

Psikolojik Tacizin Kapsamı ve Temel Haklar Yönünden Değerlendirilmesi

Abdulkadir Yıldız*
Sümeyye Ulusoy

Öz: İş yerinde psikolojik taciz, bir işte çalışan kimseye, bu kişiyi işinden soğutmak ve bıktırmak amacıyla sistematik olarak gerçekleştirilen her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlardır. Psikolojik tacize maruz kalanