerlendirilemez. Haberin doğruluğu davacı işçi tarafından bilinmeyeceği gibi basın yolu ile herkesin haber alma hakkı kapsamında daha önce bilgilenmeleri de olmuştur. Kaldı ki haber işyerinde çalışan işçiler ile ilgilidir. Davacının davranışı doğrudan isnat ve itham değildir. Yayınlanmış bir haberi işyeri panosuna asması davranışına doğrudan haklı nedenle fesih yaptırımı uygulanması ölçülülük ilkesine uygun değildir. Fesih haksız olup kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü gerekir" kararı ile iş sözleşmesinin feshini kabul etmiş ancak haklı neden olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir.[202]

İşyerinde gerçekleşen şiddet eylemleri, fiziksel saldırı veya ağır taciz, iş ilişkisini sürdürmeyi işveren bakımından beklenemez hale getiren ciddi ihlallerdir ve bu gibi durumlarda işverenin önce uyarı vermesi veya hafif yaptırımlarla yetinmesi beklenmez. Örneğin, bir işçinin işverene yumruk atması ya da bir amirin astına cinsel saldırıda bulunması gibi hallerde, işverenin derhal fesih yapması hukuken meşru kabul edilir. Haklı fesih halinde işçi, kıdem tazminatına da şartları oluşmuş olsa dahi hak kazanamaz, çünkü Kanun, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı fiillerle kendi kusuruyla işinden olan çalışana kıdem tazminatı öngörmemiştir.

Haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, 'Taraflardan her biri, hizmet ilişkisinin devamı kendisinden dürüstlük kuralları çerçevesinde beklenemeyecek hâl ve durumların varlığı hâlinde, sözleşmeyi derhal feshedebilir.' Bu düzenleme uyarınca, hizmet ilişkisinin tarafları bakımından iş sözleşmesinin sürdürülmesini dürüstlük kuralı gereği imkânsız kılan tüm olay ve olgular, haklı neden kapsamında değerlendirilir.[203] Türk Borçlar Kanunu m.438/III ise işverenin haklı neden olmaksızın iş sözleşmesini derhâl feshetmesi durumunda işçiye tazminat ödenmesini öngörmektedir.[204] Belirsiz süreli sözleşmelerde fesih

[202] Yargıtay 9. HD., E. 2017/6449 K. 2017/17377 T. 2.11.2017
[203] SÜZEK, s. 690.
[204] TBK MADDE 438- İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.
Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.

bildirim süresi, belirli süreli sözleşmelerde ise kalan süre esas alınarak hesaplanan bu tazminat, hâkimin takdirine tabidir. Kararda, tarafların durumu, sözleşmenin süresi ve fesih gerekçesi gibi olaya özgü unsurlar dikkate alınır. Ayrıca, öğretide işçinin kişilik haklarına müdahalenin derecesi ve varsa kusurunun da tazminatın miktarını etkileyebileceği belirtilmektedir.[205] Onur kırıcı veya aşağılayıcı fesih biçimleri tazminatı artırıcı etki doğurabilir; ancak hâkim, somut duruma göre tazminata hiç hükmetmeme yetkisine de sahiptir.

3.2.1.2. Geçerli nedenle feshi

Geçerli neden, iş güvencesi kapsamında korunan bir işçinin sözleşmesinin bildirimli feshi için gereken meşru sebebi ifade eder. 4857 sayılı İş Kanunu m.18'e göre, en az 6 aylık kıdeme sahip ve belirli büyüklükteki işyerlerinde çalışan işçiler, işveren tarafından ancak geçerli bir nedenle feshedilebilir.[206] Geçerli nedenler, haklı neden kadar ağır olmamakla birlikte, işyeri gereklerine veya işçinin yeterliliği ve davranışlarına ilişkin makul sebeplerdir. İşyerinde şiddet vakaları bakımından, bazı durumlarda doğrudan haklı neden koşulları oluşmamış olsa bile, fesih yine de geçerli nedene dayanabilir.[207]

Geçerli nedenler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen haklı nedenler kadar ağır olmasa da, işin veya işyerinin normal işleyişini olumsuz yönde etkileyen durumları ifade eder. Bu çerçevede geçerli fesih, işçinin iş görme borcunu, kendi kişisel özelliklerinden ya da işyeri koşullarından kaynaklanan sebeplerle, önemli ölçüde ve sürekli şekilde yerine getirememesi halinde söz konusu olabilir.[208] İşverenin, iş sözleşmesini sürdürmesinin artık kendisinden makul ölçüler içinde beklenemeyeceği hallerde, fesih işleminin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir.

Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.

[205] URHANOĞLU, İ. (2022). Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1), 85–121.

[206] İK m.18 "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

[207] MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 1042.

[208] 4857 sayılı İş Kanunu, m.18 gerekçesi., MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 1023.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin bu feshi geçerli bir nedene dayandırması gerekmektedir. İlgili düzenleme, "Belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." hükmünü içermektedir. Bu hüküm, iş güvencesi sisteminin temel yapı taşlarından biri olup, işverenin keyfi fesih yetkisinin sınırlandırılması amacını taşımaktadır.[209]

Geçerli nedenle fesih kavramı, iş güvencesinin işlevselliğini doğrudan etkileyen bir mekanizma olup, işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sürecinde işverenin objektif ve makul bir gerekçeye dayanmasını şart koşmaktadır.[210] Türk hukukunda bu zorunluluk, 4773 sayılı Kanun ile birlikte sistematik bir biçimde düzenlenmiş ve 4857 sayılı Kanun'la yürürlüğe girmiştir. Bu tarihe kadar işverenin, süreli fesihlerde herhangi bir gerekçe gösterme zorunluluğu bulunmamaktaydı. Yeni düzenleme ile birlikte, işverenin süreli fesih hakkını kullanabilmesi ancak geçerli bir sebebin varlığına bağlanmıştır.

Geçerli nedenin ne olduğu konusunda kanun lafzında açıkça belirtilen üç temel dayanak söz konusudur; işçinin yeterliliği, işçinin davranışları ve işletme, işyeri veya işin gerekleri. Ancak, bu nedenlerin her biri mutlak olarak fesih hakkı doğurmaz. Nedenlerin, işin ve işyerinin normal işleyişini ciddi biçimde olumsuz etkilemesi ve iş ilişkisinin işveren açısından sürdürülemez hale gelmesi gerekir. Bu noktada geçerli neden, haklı nedenle fesihten farklı bir ağırlık taşır. Haklı nedenle fesihte fesih derhal yapılabilirken, geçerli nedenle fesihte belirli prosedürlerin izlenmesi gerekir ve bu nedenler daha az ağırlıktaki ancak yine de önemli ölçüde iş görme borcunu etkileyen durumları kapsar.

İlgili hükmün uygulanmasında esas alınan kriter, fesih nedeni ile iş ilişkisinin devamının işveren açısından makul ölçüler içinde beklenip beklenemeyeceğidir. Örneğin, işçinin sık sık işe geç gelmesi, verilen görevleri zamanında ve gerektiği gibi yerine getirmemesi ya da ekip çalışmasına uyum sağlayamaması, geçerli nedenle fesih kapsamında değerlendirilebilir. Ancak bu durumun işyerinde süreklilik arz etmesi ve somut şekilde

[209] MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 1043.
[210] EYRENCİ, Ö., TAŞKENT, S., ULUCAN, D. (2017). Bireysel İş Hukuku (8. baskı). Beta Yayınları, İstanbul., s. 205.

belgelenmesi gerekir. Aksi halde fesih keyfi olarak değerlendirilir ve işçi işe iade davası açma hakkını kazanabilir.[211]

Yargıtay, "4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar." hükmü ile işverenin ileri sürdüğü fesih gerekçesinin objektif ve makul bir temele dayanıp dayanmadığını, fesih öncesi işçiye savunma hakkı tanınıp tanınmadığını ve son çare ilkesi doğrultusunda fesih dışında başka yolların araştırılıp araştırılmadığının incelenmesi gerektiğine dikkat çekmiştir.[212]

3.2.2. İş sözleşmesinin işçi tarafından feshi

3.2.2.1. Haklı nedenle feshi

İşyerinde şiddetin bir diğer boyutu, mağdur durumdaki işçinin sözleşmesini feshetmesidir. İş Kanunu m.24, işçiye belirli haklı nedenler gerçekleştiğinde derhal fesih

[211] EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s. 207.
[212] Yargıtay Kararı - 22. HD., E. 2016/17054 K. 2019/13868 T. 24.6.2019

hakkı tanır ve bu durumda işçi de tazminat haklarını koruyarak işinden ayrılabilir.[213] Özellikle m.24/II bentlerinde, işverenin veya işveren vekilinin işçiye veya işçinin aile üyelerine yönelik şeref ve haysiyete dokunan söz veya davranışları ile cinsel taciz fiilleri, işçi bakımından haklı fesih nedeni sayılmıştır. Ayrıca aynı maddede, "işçinin işyerinde başka bir çalışan tarafından cinsel tacize uğraması ve durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa" işçinin haklı fesih yapabileceği belirtilmiştir.

Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde psikolojik taciz açıkça düzenlenmemiş olsa da aynı maddenin (II/d) bendinde yer alan "işçinin şeref ve namusuna dokunacak sözler veya davranışlar" ifadesi kapsamında psikolojik taciz niteliğindeki eylemlerin de değerlendirilmesi mümkündür. Zira sistematik biçimde kişinin onurunu zedeleyen, saygınlığını hedef alan ve çalışma ortamını çekilmez hale getiren davranışlar, maddede öngörülen kişilik hakkı ihlalleri kapsamında yorumlanmalıdır.[214] Bu bağlamda, işverenin veya diğer çalışanların uyguladığı psikolojik tacize maruz kalan işçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğinin kabulü gerekmektedir.[215]

---

[213] Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:
I. Sağlık sebepleri:
a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.
II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:
a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.
III. Zorlayıcı sebepler:
İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

[214] BAYRAM, F. (2007). Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 551–574.

[215] BOYDAK, A. B. (2024). İşçinin İş Sözleşmesini Mobbing Nedeniyle Fesih Hakkı Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (171), 355–370.

Bu düzenlemeler, işyerinde psikolojik veya fiziksel şiddete maruz kalan işçiyi korumaktadır. Örneğin, bir işçi amiri tarafından sürekli aşağılanıyor, hakarete uğruyor veya tehdit ediliyorsa; yahut işyerinde başka bir çalışan tarafından taciz edilip, işveren bu duruma kayıtsız kalıyorsa, işçi derhal iş akdini sona erdirip kıdem tazminatı talep edebilir. Nitekim Yargıtay, birçok kararında işverenin mobbing uygulamasını veya çalışma şartlarını katlanılmaz hale getirmesini, işçi açısından haklı fesih sebebi olarak onamıştır. Bir Yargıtay 9. HD kararında, yıllarca sistematik mobbinge maruz kalan ve bu nedenle sözleşmesini tek taraflı fesheden bir çalışanın eylemi haklı bulunmuş; işçinin kıdem tazminatına ve hatta ihbar tazminatına hak kazandığına hükmedilmiştir. Kararda, işçiye yönelik kasıtlı yıldırma politikası nedeniyle aslında işverenin feshi gerçekleştirdiği, işçinin ise sadece buna icbar edildiği belirtilerek, fesih işçi tarafından yapılmış görünse dahi ihbar tazminatı dahi ödenmesine karar verilmiştir. Bu örnek, yoğun mobbing durumlarında işçinin haklı fesihle ayrılması halinde geniş kapsamlı tazminat haklarına kavuşabileceğini göstermektedir.

İşverenin koruma borcunun ihlali de işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme imkânı tanımaktadır. Yargıtay, bir çalışanın diğer bir çalışanın özel hayatına ilişkin bilgileri gizlice kaydederek üçüncü kişilere yaymasının, mağdur işçiye yönelik bir sataşma niteliği taşıdığını kabul etmiş ve bu eylemin işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi kapsamında değerlendirilmesini hukuka uygun bulmuştur. Kararda, işverenin koruma ve gözetme borcu uyarınca, diğer çalışanları psikolojik saldırılardan koruma yükümlülüğünün bulunduğu vurgulanmıştır.[216]

İşyerinde şiddet ve taciz, iki taraf için de haklı fesih nedeni olabilmektedir, Şiddet failinin iş akdi işveren tarafından derhal sonlandırılabilir; şiddet mağduru ise maruz kaldığı eylem sebebiyle işini sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda sözleşmeyi tek taraflı ve derhal feshedebilir.[217] Her iki halde de haklı nedenin somut olgularla ispatı gereklidir. Yargı kararları, feshe götüren olayların ciddiyet derecesini değerlendirmekte ve

[216] Yargıtay HGK., E. 2015/1890 K. 2017/383 T. 1.3.2017, "K1 isimli işçi ile yaptığı bu işçinin özel hayatına ilişkin açıklamalarda bulunduğu konuşmayı gizlice telefonu ile kaydettiği, daha sonra aynı işyerinde çalışan K2 isimli başka bir işçiye gizli numaradan dinlettiği, K2 isimli işçinin de bu konuşmadan K3 isimli işçiye bahsettiği, bu hususun daha sonra çalışanlar arasında yayıldığı anlaşılmakta olup, davacı işçinin kasadaki açıkla ilgili olarak K1 isimli işçi ile yaptığı bu işçinin özel hayatına ilişkin açıklamaları da içeren konuşmayı gizlice kaydederek işyerindeki başka bir işçiye dinletmesinin K1 isimli işçiye sataşma niteliğinde olduğu açıktır. Davalı şirketin de bu olayı öğrenmesi akabinde yaptığı idari soruşturması sonrasında davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmesi işverenin diğer bir işçiyi gözetme borcu kapsamında haklı nedene dayanmaktadır."

[217] LİMONCUOĞLU, S. A. (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar (The Analysis Of Psychological Harassment Within The Scope Of Labour Law And The Rights Of The Victims). TBB Dergisi, (105), 369–408.

haklı neden eşiğinin aşılıp aşılmadığını denetlemektedir. Özellikle işçi tarafından yapılan fesihlerde, mahkemeler işçinin gerçekten ağır bir mobbing veya tacize uğradığını ikna edici bulursa, işçinin kıdem tazminatını almaya hak kazanacağını vurgulamaktadır.

3.2.2.2. Geçerli nedenle feshi

Geçerli neden kavramı esasen işverenin süreli fesih hakkını sınırlayan bir mekanizma olmakla birlikte işyerindeki koşulların işçi açısından sürdürülemez hale gelmesi durumunda, işçi de sözleşmeyi feshedebilir. Her ne kadar geçerli nedenle fesih terimi kanunda daha çok işverenin fesih yetkisi bakımından kullanılsa da işçinin iş sözleşmesini sona erdirirken ileri sürdüğü nedenlerin meşruiyeti, söz konusu fesihte haklılık veya geçerlilik tartışmasını gündeme getirebilir. Fesihte denge ilkesi, güvenin korunması, menfaatlerin dengelenmesi gibi ilkeler hem işveren hem de işçi açısından uygulanabilecek genel ilkelerdir. Bu çerçevede, işçinin de bazı durumlarda geçerli nedenle fesihte bulunabileceği kabul edilmektedir.[218]

İşyeri kaynaklı psikolojik baskı, görev tanımı dışında ve yetkinlik alanıyla bağdaşmayan işlerde çalıştırma, düzenli fazla mesaiye zorlama veya dinlenme hakkının engellenmesi gibi uygulamalar, işçi açısından geçerli ve bazı durumlarda haklı fesih nedenleri oluşturabilir.[219] Bu gibi durumlarda işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi, iş güvencesi bakımından korunmasına ve tazminat haklarına zarar vermez. Özellikle işyerinde şiddet vakalarında, şiddet niteliği taşıyan eylemin ağırlığı ve sürekliliği dikkate alınarak, işçinin iş akdine son vermesi geçerli hatta haklı bir fesih sayılabilir.

İşverenin, işçiye yönelik baskı, yıldırma, aşağılama gibi eylemleri neticesinde iş sözleşmesinin sürdürülmesi işçi açısından katlanılmaz hale gelmişse, işçinin sözleşmeyi sonlandırması hukuken meşru kabul edilir. Bu durumlarda işçinin kıdem ve diğer işçilik alacaklarına hak kazanması mümkündür.

[218] KILIÇOĞLU, M., KILIÇOĞLU ADA, İ. (2019). Şerhli İş Kanunu Yorumu: Yargıtay – Bölge Adliye Mahkemeleri Uygulaması (5. baskı). Bilge Yayınevi, Ankara, s.436 vd.
[219] KALKAN, A. (2018). İş Sözleşmesinde Fesih Halleri. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13(1), 281–314.

3.3. İspat

İşyerinde meydana gelen şiddet vakalarında hukuki sürecin başarılı yürütülebilmesi için, iddia edilen fiillerin ispatı ve bu süreçte yargılama usulüne uygun hareket edilmesi kritik önem taşır. Türk hukukunda, işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklarda ispat kuralları genel olarak Medeni Kanun m.6 ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) hükümleriyle belirlenmiştir.[220] Buna göre taraflar, kendi lehlerine dayandıkları olguları ispatla yükümlüdürler. Ancak işyerinde şiddet ve özellikle psikolojik taciz (mobbing) gibi vakaların niteliği gereği, klasik ispat kurallarında bazı uyarlamalar ve kolaylıklar kabul edilmektedir.

İşyerinde şiddet iddialarının ispatı için her türlü delile başvurmak mümkündür. HMK m.189 uyarınca hukuka uygun olmak koşuluyla tanık beyanı, belge, ses ve görüntü kaydı gibi deliller yargılamada değerlendirilmektedir. Özellikle işyerinde gerçekleşen fiziksel veya psikolojik şiddet olgularında doğrudan delil bulunması zor olabileceğinden, dolaylı deliller ve tanık anlatımları büyük önem taşır. Yargıtay, mobbing gibi vakaların ispatında "şüpheden uzak kesin delil" aranmayabileceğine, mağdurun maruz kaldığı kötü muameleye dair olguların bütün halinde değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

3.3.1. Doğrudan ispat

Dava konusu hakkın veya hak iddiasının ve buna karşı yapılan savunmanın dayandığı vakıaların gerçekten mevcut olup olmadıkları konusunda mahkemeye kanaat verilmesi, bir başka deyişle mahkemenin ikna edilmesi süreci, ispat olarak adlandırılır.[221] İspat, iddia edilen olayın doğrudan kendisini gösteren delillerle gerçekleştirilirse, bu durumda doğrudan ispattan söz edilir. Doğrudan ispat, olayın varlığını tartışmasız bir şekilde ortaya koyabilen, olaya ait temel unsurları doğrudan gösteren bilgi ve belgeler aracılığıyla yapılır.[222]

İşyerinde şiddet veya taciz iddialarında en yaygın başvurulan delil, olaya şahit olan kişilerin beyanlarıdır. Mağdur çalışan, iddiasını desteklemek üzere işyerindeki diğer çalışanları veya olayı duyan veya gören üçüncü kişileri tanık olarak gösterebilir. Tanık

[220] TMK m.6 "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür."
[221] ARSLAN, R., YILMAZ, E., TAŞPINAR Ayvaz, S., HANAĞASI, E. (2022), Medeni Usul Hukuku (8. baskı), Yetkin Yayınları, Ankara.
[222] BAŞÖZEN, A. (2010). Medeni Usûl Hukukunda İlk Görünüş İspatı. Adalet Yayınevi, Ankara, s.16.

ifadeleri, mahkeme tarafından değerlendirilir, beyanların tutarlılığı, tanığın olayı doğrudan gözlemleyip gözlemlemediği ve işveren ile ilişkisi gibi hususlar dikkate alınır. Uygulamada tanık bulmanın güçlüğü, özellikle mobbing vakalarında önemli bir sorundur. Pek çok çalışan, işten çıkarılma korkusu veya işyerinde dışlanma endişesiyle bildiklerini mahkemede anlatmaktan imtina edebilmektedir. Bu nedenle, mobbing mağdurları açısından olayları kayda geçirebilecek başka delillere ihtiyaç doğmaktadır.

Yazılı ve elektronik belgeler, işyerinde şiddet iddialarını ortaya koymada önemli rol oynamaktadır. Örneğin, mağdura gönderilen hakaret veya tehdit içerikli e-postalar, mesajlar, yazılı talimatlar belge delili olarak sunulabilir. Keza, mağdur ile fail arasında geçen ve şiddet veya taciz içerdiğini gösteren yazışmalar, işyeri içi raporlar, şikâyet dilekçeleri de ispat aracı olabilir ve tıbbi raporlar da belge niteliğindedir. Eğer şiddet fiziksel yaralanmaya yol açmışsa hastane raporları, psikolojik taciz sonucunda mağdurda ruhsal bir travma oluştuysa psikiyatri raporları veya reçeteler mahkemede delil olarak ileri sürülebilir. Bunların yanında, mağdurun olay kayıtları tutması da ispat sürecine yardımcı olabilir. Nitekim, doğrudan tanık veya belge bulunmadığı hallerde, tutulan bu tür kayıtlar ve mağdurun tutarlı beyanları, vakıaların bütünsel bir resmini sunarak yaklaşık ispat bakımından önem arz etmektedir.

İşyerindeki şiddet vakalarında ses kaydı veya video kayıtları delil olarak kullanılmaktadır. Örneğin, bir güvenlik kamerası kaydında işyerinde gerçekleşen fiziksel saldırı açıkça görülebilir, bu tür kayıtlar mahkemede güçlü bir delil teşkil eder. Benzer şekilde, mağdurun cep telefonu ile çektiği bir video görüntüsü veya ses kaydı da iddiaları destekleyebilir. Ancak ses ve görüntü delillerinin kullanımı, hukuka uygunluk şartına tabidir. İş Kanunu uyarınca işveren, işyerinde iş güvenliğini sağlamak amacıyla belirli alanlarda kamera kaydı yapabilir ve bu kayıtlar hukuka aykırı bir yöntemle elde edilmedikçe delil olarak kullanabilir.

3.3.2. Dolaylı ispat

Dolaylı ispat, iddia edilen olayla ilgili doğrudan bir kanaate ulaşmayı sağlayacak delillerin bulunmaması durumunda, bu olaya emare teşkil eden diğer olaylardan yola çıkılarak sonuca ulaşılması anlamına gelir. Komşu olaylardan hareketle yapılan bu tür ispat

faaliyetlerinde, olayın doğrudan değil, dolaylı biçimde varlığına kanaat getirilir.[223] Dolaylı ispatın temelinde emare yer alır. Emare, ilk bakışta doğrudan delil gibi gözükmeyen ancak belirli olaylar arasında bağlantı kurarak sonuca ulaşılmasına yardımcı olan dolaylı bir ispat yöntemidir. Komşu vakalardan hareketle yapılan çıkarımlar, esasen asıl olay hakkında kanaat oluşturur ve bu yönüyle dolaylı ispatın kapsamına girer.

İlk görünüş ispatı, olayın doğrudan ispatı yerine, olayla ilgili çevre olguların varlığına dayanarak hâkimin tecrübe kuralları çerçevesinde sonuca ulaştığı dolaylı bir ispat türü olarak görülmekte olup, karşı ispat ileri sürülmediği sürece ilk bakışta doğru kabul edilir.[224]

3.3.3. Hukuka aykırı delil sorunu

Hukuk sistemimizde hak arama özgürlüğü hem dava açma hem de açılan davada savunma yapabilme hakkını kapsayan temel bir ilkedir. Bu özgürlük, bireylere iddia ve savunmalarını hukuken geçerli yollarla ileri sürebilme ve mahkemeye sunabilme imkânı tanır. Taraflar, iddialarını desteklemek ya da savunmalarını güçlendirmek amacıyla, kanunun izin verdiği tüm delillere dayanarak ispat faaliyetinde bulunabilirler.[225] Bu faaliyet, bir yandan tarafların hak arama hürriyetinin bir parçası, diğer yandan ise yargılamanın usule uygun şekilde yürütülmesini sağlayan bir yükümlülüktür.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 189. maddesi, ispat hakkının kullanılmasına ve delillerin hukuki geçerliliğine ilişkin temel düzenlemeleri içermektedir. Anılan hükme göre, taraflar ancak kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir.[226] Hukuka aykırı yollarla elde edilmiş delillerin bir vakıanın ispatında mahkeme tarafından dikkate alınamayacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca, kanunun belirli vakıaların yalnızca belirli delil türleriyle ispat edilmesini şart koştuğu hallerde, bu sınırlamaya aykırı delillerle ispat faaliyeti yürütülmesi mümkün değildir. Delilin caiz olup olmadığına karar verme yetkisi, yargılamayı yürüten mahkemeye aittir.

[223] ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, s.439.
[224] BAŞÖZEN, s.17.
[225] TAŞKIN, A. (2016). Mobbing Davalarında İspat Sorunu. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 20(2), 391–438.
[226] PALABIYIK, s.226.

İspat hakkı, hukuki dinlenilme hakkının önemli bir unsurudur. Anayasa'nın 36. maddesi ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı çerçevesinde, tarafların yalnızca şeklen değil, içerik bakımından da yargılamada etkin şekilde yer alabilmeleri esastır. Bu kapsamda, tarafların yargılamaya ilişkin vakıalar hakkında bilgi sahibi olmaları, bu vakıalara ilişkin açıklama yapabilmeleri ve iddialarını ispat edebilmeleri gerekir.[227]

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 195 ve 196. maddeleri de ispat faaliyetinin uygulamadaki sınırlarına ilişkin hükümler içermektedir. Hukuka aykırı yollarla elde edilen delillerin yargılamada dikkate alınmaması ilkesi, adil yargılanma hakkının ve yargı sisteminin temel güvencelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu ilkenin uygulanması sırasında, hak arama özgürlüğünün ve ispat hakkının özüne dokunulmaması da büyük önem taşımaktadır.

İşyerinde şiddet mağduru, özellikle psikolojik şiddet ve cinsel şiddet mağduru işçinin, kendisini hedef alan kişi ya da kişilerin ses ve görüntü kayıtlarını gizlice alması, bu kayıtların delil niteliği taşıyıp taşımadığı yönünden tartışmalıdır.[228] Mağdurun kendisine yönelen haksız fiili kanıtlamak amacıyla, bu eylem sırasında habersizce ses veya görüntü kaydı alması hâlinde, bu kayıtların delil olarak kabul edilebilmesi mümkündür. Ancak bu kabul, failin rızasının aranmasının fiilen imkânsız olduğu durumlarla sınırlıdır. Kişinin özel yaşamına giren konuşmaların gizlice kaydedilmesi ve paylaşılması ise, aksi özel koşullar bulunmadıkça hukuka aykırıdır.

3.3.4. Psikolojik taciz (Mobbing) davalarında yaklaşık ispat

Psikolojik tacizin yapısal özelliği gereği, mağdura karşı süreklilik arz eden dışlayıcı, küçük düşürücü veya yıldırıcı davranışlar söz konusudur, ancak bu tür davranışlar çoğunlukla gözle görülür, somut izler bırakmaz. Bu nedenle mobbing vakalarında doğrudan delil elde etmek çoğu zaman mümkün değildir. Uygulamada, olayların bir bütün olarak değerlendirilmesi ve çeşitli emarelerin birlikte incelenmesi yoluyla kanaat oluşturulmaktadır.

[227] TAŞKIN, Mobbing Davalarında İspat Sorunu, s.442.
[228] LOKMANOĞLU, s.170.

Mağdurun soyut anlatımlarla yetinmesi yeterli görülmemektedir. Mağdurun "hakaret etti" ya da "bana mobbing uygulandı" gibi genel ifadeler yerine, davranışların kim tarafından, ne zaman ve hangi koşullarda gerçekleştiği, kullanılan ifadelerin içeriğiyle birlikte açık ve somut olarak ortaya koyması gerekmektedir.[229] Mağdurun sistematik olarak maruz kaldığı davranışları belirli bir dönem boyunca detaylı şekilde açıklaması, bu davranışların tanık beyanları, yazılı belgeler, e-posta kayıtları, sağlık raporları gibi kanıtlarla desteklenmesi gerekmektedir.

Nitekim yargı kararlarında mobbingin varlığını kabul edebilmek için "uzun bir süre ve belli aralıklarla tekrarlanan, mağduru yıldırma veya işten uzaklaştırma amacına yönelik sistematik eylemler zinciri" arandığını ifade etmektedir.[230] Dolayısıyla, anlık bir öfkeyle sarf edilen sözler ya da tek seferlik bir tartışma, tek başına mobbing olarak değerlendirilmemekte, ancak bu tür olayların süreklilik kazanması halinde psikolojik tacizden söz edilebilmektedir. Psikolojik taciz çoğu zaman yalnızca fail ve mağdur arasında gerçekleştiğinden, bu tür iddialarda doğrudan ispat güçleşmektedir. Bu nedenle, Yargıtay uygulamasında olayların tipik akışı ve tecrübe kuralları dikkate alınarak yaklaşık ispat yeterli görülmektedir.[231]

Modern çalışma yaşamında psikolojik tacizin dijital ortama taşınmış bir türü olan "siber mobbing" de önem kazanmıştır.[232] Bu tür vakalarda, sosyal medya, mesajlaşma uygulamaları ya da diğer çevrim içi platformlar aracılığıyla bireylere yönelik tehdit, aşağılama, ifşa ya da dışlama içeren davranışlar sergilenmektedir.[233] Bu davranışların da sistematik ve kasıtlı olması hâlinde, klasik mobbing ile aynı hukuki sonuçları doğurabileceği kabul edilmektedir.[234]

---

[229] AKGÜN, İ. (2020). Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu. MEYAD Akademi, 1(2), 135–164.
[230] Yargıtay 9. HD., E. 2021/12218 K. 2021/16601 T. 15.12.2021, Ankara BAM, 7. HD., E. 2022/2005 K. 2022/2166 T. 22.6.2022.
[231] HGK., E. 2015/2274 K. 2018/1428 T. 4.10.2018 "…Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur."
[232] DEMİRTAŞ, Ö., KARACA, M. (2018). Siber Mobbing: Kavramsal Çerçeve, Öncülleri ve Sonuçları. International Journal Of Entrepreneurship And Management Inquiries, 2(2), 20–34.
[233] ATATANIR, H. (2021). Çalışma Yaşamında Bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing ve Siber Boyutu. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20(42), 1621–1639.
[234] ALTUNDAĞ, T. G. (2023). Ceza Hukuku Bağlamında Mobbing (Yüksek lisans tezi), İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.15.

Mobbing iddialarına ilişkin davalarda, yaklaşık ispat ilkesi önem arz etmektedir. Zira bu tür vakalarda kesin ve birebir delil elde etmek çoğunlukla mümkün değildir. Yargıtay, işçinin sunduğu delillerin bir bütün olarak değerlendirilmesi sonucu, mahkemede makul bir kanaat oluşturulmasının yeterli olduğu görüşünde olup, bir kararında "Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur. İş Hukukunda ispat kurallarının esnekleştirildiği bazı düzenlemeler de bulunmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin son fıkrasında belirtildiği üzere işçi, işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür" hükmü ile yaklaşık ispat konusunda benimsemiş olduğu yaklaşımı açıkça belirtmiştir.[235] Bu yaklaşım, işçinin maruz kaldığı her bir davranışı tek tek ispatlamasını beklemek yerine, belirli göstergelerin varlığı halinde ispat yükünü dengeleme amacını taşımaktadır.[236]

Psikolojik taciz davalarında yaklaşık ispat yaklaşımının yalnızca Türk hukukuna özgü olmadığı, Almanya ve Belçika hukuk sistemlerinde de benimsendiği görülmektedir. Belçika hukuk sisteminde ise, işçi mobbinge uğradığını ispat etmek zorunda olmayıp, şikâyet edilen tarafın yasalarca yasaklanmış bir eylemde bulunmadığını ispatlaması gerekmektedir. Bu ispat yükü ters çevirmeye dayalı yaklaşım, işçiye daha etkin bir koruma sağlamaktadır.[237]

İspat sürecinde tanık beyanları önemli bir yer tutar. Özellikle aynı işyerinde benzer davranışlara maruz kalan başka çalışanların varlığı, mağdurun anlatımlarını destekleme

[235] Yargıtay HGK., E. 2015/2274 K. 2018/1428 T. 4.10.2018

[236] Yargıtay Kararı - 22. HD., E. 2014/2157 K. 2014/3434 T. 21.2.2014 "Mahkemece, davacının, davalı işyerinde, işveren tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılandığı, kişiliğinin ve saygınlığının zedelendiği, kötü muameleye maruz kaldığı ve mobbinge uğradığı şüpheden uzak bir şekilde ispat edilemediği gerekçesiyle hüküm kurulmuş ise de iddia, birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı şahit anlatımları, davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlatılanlarla uyumlu birden fazla doktor raporu gözönüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiği; kaldı ki, hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır."

[237] ERDEM, M. R., PARLAK, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (88), 261–286.

açısından değer taşır. Yargıtay "..Belirtilen sebeplerle İlk Derece Mahkemesince dinlenmeyen tanıklar da dinlenerek, tanıkların fesih sebebi ve davacının çalışma düzeni hakkında görgüye dayalı bilgileri sorulmalı, bundan sonra tüm dosya kapsamı yeniden birlikte değerlendirilerek oluşacak sonuca göre davacının talepleri hakkında bir karar verilmelidir" hükmü ile tanık beyanlarının önemini gösterir nitelikte bir karar vermiştir.[238] Ancak yalnızca tanık anlatımları da tek başına yeterli olmayabilir. Bu nedenle, e-posta, mesajlaşma kayıtları, performans belgeleri, disiplin cezaları, hatta psikolojik tedaviye ilişkin raporlar gibi belgeler delil bütünlüğü içinde sunulmalıdır. Elektronik delillerin giderek önem kazandığı Yargıtay kararlarında da belirtilmektedir.

İspat yükü bakımından, özellikle ayrımcılık temelli mobbing iddialarında farklı bir değerlendirme yapılmaktadır. 6701 sayılı Kanun ve İş Kanunu m.5 çerçevesinde, ayrımcılığa dayalı bir mobbing iddiasında bulunan işçi, bir ön karine oluşturabildiği takdirde, ispat yükü işverene geçmektedir. Bu durum, örneğin kadın çalışanların sistematik olarak dışlandığı bir ortamda, ayrımcılığa ilişkin makul bir şüphe yaratacak delillerin varlığı halinde, işverenin ayrımcılığın ve mobbingin var olmadığını kanıtlamakla yükümlü olacağı anlamına gelir.

Psikolojik taciz iddialarında ispat süreci zordur ve çoğu zaman doğrudan değil, dolaylı delillerle yürütülür. Mobbing davranışlarının süreklilik, sistematiklik ve kasıt unsurlarını taşıyıp taşımadığına dair bütün kanıtların birlikte değerlendirilmesi gerekir. Mahkemeler, olayların genel akışına ve hayatın olağan akışına uygunluğuna göre kanaat oluşturmakta, yalnızca soyut iddialara dayanılarak karar verilmemektedir. Dolayısıyla, psikolojik şiddet iddiasında bulunan işçinin delillerini olabildiğince somutlaştırması ve sistematik yapıyı ortaya koyması, yargısal süreçte hak arama bakımından belirleyici rol oynamaktadır.

3.3.5. Taraflar arasındaki ispat yükü

İş uyuşmazlıklarında ispat yükünün dağılımı, davanın taraflarına göre değişebilen önemli bir konudur. Genel ilke olarak Türk Medeni Kanunu m.6, "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür" hükmü karine olarak kabul edilir. Bu çerçevede, işyerinde şiddet veya tacize uğradığını iddia eden işçi, öncelikle bu iddiasını destekleyen vakıaları ortaya koymak ve

[238] Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2024/7917 K. 2024/12864 T. 2.10.2024

mümkünse delillendirmek durumundadır.[239] İşveren ise böyle bir iddiayı reddediyorsa, kendi savunmasını dayandırdığı olguları ispatla yükümlü olacaktır. Ancak bazı hallerde, ispat yükünün tamamen veya kısmen yer değiştirdiği düzenlemeler mevcuttur. Özellikle iş hukuku alanında, işçinin zayıf konumu gözetilerek ispat yüküne ilişkin kolaylaştırıcı hükümler kabul edilmiştir. İş hukukunda işçi lehine ispat kolaylığı sağlanması, istisnai nitelikte bir uygulamadır.[240] Bu uygulama, yalnızca açık bir yasal düzenlemenin mevcut olması veya işçinin kişilik haklarının korunmasının özel önem arz ettiği hallerde mümkündür.

Bir iş mahkemesi davasında, davacı sıfatındaki taraf, iddiasının temelini oluşturan olayları ispatlamalıdır. Bununla birlikte, iş hukukunda eşitlik ilkesinin ihlali ve ayrımcılık iddialarında özel ispat kuralları getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu m.5/son, iş ilişkisinde eşit davranma ilkesinin ihlaline dayanan bir durumda, işçinin yalnızca eşitlik ilkesinin ihlal edildiğine dair kuvvetli bir ihtimal bulunduğunu ortaya koyması halinde, ispat yükü taraf değiştirir ve işverene aksini ispat yükümlülüğü getirmektedir. Bir başka ifade ile, işçi ayrımcılık yapıldığına dair makul emareler gösterirse, aksini kanıtlama yükümlülüğü işverene geçer. Bu düzenleme, cinsiyet, sendikal faaliyet, hamilelik gibi nedenlere dayalı farklı muamele iddialarında ispat yükünü işçi lehine çevirmektedir.

İş güvencesi kapsamında açılan feshe karşı işe iade davalarında ispat yükü dağılımı, klasik ilkeden farklıdır. 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesine göre, geçerli bir sebep gösterilmediği iddiasıyla açılan işe iade davasında işveren, yaptığı feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat etmekle yükümlüdür. Dolayısıyla, eğer bir işçi, işverenin ileri sürdüğü sebebin gerçeğe aykırı veya yetersiz olduğunu düşünerek işe iade talebiyle dava açmışsa, mahkemede işveren fesih nedeninin haklı veya en azından geçerli olduğunu belge ve tanıklarla ortaya koymalıdır. Bu kural, özellikle işverenin disiplin gerekçesiyle yaptığı fesihlerde önem kazanır. Eğer işveren ispat edemezse, feshin geçersizliğine karar verilir.

Özellikle mobbing gibi sistematik taciz iddialarında, Yargıtay içtihatları ispat yükünün katı bir biçimde mağdura yüklenmesini yumuşatmıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, bir kararında "mobbinge dayalı iddialarda kesin ispat koşulu aranmamakla birlikte yaklaşık

[239] YUVALI, E. (2011). İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu (Yayınlanmış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 245.
[240] OKUR, Z. (2016). İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (74), 587–600.

ispat aranır" diyerek, bu tür vakalarda mutlak ispatın beklenmeyeceğini belirtmiştir. Bu yaklaşım gereğince, mağdur işçi mobbing olgusunu güçlü emarelerle ortaya koyduğunda artık işyerinde mobbing uygulanmadığını ispat külfeti işverene geçmektedir. Yargıtay içtihatlarına göre, çalışan mobbinge maruz kaldığını gösteren yeterli emareleri sunduğunda, ispat yükü işverene geçmektedir. Bu anlayış Fransız hukukundaki ispat yükü mekanizmasıyla benzerlik göstermektedir.[241] Aynı ilke, genel anlamda işyerinde şiddet veya taciz iddialarında da uygulanmaktadır. Davacı işçi, iddiasını destekleyen belli başlı olguları ve delilleri sunarak bir karine oluşturduğunda, davalı işveren bunların doğru olmadığı ya da farklı sebeplerden kaynaklandığı yönünde ispat yükü altına girer.[242] Bu durum, Türk hukukundaki ispat külfeti dağılımına ilişkin temel kurallarla (MK m.6) uyumlu bir şekilde, fiili karine yaratma esasına dayanmaktadır. Sonuç itibariyle, işçi tarafından ileri sürülen şiddet veya taciz olgusuna dair makul bir şüphenin doğması, işverenden aksini ispat etmesinin beklenmesine yol açmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işyerinde cinsel taciz iddiası bulunan bir olayda, kesin delil aranmayıp güçlü emarelerin yeterli görüleceğini, bu durumda ispat yükünün işverene düştüğünü vurgulamıştır.

3.4. Yargılama Süreci

İşyerinde şiddet olgusu, hukuken birden fazla yola başvurmayı gerektirebilir. Mağdur olan işçi, maruz kaldığı fiilin niteliğine göre çeşitli dava türlerine başvurarak hak arayabilir. Bu davalar temel olarak iş mahkemesi nezdindeki davalar, ceza yargılamaları ve tazminat davaları şeklinde sınıflandırılabilir. Ayrıca, iş sözleşmesinin feshi söz konusu olduğunda, işe iade davası gibi özel bir dava türü de gündeme gelebilir. Aşağıda, işyerinde şiddet vakalarına ilişkin olarak en sık karşılaşılan dava türleri ve bu davalarda talep edilebilecek tazminat türleri ele alınmaktadır.

3.4.1. Koruyucu davalar

İşyerinde şiddete karşı başvurulabilecek koruyucu hukuk yolları arasında yer alan saldırının önlenmesi davası, saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası ve saldırının son

[241] OĞUZ, PERKUMİENĖ, TÜZEMEN, C. M., s.220.
[242] LOKMANOĞLU, s. 162.

verilmesi davası, Türk Medeni Kanunu'nun kişilik haklarını korumaya yönelik hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir.[243]

Saldırının önlenmesi davası, Türk Medeni Kanunu m.25/1'e göre, henüz başlamamış ancak gerçekleşme ihtimali bulunan bir saldırı tehdidinin bertaraf edilmesi amacıyla açılır.[244] Bu dava türüyle amaç, mağdura yönelmesi muhtemel olan şiddet eylemini önceden engellemek ve gelecekte doğabilecek maddi veya manevi zararların önüne geçmektir.[245] Özellikle daha önce şiddete uğramış bir işçinin, yeniden benzer bir saldırıyla karşılaşma tehlikesi söz konusuysa bu dava açılabilir. Şiddet süreci fiilen başlamışsa, artık saldırının önlenmesi davası değil, saldırının son verilmesi davası açılması gerekir. Saldırının önlenmesi davası, henüz gerçekleşmemiş ancak gerçekleşme ihtimali bulunan tehlikelere karşı öngörülmüştür şiddetin başlamasıyla birlikte bu dava dinlenemez hale gelir.[246]

Saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası, kişilik hakkını ihlal eden şiddet eyleminin sona ermiş olmasına rağmen, etkilerinin devam etmesi durumunda açılabilir. Amaç, geçmişteki saldırının hukuka aykırı olduğunun mahkeme kararıyla tespit edilmesini sağlamaktır.[247] Genellikle itibarın zedelenmesi gibi durumlarda açılan bu dava, mağdurun toplum nezdindeki itibarını yeniden tesis etmesine katkı sunar.[248]

Saldırıya son verilmesi davası, kişilik hakkına yönelen şiddet eyleminin halen devam ettiği hâllerde açılır ve devam eden saldırının durdurulması hedeflenir.[249] Bu dava açılabilmek için saldırının süreklilik arz etmesi gerekir, sona ermiş eylemler açısından bu dava dinlenemez.[250] Saldırıyı gerçekleştirenin yanı sıra, saldırıya iştirak eden kişiler aleyhine de yöneltilebilir.[251]

---

[243] TMK m.25 "Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir."
[244] AYAN, M., AYAN, N. (2011). Kişiler Hukuku (Güncellenmiş 3. baskı). Mimoza Yayınları, Konya, s.87.
[245] LOKMANOĞLU, s.132.
[246] PALABIYIK, s.200.
[247] AYAN, AYAN, s. 89.
[248] SAVAŞ, s.116, PALABIYIK, s. 201.
[249] SAVAŞ, s.116.
[250] AYAN, AYAN, s. 88.
[251] LOKMANOĞLU, s.133.

3.4.2. İş mahkemesi davaları

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca, işçi ile işveren arasındaki hukuki uyuşmazlıklar, özel olarak yetkilendirilmiş iş mahkemelerinde çözümlenmektedir. Bu kapsamda, işyerinde şiddet olgusuna dayanan uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Örneğin, bir işçi, maruz kaldığı psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle iş sözleşmesini haklı sebeple feshederek kıdem tazminatı talebiyle işverene karşı dava açabilir. Benzer şekilde, işverenin disiplin gerekçesiyle iş sözleşmesini feshettiği bir durumda, işçi işe iade talebiyle mahkemeye başvurabilir. Keza, işyerinde uğradığı saldırı ya da cinsel taciz nedeniyle manevi tazminat talebinde bulunan işçinin açacağı dava da iş mahkemesinin görev alanına girer.

2018 yılı itibariyle, işçilik alacakları, tazminat talepleri ve işe iade davaları bakımından, 7036 sayılı Kanun'da yapılan değişiklikle birlikte arabuluculuk başvurusu dava şartı haline getirilmiştir. Bu doğrultuda, işyerinde şiddet mağduru olan işçinin, doğrudan dava yoluna başvurmadan önce arabuluculuk sürecini işletmesi gerekmektedir. Arabuluculuk süreci sonunda anlaşma sağlanamaması halinde düzenlenen son tutanak ile birlikte dava açılması mümkündür. Bu düzenlemenin amacı, iş uyuşmazlıklarının yargı yoluna intikal etmeden önce, taraflar arasında hızlı ve etkin biçimde çözümünün sağlanmasıdır. Arabuluculuk tutanakları ilam niteliğinde olup, arabuluculuk tutanağında anlaşılan konularda yeniden yargı yoluna başvurulamaz.[252]

[252] Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2024/1071 K. 2024/4042 T. 4.3.2024 "... 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesine eklenen beşinci fıkra ile, arabulucu huzurunda anlaşılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamayacağı hüküm altına alınmaktadır. Anlaşılan hususların bilahare dava edilemeyeceği dikkate alındığında arabulucu tarafından düzenlenecek ve taraflar ve varsa temsilcileri veya avukatları tarafından imzalanacak anlaşma tutanağında 'anlaşılan hususların' net bir şekilde ortaya konulmasında zorunluluk bulunmaktadır. Örneğin işçi ve işveren tarafı kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücreti konusunda anlaştıklarında arabulucunun bu kalemleri ayrıca ve açıkça tutanağa bağlamasında fayda görülmektedir. Anlaşma tutanağının içeriğinden 'anlaşılan hususlar' net bir şekilde görülebilmeli ve bilahare dava açma yasağına tâbi olan bu hususlar tereddüde yer vermeyecek şekilde açıkça tespit edilebilmelidir. ..." şeklindedir.
Arabuluculuk anlaşma tutanağının ilâm niteliğinde belge kabul edilmesi, "anlaşılan hususlarda taraflarca dava açılamaz" şeklindeki hüküm, 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarının gerekçesi ve 6325 sayılı Kanun'un Türkiye Büyük Millet Meclisinde 07.06.2012 tarihinde kabul edilen ilk metninde yer almayan 18 inci maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarının görülen ihtiyaç ve lüzum üzerine yaklaşık beş yıl sonra çıkarılan 7036 sayılı Kanun'un 24 ve 35 inci maddeleriyle Kanun'a eklenmiş olması hususları birlikte değerlendirildiğinde; kanun koyucunun açık iradesinin arabulucu önünde konuşulup anlaşma tutanağına bağlanan hususların, arabuluculuk anlaşma tutanağı hukuken geçerliliğini yitirmeden hiçbir şartta dava konusu edilmesine müsade etmemek olduğu hususunda tereddüt bulunmamaktadır."

İş mahkemelerinde görülen davalarda, uyuşmazlığın niteliğine göre farklı ispat yükü kuralları uygulanmaktadır. Mobbing ya da taciz iddiasında bulunan işçi, bu iddiaya dayanak oluşturan olguları ve bunların meydana getirdiği zararları ortaya koymakla yükümlüdür. İşveren ise, söz konusu iddiaların gerçek dışı olduğunu yahut eylemlerin hukuka uygun biçimde gerçekleştiğini ispatlamakla mükelleftir. Uyuşmazlığın içeriğine göre açılacak dava bir alacak davası, örneğin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti veya tazminat davası maddi ve manevi tazminat niteliğinde olabilir. İşçinin iş sözleşmesinin devamını talep etmesi durumunda ise işe iade davası açılması gerekmektedir.

3.4.3. Tazminat davaları

İşyerinde gerçekleşen şiddet ve taciz eylemleri, hukuka aykırı fiil niteliğinde olup, mağdurda maddi veya manevi zararlara yol açmışsa, TBK. 54/II ve TBK m49/1 hükümleri gereğince bu zararların tazmini ile yükümlüdür.[253] İşyerinde şiddet vakalarına ilişkin uyuşmazlıklar, iş ilişkisine dayanması hâlinde iş uyuşmazlığı kapsamında değerlendirilir. Bu tür davalarda görevli mahkeme, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca iş mahkemesidir. Anılan hükme göre, iş kanunlarına tabi işçi ile işveren veya işveren vekili arasında iş sözleşmesinden ya da iş kanununa dayanan her türlü hak ve alacak iddiasından kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemeleri görevlidir.

Buna karşılık, davacı işçi statüsünde değilse, örneğin memur ya da kamu görevlisi ise, taraflar arasında iş akdine dayanan bir ilişki bulunmadığı için, bu durumda görevli mahkeme genel görevli mahkeme olan asliye hukuk mahkemesi olacaktır.[254]

[253] TBK m. 49 "Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.
Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür."
TBK m. 54 "Bedensel zararlar özellikle şunlardır:
1. Tedavi giderleri.
2. Kazanç kaybı.
3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar.
4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar."

[254] PALABIYIK, s.219., IŞKIN, G. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, s.61.

Başlıca tazminat türleri maddi tazminat, manevi tazminat ve ayrımcılık tazminatı olarak ayrılabilir. Ayrıca, kötü niyet tazminatı veya işe iade davası sonucunda hükmedilebilen tazminatlar da özel durumlar olarak ortaya çıkabilir.

3.4.3.1. Maddi tazminat

İşyerinde şiddet sonucunda işçinin uğradığı maddi zararların giderilmesi amacıyla açılacak davalarda, hukuki dayanak Türk Borçlar Kanunu'nun 49. ve devamı maddelerinde yer alan haksız fiil hükümleri ile 25. maddenin üçüncü fıkrasında düzenlenen kişilik hakkı ihlalleridir. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin tazminat talep etme hakkı da saklıdır.[255]

İşverenin gözetim borcu, eşit davranma borcu ve sadakat borcu ile yönetim hakkını dürüstlük ilkesine uygun şekilde kullanma yükümlülüğü, işyerinde şiddet nedeniyle ortaya çıkan zararların hukuki dayanaklarını oluşturmaktadır. Bu borçlara aykırılık teşkil eden davranışlar, işverenin sorumluluğuna neden olur ve işçiye maddi tazminat talep etme hakkı doğar.[256]

İşyerinde şiddet neticesinde mağdur işçinin ekonomik varlığında azalma ya da pasifinde artış meydana gelmesi mümkündür. Bu zararlar, ücret kaybı, kıdem ve ihbar tazminatlarının yoksun bırakılması, işsizlik süreci nedeniyle gelir kaybı, prim haklarından mahrumiyet gibi kalemlerden oluşabilir.[257] İşyerinde tehdit, hakaret, dışlama, fiziksel saldırı ya da cinsel taciz gibi şiddet biçimleriyle mağdurun çalışma koşullarının ağırlaştırılması, maaşında kesinti yapılması, terfilerinin engellenmesi, düşük performans notları verilerek ücret artışlarının önüne geçilmesi ve kariyer gelişiminin sekteye uğratılması gibi durumlar da maddi zararlar kapsamında değerlendirilebilir. Ayrıca, işyerinde maruz kalınan şiddetin mağdurun fiziksel veya ruhsal sağlığını olumsuz etkilemesi halinde, tazminat konusu olabilir.[258]

Maddi tazminata hükmedilebilmesi için, öncelikle işyerinde yaşanan şiddet sürecinin hukuka aykırı olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, bu sürecin sonucunda işçide maddi bir zararın doğmuş olması ve söz konusu zarar ile şiddet süreci arasında uygun bir illiyet

[255] SENYEN KAPLAN, s.320.
[256] SÜZEK, s.443.
[257] SÜZEK, s.443.
[258] SENYEN KAPLAN, s.320.

bağının bulunması şarttır.[259] Ayrıca işverenin bu süreçte kusurlu davranışı da tazmin sorumluluğunun doğması açısından aranan unsurlardandır. Türk Borçlar Kanunu'nun 50. ve 51. maddeleri gereğince, maddi tazminat talebinde bulunacak işçi, zararını, zarar verenin kusurunu ve bu zarar ile fiil arasındaki illiyet bağını ispat etmekle yükümlüdür. Ancak zarar miktarının tam olarak belirlenememesi, hâkimin olayların akışına, zarar görenin yaşam koşullarına ve kusurun ağırlığına göre makul bir takdirde bulunmasına engel değildir.[260]

İşyerinde şiddete bağlı maddi zararların kapsamı olayın niteliğine göre değişebilir. Ancak genel çerçevede bakıldığında, gelir kaybı, tazminat haklarından yoksun kalma, tedavi giderleri, yargılama masrafları gibi maddi unsurlar, mağdurun talep edebileceği başlıca tazminat kalemleri arasında yer almaktadır.

3.4.3.2. Manevi tazminat

İşyerinde gerçekleşen fiziksel, sözel, psikolojik veya cinsel nitelikli şiddet eylemleri, mağdur işçinin kişilik haklarında ihlal meydana getirmesi halinde manevi tazminat talebine konu olabilmektedir.[261] Türk Borçlar Kanunu'nun 58. maddesi uyarınca kişilik hakkı zedelenen kişi, uğradığı manevi zararın giderilmesi amacıyla hâkimden manevi tazminata hükmedilmesini talep edebilir.[262]

Manevi zarar, bireyin kişilik değerlerinde iradesi dışında meydana gelen eksilmedir. Bu zarar, mağdurun ruhsal bütünlüğünü bozan ve onun onur, şeref, haysiyet, özsaygı gibi manevi değerlerini zedeleyen bir sonuç doğurur. Şiddet olgusu, mağdurda öfke, huzursuzluk, kırgınlık, güvensizlik, dışlanmışlık ve benzeri duygulara yol açarak manevi dengenin sarsılmasına neden olur. Bu dengenin yeniden kurulması amacıyla mahkemelerce hükmedilen manevi tazminat, kişinin zarar gören manevi değerlerini telafiye yönelik özel bir tazmin türü olarak düzenlenmiştir.[263]

---

[259] TUTAR, USLU, s.156.
[260] SENYEN KAPLAN, s.322.
[261] ÇELİK, CANİKOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.691.
[262] TBK m. 58 "Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir.
Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir."
[263] PALABIYIK, s.207.

İşyerinde şiddete uğrayan işçi gerek doğrudan işverenin gerekse diğer çalışanların eylemleri sonucu manevi zarara uğrayabilir. Eğer işveren bizzat şiddet fiilini işlemişse, örneğin işçisini dövmüşse veya ağır hakaret etmişse, zaten doğrudan haksız fiil failidir ve manevi tazminat yükümlüsü olur. Eğer şiddeti uygulayan başka bir çalışan ise, işverenin burada devreye giren yükümlülüğü, işçinin kişiliğini koruma borcunu (TBK m.417) ihlal etmesinden kaynaklanır.[264] Bu tür hallerde, işverenin gözetim borcunu ihlal etmesi nedeniyle hem özel hukuk hem de sözleşmesel sorumluluk hükümleri çerçevesinde sorumluluğu doğar. İşverenin sadakat ve dürüstlük ilkesine aykırı şekilde davranması, şiddet fiilini bizzat işlemesi veya şiddeti önlemeye yönelik gerekli tedbirleri almaması hâlinde, sorumluluğu daha da ağırlaşabilir.

Manevi tazminat, yalnızca şiddetin varlığı hâlinde değil, bu eylemlerin kişilik haklarını ihlal edecek nitelikte olması durumunda gündeme gelir. Bu kapsamda şiddet niteliği taşıyan davranışların sıklığı, süresi, mağdur üzerindeki etkileri, olayın gelişim biçimi ve tarafların işyerindeki konumu gibi unsurlar değerlendirilir.[265] Manevi tazminat talebinde bulunulabilmesi için, öncelikle kişilik haklarına yönelik bir ihlalin gerçekleşmiş olması ve bu ihlalin mağdurda manevi bir zarara yol açması gerekmektedir. Bu zararın hukuka aykırı bir fiil neticesinde meydana gelmiş olması ve fiil ile zarar arasında uygun bir illiyet bağının bulunması da aranır.[266] Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesinde düzenlenen haksız fiilin genel şartları arasında kusur unsuru da yer almakta olup, manevi tazminat talebi bu çerçevede değerlendirilmektedir. Mahkeme, olayın özelliğine göre uygun bir miktarda manevi tazminat takdir eder.

Yargıtay, işyerinde şiddetin bir türü olan psikolojik taciz bakımından hangi şartlarda manevi tazminata hükmedilebileceğini açıkça ortaya koymuştur. Buna göre, psikolojik taciz niteliği taşıyan her davranış, kişilik haklarının ihlali koşulu gerçekleşmedikçe manevi tazminat hakkı doğurmaz.[267] Bir davranışın psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için sistematik,

[264] PALABIYIK, s.209.
[265] SÜZEK, s. 461.
[266] SENYEN KAPLAN, s.337.
[267] Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2023/4113 K. 2023/7144 T. 15.5.2023 "Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı tanığı H. K'nin kendi çalışma saatlerinin nasıl olduğunun beyanından anlaşılmadığı, bu bakımdan davacının çalışmasına ilişkin beyanlarının görgüye dayalı olup olmadığının denetlenemediği, ayrıca tanığın davacının ... ve talimatı ile çalışan birisi olduğu bu bakımdan davacının fazla çalışma yapıp yapmadığını bilmesinin mümkün olmadığı, davacının iddiasının işyerindeki çalışma saatleri dışında yapılan fazla çalışmalara ilişkin olduğu, diğer yandan işbu tanığın tüm dönem davacı il çalışmadığı ve davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık olduğu dikkate alındığında, tanık beyanı ile daha fazla çalışma yapıldığının ispatlandığının kabul edilemeyeceği, dosyaya ibraz edilen e-postaların ise haftalık fazla çalışma süresini belirlemeye elverişli olmadığı; dosya kapsamında davacıya psikolojik taciz (mobbing) yapıldığına ilişkin bir veriye rastlanmadığı, dosyada davacı ile menfaat birliği içinde olan davacı tanık beyanları dışında davacı iddiasını ispatlayacak başkaca bir delil bulunmadığı, sistematik bir baskı durumu ortaya konulamadığından psikolojik tacize (mobbing) dayalı manevi tazminat isteminin reddine karar

sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca, bu tür davranışların amacının da doğru şekilde belirlenmesi önemlidir; zira psikolojik tacizde amaç, mağdurdan kurtulmak, ona zarar vermek ya da onu yıldırmak suretiyle iş yaşamından dışlamaktır. Kişilik haklarının ihlali boyutuna ulaşmayan psikolojik taciz fiilleri için ise manevi tazminat talebine imkân tanıyan açık bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.

İşyerinde şiddet nedeniyle manevi zarar gören işçi, TBK m.58'e dayanarak uygun miktarda tazminat talebinde bulunabilir. Yargıtay içtihadına göre, manevi tazminat talebinin kabul edilebilmesi için, psikolojik taciz oluşturan davranışların mağdurun kişilik haklarını zedelemiş olması şarttır. Psikolojik taciz niteliği taşıyan her davranış, kişilik haklarının ihlali koşulu gerçekleşmedikçe manevi tazminat hakkı doğurmaz. Bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca, bu tür davranışların amacının da doğru bir şekilde tespit edilmesi önemlidir; zira psikolojik tacizde amaç, mağdurdan kurtulmak, ona zarar vermek ya da onu yıldırmak suretiyle iş yaşamından dışlamaktır. Kişilik haklarının ihlali boyutuna ulaşmayan psikolojik taciz fiilleri için manevi tazminat talebine imkân tanıyan açık bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay, bu değerlendirmesiyle, işyerinde şiddetin bir türü olan psikolojik taciz bakımından ne tür şartlarda tazminata hükmedilebileceğinin sınırlarını ortaya koymuştur. [268]

Hâkim, olayın mahiyetine göre zarar görenin yaşam koşullarını, şiddetin süresini, ağırlığını ve failin kusur oranını gözeterek bir değerlendirme yapar. Manevi tazminatın amacı, mağdurun zararını telafi etmek olduğu kadar, bir daha benzer ihlallerin yaşanmaması için caydırıcı bir etki yaratmaktır.[269]

3.4.3.3. Ayrımcılık tazminatı

Ayrımcılık tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu m.5 ile güvence altına alınan eşit davranma ilkesinin ihlali halinde hükmedilen özel bir tazminat türüdür. İş Kanunu m.5'e göre, işveren esaslı sebepler olmadıkça işçileri arasında ayrım yapamaz, cinsiyet, dil, ırk, din, siyasi düşünce, gebelik gibi nedenlerle farklı muamele uygulayamaz. Bu hükmün ihlali

verilmiş olmasının yerinde olduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.
Yargıtay 9. HD., E. 2015/8730 K. 2017/1000 T. 31.1.2017
[268] Yargıtay 9. HD., E. 2015/8730 K. 2017/1000 T. 31.1.2017
[269] SÜZEK, s. 458.

durumunda işçi, dört aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı ile yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir (İK m.5).[270]

İşyerinde şiddet ve taciz vakalarında, eğer söz konusu fiiller bir ayrımcılık saikiyle işlenmişse veya işçinin korunulan bir özelliği hedef alınarak yapılmışsa, ayrımcılık tazminatı gündeme gelmektedir. Örneğin, kadın bir çalışana cinsiyeti dolayısıyla mobbing uygulanmışsa ya da etnik kökeni nedeniyle işyerinde sözlü tacize uğramışsa, bu fiiller hem bir şiddet olarak değerlendirilir hem de ayrımcılık yasağının ihlalidir. Böyle bir durumda, mağdur işçi manevi tazminatın yanında ayrımcılık tazminatı da talep edebilir. Ayrımcılık tazminatı, maktu bir tazminat olmayıp hakimin takdirine bağlı olarak en fazla dört aya kadar ücret tutarıyla sınırlıdır.

Yargıtay kararlarında, işyerinde cinsel taciz fiillerini genellikle cinsiyet temelli ayrımcılık kapsamında da değerlendirmektedir. Özellikle işveren veya üst konumundaki fail, astını cinsiyeti nedeniyle hedef almışsa, bu durum eşitlik ilkesine açık aykırılık teşkil eder. Mesela, kadın çalışanlara yönelik sistematik küçümseyici ve tacizkâr tutumların, sırf kadın olmalarından ötürü yapıldığı anlaşılıyorsa, mahkeme ayrımcılık tazminatına hükmedebilir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, alt işveren ile davalı şirket arasındaki organik bağ, aynı adreste faaliyet göstermeleri ve işveren ortağının diğer şirkette yönetici olması dikkate alındığında, işe ihtiyaç kalmadığı gerekçesinin gerçeği yansıtmadığı, doğum sonrası yapılan feshin makul ve meşru bir sebebe dayanmadığı ve bu suretle cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağının ihlal edildiği sonucuna varılarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerektiği kabul edilmiştir.[271]

Ayrımcılık tazminatı genellikle diğer tazminatlarla birlikte talep edilir, ancak kötü niyet tazminatı ile birlikte talep edilemeyeceği yönünde Yargıtay içtihadı bulunmaktadır, zira her ikisi de benzer nitelikli yaptırımlar olup seçimlik olarak değerlendirilir.[272] Mağdur işçi durumuna göre hangisini tercih edeceğine karar verir. Örneğin, eğer tacize uğrayan işçi aynı zamanda işten de haksız şekilde çıkarılmış ise ve bunda ayrımcı bir saik yoksa, kötü

[270] ÇELİK, CANİKOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.446.
[271] Yargıtay 22. HD., 2015/15750 E. 2015/20058 K. T. 9.6.2015
[272] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2014/31113 E., 2015/12206 K. ve T. 31.03.2015 "Somut olayda, aynı fesih sebebine bağlı olarak hem kötü niyet tazminatına hem de eşit davranma borcuna aykırılık tazminatına hükmedilmiştir. Aynı fesih sebebine bağlı olarak iki ayrı tazminata hükmedilebilmesi, ancak kanunun açıkça cevaz verdiği hallerde mümkündür. Oysa, yukarda bahsedilen 4857 Sayılı Kanun hükümlerinden iki tazminata da hükmedilebileceği sonucuna ulaşılamamaktadır. Bu durumda, aynı olay sebebiyle birden fazla tazminat koşullarının gerçekleşmesi halinde, işçi lehine olan tazminata hükmedilmesi gerekirken, iki tazminata birden hükmedilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir."

niyet tazminatı gündeme gelebilir, fakat ayrımcı bir saik varsa ayrımcılık tazminatı istenmelidir. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2022/8412 E., 2023/1604 K. sayılı kararında, kadın bir çalışanın aynı işi yapan erkek meslektaşlarından düşük ücret almasının objektif ve makul bir nedene dayanmadığı tespit edilerek, eşitlik ilkesinin ihlal edildiği ve ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.[273]

Ayrıca, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), ayrımcılık yasağı ihlallerinde idari para cezası uygulayabilmektedir. 6701 sayılı Kanun, "cinsel taciz ve mobbing dahil ayrımcılık fiilleri" için TİHEK'e başvuru imkânı tanımıştır. Ancak bu idari yaptırım, işçinin mahkemede talep edeceği tazminatın yerine geçmemektedir, ayrı bir yol olarak mevcuttur.

Ayrımcılık tazminatı, işyerinde şiddet veya tacizin ayrımcı bir yaklaşım taşıdığı hallerde devreye giren özel bir tazminat türüdür. Eşitlik ilkesinin ihlalini yaptırıma bağlayarak, işyerlerinde ayrımcılığa karşı caydırıcılık sağlamayı amaçlar. Mağdur açısından da uğradığı haksız muamelenin tanınması ve giderilmesi yönünde önemli bir hukuki imkândır.

3.4.3.4. Kötüniyet tazminatı

İşverenin fesih hakkını dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanması, işçiye kötü niyet tazminatı ödenmesini gündeme getirmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenen bu tazminat, iş sözleşmesinin işveren tarafından usule uygun olarak feshedilmesine rağmen, fesih iradesinin arka planında objektif iyi niyet kurallarına aykırılık bulunması halinde uygulanır.[274] Bu tazminat, bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarındadır.

---

[273] Yargıtay 9. HD., E. 2017/16279 K. 2020/10415 T. 5.10.2020 "Dosya kapsamına göre davacı işçiye işyerinde çalışan diğer devrecilere kıyasla daha az ücret ödendiği konusunda tartışma yoktur. Dosya içeriği ve özellikle davalı işveren tanıklarının anlatımlarından, davacının işyerinde başarılı bir işçi olduğu, diğer devreciler hangi işi yapıyorlarsa davacının da aynı işi yaptığı, yeteneğinde veya performansında hiçbir yetersizlik bulunmadığı anlaşılmaktadır.
Dosyadaki mevcut delil durumuna göre davacı cinsiyet ayrımcılığı yönündeki iddiasını kanıtlayamamış ise de işverenin eşit işe eşit ücret ödememesi eşit işlem borcunun ihlali niteliğindedir ve ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur. Mahkemece davacının çalışma süresi de dikkate alınarak, anlan yasanın 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekirken tazminat talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır. Buna göre davacının fark ücretleri de hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır.
Diğer yandan davacının aynı kıdem ve aynı işte çalışan işçi ile aynı ücretle çalıştırılmaması suretiyle eşit işlem borcunun ihlal edilmesi 4857 sayılı Yasa'nın 24/II-e maddesi uyarınca işçiye haklı fesih yetkisi verir. Bu itibarla iş akdini bu nedenle haklı nedene dayalı olarak fesheden davacının kıdem tazminatı isteğinin de kabulü gerekirken yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir."
[274] LOKMANOĞLU, s.160.

Kötüniyet tazminatının doğabilmesi için, fesih işlemi Kanun'da öngörülen şekil şartlarına uygun olarak yapılmış olsa dahi, bu hakkın işveren tarafından dürüstlük kuralına aykırı biçimde kullanıldığının ispatlanması gerekir. İşverenin, işçiyi sendikal faaliyette bulunması, şikâyet hakkını kullanması, tanıklık yapması ya da kadın işçinin evlenmesi veya hamilelik gibi sebeplerle işten çıkarması, kötüniyetli fesih kapsamında değerlendirilmektedir[275]. Yargıtay da işverenin bu tür durumlarda fesih hakkını kötüye kullandığını kabul etmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.03.1996 tarihli bir kararında, davacının Ankara'daki büro görevinden hiçbir gerekçe gösterilmeksizin, unvanı ve uzmanlığıyla bağdaşmayan şekilde İskenderun'daki tahmil tahliye işlerine verilmesi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin son fıkrasında düzenlenen kötü niyetin bir göstergesi olarak değerlendirilmiş ve kötü niyet tazminatına hükmedilmemesi kararının bozma nedeni sayıldığı belirtilmiştir.[276] Kararın gerekçesinde açıkça "psikolojik taciz" ifadesi yer almasa da uzmanlık dışı görevlendirme suretiyle yapılan bu uygulama, işçiye yönelik sistematik dışlama ve değersizleştirme niteliği taşıyan psikolojik şiddetin hukuken tazminata konu olabileceğine dair yerleşik içtihat anlayışının erken bir örneği olarak değerlendirilebilmektedir.

Yargıtay daha güncel tarihli bir kararında, işçinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ALO 170 hattına yaptığı şikâyet sonrası işyerinde gerçekleştirilen teftişin ardından baskıya maruz kalması ve iş sözleşmesinin bu sürecin devamında işveren tarafından feshedilmesini, kötüniyetli bir fesih olarak değerlendirmiştir. Kararda, işçinin işvereni ilgili makamlara şikâyet etmesi nedeniyle iş akdine son verilmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi kapsamında kötüniyet tazminatını gerektirdiği belirtilmiş; ayrıca fesih hakkının, dürüstlük ve objektif iyi niyet kurallarına aykırı şekilde kullanılmasının, bu hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğuracağı vurgulanmıştır. Bu karar, işçinin şikâyet hakkını kullanmasının ardından işverenin baskı ve dışlayıcı tavırlarla sözleşmeyi sonlandırmasının, psikolojik şiddet niteliği taşıyan davranışlar kapsamında değerlendirilebileceğini ve kötüniyet tazminatı sorumluluğu doğurabileceğini göstermesi açısından önemlidir. Nitekim Yargıtay, bu

[275] ÇELİK, CANİKOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.502.
[276] Yargıtay 9. HD., E. 1996/5126 K. 1996/6339 T. 28.3.1996, "Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı, davalıya ait Ankara'daki işyerinde büro görevlisi olarak çalışmakta iken hiç bir neden sözkonusu olmadan İskenderun'daki görev ünvan ve uzmanlığı ile bağdaşmayan tahmil tahliye işlerine verilmiştir. Bu tür bir iş ve görev değişikliği 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13/son maddesindeki kötüniyetin varlığını gösterir. Bu durumda kötüniyet tazminatının da hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."

doğrultuda kötü niyet tazminatının yanı sıra ihbar tazminatının da hüküm altına alınması gerektiğini ifade ederek, yerel mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.[277]

Ancak bu tazminatın uygulanabilmesi için işçinin iş güvencesi kapsamında olmaması gerekmektedir. Çünkü iş güvencesine tabi olan işçiler bakımından geçersiz fesih hükümleri uygulanmakta ve bu nedenle kötüniyet tazminatına ayrıca hükmedilmemektedir.[278] Öte yandan, kötüniyet tazminatı cezai bir yaptırım niteliğinde olmayıp, hâkim, şartların ağırlığına göre bu tazminatta indirime gidebilmektedir.

İşverenin fesih yetkisini iyi niyet kurallarına aykırı şekilde kullanması, fesih şeklen usule uygun olsa dahi kötüniyet tazminatını gündeme getirir. Bu düzenleme, işçinin korunmasına hizmet ettiği kadar, işverenin keyfi fesihlerinden caydırılması amacını da taşımaktadır.

3.4.4. İşe iade davası

İşe iade davası, iş güvencesi hükümleri kapsamında iş sözleşmesi feshedilen bir işçinin, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe geri dönme talebiyle açtığı davadır.[279] 4857 sayılı İş Kanunu m.18-21 hükümleri arasında düzenlenmiş olup, "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur." (İK m.21) düzenlemesi ile işe iade yolunun sınırlarını belirlemiştir. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat

[277] Yargıtay 22. HD., E. 2014/23541 K. 2015/34707 T. 16.12.2015, "Somut olayda, davacının işyerindeki çalışma şartlarını bölge çalışma müdürlüğüne şikayet etmesi sonrasında işyerinde teftiş yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosya kapsamındaki belgelere ve tanık beyanlarına göre bu teftişten sonra davacıya baskı yapıldığı ve iş sözleşmesinin yukarıdaki maddede kabul edildiği üzere davalı işverence feshedildiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin davacının şikayeti sonrasında gerçekleştirilen feshin kötüniyetli olduğunun kabulü gereklidir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kötü niyet tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir."

[278] SÜZEK, s.980.

[279] İş Güvencesinin şartları İş Kanunu m.18 vd. düzenlenmiştir. "Madde 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

miktarını da belirler.[280] Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşe iade davası, usulen arabuluculuk süreci sonrası açılır ve seri muhakeme usulüyle görülür. Arabuluculuk sürecince anlaşma sağlanamadıysa, mahkeme, fesih nedeninin geçerli olup olmadığına karar verir.[281] Davanın ispat yükü, yukarıda belirtildiği üzere, büyük ölçüde işverendedir. İşveren, fesih sebebini ispatlamak zorundadır (İK. m.20). Yargıtay'ın bir kararında, davacının kıdem süresinin altı aydan az olduğu ve bu nedenle iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı anlaşılan bir uyuşmazlıkta, Bölge Adliye Mahkemesi'nin yeniden yargılama yapılmasına karar vermesi sonrasında dinlenen tanık beyanları da dikkate alınarak, feshin kötüniyetli olduğu iddiasının ispatlanamadığı ve ilk derece kararının hem usul hem de yasa bakımından isabetli olduğu kabul edilmiştir.[282]

Şiddet vakasına dayanan fesihlerde, işverenin savunması çoğunlukla disiplin gerekçesi üzerinedir. Örneğin, işveren savunmasında "davacıyı işyerinde diğer çalışanlara şiddet uyguladığı için işten çıkardım, bu geçerli (hatta haklı) bir sebeptir" diyebilir. Mahkeme, bu iddianın gerçek olup olmadığını ve geçerli sebep eşiğinde bulunup bulunmadığını değerlendirir. Eğer gerçekten davacının şiddet eyleminde bulunduğu tanıklar ve belgelerle sabitse, işverenin feshi haklı nedene bile dayansa davanın reddi gerekecektir, zira haklı fesihte zaten iş güvencesi hükümleri uygulanmaz, ama usulen dava açılmışsa bile reddolunur. Buna karşılık, işveren ileri sürdüğü iddiayı kanıtlayamazsa veya olayın hiç yaşanmadığı anlaşılırsa, mahkeme feshin geçersiz olduğuna hükmedecektir.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararla "Davacı ve diğer arkadaşlarının Whatsapp grubu içindeki bu yazışmaları, aynı grup içinde yer alan diğer bir işçi tarafından işverene iletilmiş, işveren bunun üzerine grupta yer alan işçilerin savunmasını alarak, davacı ve diğer işçilerin iş sözleşmelerini feshederken, ileten işçiye ise ihtar cezası vermiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esas olduğu gibi genel olarak bakıldığında çalışma koşullarının olumsuzluğu, işveren ve yöneticilerin eşit davranmama, mobbing niteliğindeki tutumlarının dile getirildiği tespit edilmiştir. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği gibi kendisine veren ve aynı konuşmalarda bulunan işçiye davranışı nedeni ile ihtar cezası vermek sureti ile de bilgi

[280] SÜZEK, s. 1116.
[281] ÇELİK, CANİKOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.578.
[282] 9. HD., E. 2022/5787 K. 2022/6505 T. 25.5.2022.

veren işçisini korumuştur. İşçilerin işyerinde mailleri, işverene bildirimleri işçilik hakları ile ilgili demokratik talep niteliğinde olup, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılması doğru değildir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır" kararı ile davacı işçinin feshin geçersizliği ve işe iade taleplerinin kabul edilmesi gerektiği yönünde hüküm kurmuştur.[283]

İşe iade kararı verildiğinde, işveren kesinleşmeden sonra 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır, aksi halde işçiye mahkemece belirlenen işe başlatmama tazminatı ödenir. Bu tazminat, işçinin en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında takdir edilir. Ayrıca, davacı işçi boşta geçen süreler için en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarını da almaya hak kazanır (İK m.21). İşe iade davasında hükmedilen bu tazminatlar, işçinin uğradığı kayıpların telafisi niteliğindedir.[284]

İşe iade davası, işçinin işini korumaya yönelik önemli bir hukuki imkândır ve işyerinde şiddet açısından değerlendirildiğinde haksız fesih iddiaları için kullanılmaktadır. Mahkeme, fesih nedenini objektif olarak değerlendirip adaletsiz bir işten çıkarmayı tespit ederse, işçinin eski işine dönmesine veya tazminat almasına karar vererek işçinin işe iadesine hükmeder.[285] Bu hukuki yol, işverenin keyfi veya dayanaksız fesih yapmasının önünde de caydırıcı bir engel teşkil etmektedir. Özellikle şiddet vakaları sonrası uygulanan iş sözleşmesinin feshi hallerinde hem mağdurun hem de itham edilen kişinin adil muamele görmesi, işe iade süreçleri sayesinde mümkün olmaktadır.

---

[283] Yargıtay 9. HD., E. 2016/14203 K. 2017/9524 T. 1.6.2017, "Dosya içeriğine göre davalı işyerinde satış temsilcisi olarak çalışan davacı ve aynı konumdaki diğer çalışanlar, çalışma koşullarının olumsuz olarak değiştirilmesi, ücret politikası, mobbingi uygulanması nedeni ile toplu imza ile istekte bulunmuşlar ve mailler göndermişlerdir. Aynı zamanda da iletişim için Whatsapp sistemi içinde grup kurmuşlardır. Burada da çalışma koşullarının olumsuzluğu, yöneticilerin tutumları ve davranışları hakkında yorumlarla yazışmalarda bulunmuşlardır. Bu iletişimlerin dosyadaki çözümlerine göre genel olarak mesai saatleri dışında olduğu görülmektedir.
Davacı ve diğer arkadaşlarının Whatsapp grubu içindeki bu yazışmaları, aynı grup içinde yer alan diğer bir işçi tarafından işverene iletilmiş, işveren bunun üzerine grupta yer alan işçilerin savunmasını alarak, davacı ve diğer işçilerin iş sözleşmelerini feshederken, ileten işçiye ise ihtar cezası vermiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esas olduğu gibi genel olarak bakıldığında çalışma koşullarının olumsuzluğu, işveren ve yöneticilerin eşit davranmama, mobbing niteliğindeki tutumlarının dile getirildiği tespit edilmiştir. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği gibi kendisine veren ve aynı konuşmalarda bulunan işçiye davranışı nedeni ile ihtar cezası vermek sureti ile de bilgi veren işçisini korumuştur. İşçilerin işyerinde mailleri, işverene bildirimleri işçilik hakları ile ilgili demokratik talep niteliğinde olup, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılması doğru değildir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır."
[284] MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 1113.
[285] SÜZEK, s. 746.

SONUÇ

İşyerinde şiddet, çalışma yaşamının sağlıklı bir biçimde sürdürülebilmesi açısından ciddi bir tehdit oluşturan, çok yönlü ve karmaşık bir olgudur. Fiziksel, cinsel, sözlü, ekonomik ve psikolojik boyutlarıyla işyerinde şiddet yalnızca bireysel mağduriyetlere değil; aynı zamanda kurumsal yapının bozulmasına, işyeri düzeninin zedelenmesine ve üretkenliğin düşmesine yol açmaktadır. Bu nedenle işyerinde şiddet, yalnızca ortaya çıktıktan sonra değil, henüz ortaya çıkmadan önce de önlenmesi gereken bir sorun olarak değerlendirilmelidir.

Çalışmamız kapsamında yapılan değerlendirmeler göstermektedir ki, şiddet türleri farklı şekillerde ve düzeylerde tezahür edebilmektedir. Bazı hallerde bu türler birbirine karışmakta, özellikle psikolojik taciz (mobbing) ile sözlü ya da ekonomik şiddet türleri iç içe geçebilmektedir. Ancak tüm şiddet türleri sürekli ve sistematik nitelik taşımaz. Bazı davranışlar tek seferlik bir görünümde ortaya çıksa da, Türk Ceza Kanunu'nda tanımlanan hakaret, tehdit, cinsel taciz veya kasten yaralama gibi suçların kapsamına girerek cezai yaptırımları gündeme getirmektedir. İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinde, hem işçi hem de işveren bakımından haklı ve geçerli nedenle fesih halleri düzenlenmiştir.

Psikolojik şiddet (mobbing) ise, diğer şiddet türlerine nazaran daha örtülü ve süreklilik arz eden bir yapıya sahip olduğu için ispatı bakımından daha güçtür. Ancak son yıllarda gerek Yargıtay içtihatları gerekse 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile bu şiddet türü hukuk düzeni içinde daha görünür hale gelmiştir. TBK m.417, işverenin işçiyi hem psikolojik hem de cinsel tacize karşı koruma yükümlülüğünü açıkça düzenleyen ilk özel kanuni düzenleme niteliğindedir. Buna karşın, psikolojik tacize ilişkin hukuki metinlerde hâlâ açık, sistematik ve bağlayıcı bir tanımın bulunmaması, uygulamada tereddütlere ve koruma alanının dar kalmasına yol açmaktadır.

İşyerinde şiddetle mücadelede yalnızca hukuki sonuçların tespiti değil, aynı zamanda önleyici mekanizmaların güçlendirilmesi de büyük önem arz etmektedir. Bu çerçevede, Cumhurbaşkanlığı'nın 2025/3 sayılı Genelgesi ile CİMER ve ALO 170 gibi şikâyet kanallarının daha etkin hale getirilmesi hedeflenmiş, kamu kurumları ve işverenler için bilgilendirme ve önleme sorumlulukları açıkça belirtilmiştir. Ancak, uluslararası düzeyde işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede dönüm noktası niteliğinde olan ILO'nun 190 sayılı

Sözleşmesi'ne Türkiye'nin henüz taraf olmaması, mevzuatın uluslararası standartlarla bütünleşmesini engelleyen önemli bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri kapsamında, işyerinde şiddetin önlenmesine yönelik olarak; şiddet fiillerinin tanımlanması, mağdurların korunmasına ilişkin tedbirlerin belirlenmesi, faile uygulanacak disiplin yaptırımlarının açıkça düzenlenmesi ve etkin bir başvuru ve şikâyet mekanizmalarının oluşturulması yönünde hükümler öngörülerek, işçilerin güvenli bir çalışma ortamında istihdamı teminat altına alınabilir.

İşyerinde herkes şiddet mağduru olabilir, ancak mağdurun işçi olması hâlinde başvurulabilecek hukuki yollar sınırlıdır. Psikolojik tacize uğrayan işçi için iş akdinin feshi, maddi ve manevi tazminat talepleri ve istisnai olarak ayrımcılık tazminatı gibi yollar mevcut olmakla birlikte, bu tür fiillerin caydırıcı bir cezai normla açıkça tanımlanmamış olması, mağdurların korunmasında hâlâ önemli bir boşluk yaratmaktadır. Şiddetin önlenebilmesi için sadece mağdurun haklarının korunması değil, failin etkin şekilde cezalandırılması ve işverenin önleyici yükümlülüklerinin net biçimde düzenlenmesi gerekmektedir.

Türk hukuk sistemi işyerinde şiddetle mücadele konusunda kayda değer adımlar atmış olmakla birlikte, mevzuatın daha bütüncül ve caydırıcı hale getirilmesine ihtiyaç vardır. Psikolojik şiddetin tanımının açık şekilde yapılması, ILO 190 sayılı Sözleşmesi'nin onaylanması, ceza hukuku normlarının daha kapsayıcı şekilde düzenlenmesi ve işyerlerinde iç denetim ve etik mekanizmaların zorunlu hale getirilmesi bu alanda yapılabilecek önemli reformlar arasında yer almaktadır.

KAYNAKLAR

AKGEYİK, T. (2011). İşyerinde Cinsel Taciz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (41–42), 215–224.

AKGEYİK, T., GÜNGÖR DELEN, M., UŞEN, Ş., OMAY, U. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56).

AKGÜN, İ. (2020). Çalışma Hayatında Şiddet/Mobbing ve Çözüm Önerileri, *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Akademik Dergisi*, (4–5), 215–229.

AKGÜN, İ. (2020). Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu. *MEYAD Akademi*, 1(2), 135–164.

AKTAŞ, M. (2015). *İş Hukuku* (2. baskı), Academia Yayınevi, Kütahya.

AKYÜREK, G. (2022). France Telecom Davası Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing) Suçu, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1), 99–101.

ALTUNDAĞ, T. G. (2023). *Ceza Hukuku Bağlamında Mobbing* (Yüksek lisans tezi), İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ARSLAN ERTÜRK, A. (2024). İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 285–340.

ARSLAN, R., YILMAZ, E., TAŞPINAR Ayvaz, S., HANAĞASI, E. (2022). *Medeni Usul Hukuku* (8. baskı), Yetkin Yayınları, Ankara.

ATATANIR, H. (2021). Çalışma Yaşamında Bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing ve Siber Boyutu. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1621–1639.

AYAN, M., AYAN, N. (2011). *Kişiler Hukuku* (Güncellenmiş 3. baskı). Mimoza Yayınları, Konya.

AYDIN, İ. (2005). İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuya İlişkin Maddelerinin Değerlendirilmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19(6), 22.

AYTAÇ, S., BAYRAM, N. (Editörler). (2011). *İşyerinde Şiddet* (1. baskı). Beta Yayınları, İstanbul.

BAKIRCI, K. (1998). *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz* (Yayımlanmış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

BAKIRCI, K. (2020). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 33(151), 29–60.

BALKIR, Z. G. (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 1(1), 12–47.

BAŞÖZEN, A. (2010). *Medeni Usûl Hukukunda İlk Görünüş İspatı*. Adalet Yayınevi, Ankara.

BAYRAM, F. (2007). Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 551–574.

BELET, N. H. (2022). ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: Kadın İstihdamına Etkileri. *Akademik Hassasiyetler,* 9(19), 365–391.

BİLGE, S. S. (2016). Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, 45–1290.

BİLGİLİ, A. (2015). *İş Hukukunda Mobbing* (3. baskı). Karan Kitabevi, Adana.

BOYDAK, A. B. (2024). İşçinin İş Sözleşmesini Mobbing Nedeniyle Fesih Hakkı *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (171), 355–370.

BÜYÜKKILIÇ, G. (2012). İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(33), 71–160.

CİN, M. O., GÜNBEY, T. (2021). Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (4)(1), 147–169.

ÇELİK, N., CANİKOĞLU, N., CANBOLAT, T., & ÖZKARACA, E. (2023). *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı). Beta Yayınları, İstanbul.

ÇUKUR, C. (2016). *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz* (1. Baskı). TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.

DEMİRCİOĞLU, H. R. (2007). Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1), 113–146.

DEMİRKAYA, S. (2023). Çalışma Hayatında Şiddetin Yeni Görünümü: Dijital Şiddet. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research* , 10(100), 2629–2649.

DEMİRTAŞ, Ö., KARACA, M. (2018). Siber Mobbing: Kavramsal Çerçeve, Öncülleri ve Sonuçları. *International Journal Of Entrepreneurship And Management Inquiries*, 2(2), 20–34.

DURSUN, S., AYTAÇ, S. (2011). İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama. TİSK Akademi, 6(11), 7–29.

EKİN, A. (2024). Yargıtay Kararları Işığında Dijital Hayatın İş Sözleşmesinin Feshine Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 32(4), 2129–2172.

EKİN, A. (2025). Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Kavga ve Sataşma Neticesinde Fesih. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(2), 159–189.

EKMEKÇİ, Ö., YİĞİT, E. (2023). *Bireysel İş Hukuku* (5. baskı). Onikilevha Yayınları, İstanbul.

ERDEM, M. R., PARLAK, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (88), 261–286.

ERDOĞAN, G. (2009). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (83), 318–352.

EREN, F. (2017). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* (5. baskı). Yetkin Yayınları, Ankara.

ERGİN, H. (2015). İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (34), 71–87.

EYRENCİ, Ö., TAŞKENT, S., ULUCAN, D. (2017). *Bireysel İş Hukuku* (8. baskı). Beta Yayınları, İstanbul.

GARRETT, L. H. (2011). Sexual Assault İn The Workplace. *AAOHN Journal*, 59(1), 15–22.

GÖRKEMLİ, B. (2017). Avukatlık Mesleğinde Psikolojik Taciz: Mobbing. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (130), 301–326.

GÖZTEPE ÇELEBİ, E. (2015). Anayasa Mahkemesi'nin "Mobbing" Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi. *Anayasa Yargısı*, 31(1), 323–342.

GÜLSEREN, F. Ş. (2013). İnternet Ortamında İşlenen Hakaret Suçları. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 15–33.

GÜZEL, A., ERTAN, E. (2007). İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4(14), 509–549.

HAMURCU SÜMER, A. (2025). *Kişisel Verileri Koruma Kurulu İlke Kararları Bağlamında Kişisel Veri İhlalleri*. Adalet Yayınevi, Ankara.

HÜSEYİNLİ, N., ASLAN ATABAY, H. (2017). Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 603–636.

IŞIK EROL, S. (2022). Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanlara Yönelik Koruyucu Düzenlemeler. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27(47), 597–620.

IŞKIN, G. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.

İLHAN, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175–1186.

İNCİROĞLU, L. . (2013). İşyerinde Psikolojik Taciz Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 12(1), 103–113.

JONES, T., ROBINSON, A., FEVRE, R., LEWIS, D. (2011). Workplace Assaults in Britain: Understanding The İnfluence Of Individual and Workplace Characteristics. *British Journal of Criminology*, 51(2), 159–178.

KALKAN, A. (2018). İş Sözleşmesinde Fesih Halleri. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1), 281–314.

KAN, C. H. (2025). Türk Ceza Kanununda Mobbing Olgusunun Bağımsız Bir Suç Tipi Olarak Düzenlenmesi: Hukuki Değerlendirme ve Öneriler. *Ankara Barosu Dergisi*, 83(1), 231–301.

KAPLAN, E. T. (2011). Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 11(1), 42–55.

KILIÇOĞLU, M., KILIÇOĞLU ADA, İ. (2019). Şerhli İş Kanunu Yorumu: Yargıtay – Bölge Adliye Mahkemeleri Uygulaması (5. baskı). Bilge Yayınevi, Ankara.

KIROĞLU BAYAT, İ., BAYKAL, B. (2015). Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 196–218.

KOÇ, C. (2024). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesinin Etkin Korunması Üzerine Bir Değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(2), 751–785.

KUZGUN, İ. (2020). *Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing* (1. baskı). Onikilevha Yayıncılık, İstanbul.

KUZGUN, Ş., KUZGUN, E. (2017). İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bağlamında Mobbing Uygulamalarının Yargıtay ve Öğreti Işığında Değerlendirilmesi. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(2), 251–297.

LERROUGE, L., KASAGİ, E., CHARBONNEAU, A. (2023). Bullying and Harassment at Work in Japanese and French Labor Law, and The Possible İmpact Of ILO Convention 190. *Journal of Work Health and Safety Regulation*, 2(1), 17–36.

LEYMANN, H. (1996). The Content And Development Of Mobbing At Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.

LİMONCUOĞLU, S. A. (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar (The Analysis Of Psychological Harassment Within The Scope Of Labour Law And The Rights Of The Victims). *TBB Dergisi*, (105), 369–408.

LİMONCUOĞLU, S. A. (2014). Anglo-Sakson Hukuk Sistemi Çalışma Mevzuatında Psikolojik Taciz. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 269–294.

LOKMANOĞLU, S. Y. (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (30), 377–422.

LOKMANOĞLU, S. Y. (2024). *İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing* (Genişletilmiş ve güncellenmiş 4. baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.

MANAV ÖZDEMİR, E. (2016). Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması. *TİSK Akademi*, 11(21), 194–228.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H., ASTARLI, M., BAYSAL, U. (2022). *İş Hukuku* (7. baskı). Lykeion Yayınları, Ankara.

OĞUZ, Ö. (2025). İş Hukuku Bakımından Mobbing: Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 33(1), 239–261.

OKUR, Z. (2016). İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (74), 587–600.

ÖKTEM SONGU, S. (2018). Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 0(39), 113–145.

ÖZDEMİR, E. (2006). İşyerinde Cinsel Taciz Suçu. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 83–96.

ÖZDEN, B. (2018). Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing). *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 22–49.

ÖZEN, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(3), 1–24.

ÖZGÜR, O., PERKUMĮENĖ, D., TÜZEMEN, C. M. (2024). Mobbing İn The Employment Relationship. *Humanities Studies*, 20(97), 218–228.

ÖZKUL, B., ÇARIKÇI, İ. H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481–499.

PALABIYIK, B. (2023). *Yargı Kararları Işığında Mobbing Ve İspatı*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

POLAT, O. (2016). Şiddet. *Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 15–34.

SAVAŞ KUTSAL, B. (2016). Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (74), 617–643.

SAVAŞ, F. B. (2006). *İşyerinde Manevi Taciz* (Yüksek Lisans Tezi). Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

SENYEN KAPLAN, E. T. (2023). *Bireysel İş Hukuku* (13. baskı). Yetkin Yayınları, Ankara.

SEVİMLİ, K. A. (2013). Türk Borçlar Kanunu M.417 Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Çalışma ve Toplum*, 1(36), 107–148.

SÜZEK, S. (2023). *İş hukuku* (23. baskı). Beta Yayınları, İstanbul.

ŞENTURAN, Ş., MANKAN, E. (2009). Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerinde Etkisi. *Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (50), 153–168.

TAŞKIN, A. (2015). İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 1(44), 221–258.

TAŞKIN, A. (2016). Mobbing Davalarında İspat Sorunu. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(2), 391–438.

TINAZ, P. (2006). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3(10), 11–22.

TINAZ, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz* (3. baskı). Beta Yayıncılık, İstanbul.

TINAZ, P., KARATUNA, I. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma* (1. baskı). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.

TİFTİK, M., ADIGÜZEL, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 1(1), 319–356.

TUTAR, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 85–108.

TUTAR, H., USLU, F. (2018). *Mobbing Hukuku* (1. basım). Adalet Yayınevi, Ankara.

URHANOĞLU, İ. (2022). Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1), 85–121.

UYAROĞLU, O. (2023). Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (54), 315–338.

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.

YARDIMCIOĞLU, D. (2018). Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar. *International Journal of Social and Humanities Sciences*, 2(2), 144–160.

YUEN, R. A. (2005). Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec. *Cornell International Law Journal*, 8(2), 626–648.

YUVALI, E. (2011). *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu* (Yayınlanmış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

YUVALI, E. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış. *TBB Dergisi*, (106), 151–190.

İnternet Kaynakları

AYM'den emsal mobbing kararı. https://mobbing.org.tr/aymden-emsal-mobbing-karari/ Erişim tarihi: 20.03.2025

Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021. https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/4445/text
Erişim tarihi: 02.02.2025

Federal Republic of Germany. (n.d.). *German Civil Code*. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.pdf
Erişim tarihi: 25.02.2025

Federal Republic of Germany. *General Equal Treatment Act.* https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.pdf
Erişim tarihi: 30.02.2025

International Labour Organization. (n.d.). *Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810
Erişim tarihi: 04.05.2025

International Labour Organization. (n.d.). *Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri*. https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ilo-turkiyeofisi/turkiyenin-onayladigi-ilo-sozlesmeleri
Erişim tarihi: 14.03.2025

Lexpera, *Yargıtay kararları*. https://www.lexpera.com.tr Erişim tarihi: 25.03.2025

Resmî Gazete. (2018). *Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi – 2018/09/26-7*. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/09/20180926-7.pdf
Erişim tarihi: 20.03.2025

Türk Dil Kurumu. (2024). *Güncel Türkçe Sözlük*. https://sozluk.gov.tr Erişim tarihi: 25.03.2025

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu. (2025). *İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi Hakkında Basın Açıklaması*. https://www.tihek.gov.tr/is-yerlerinde-psikolojik-tacizin-mobbing-onlenmesi-konulu-2025-3-sayili-cumhurbaskanligi-genelgesi-hakkinda-basin-aciklamasi
Erişim tarihi: 20.03.2025

UK Government. *Employment Rights Act 1996*. https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents
Erişim tarihi: 22.02.2025

World Health Organization. *Approach – Violence Prevention Alliance*. https://www.who.int/groups/violence-prevention-alliance/approach
Erişim tarihi: 08.04.2025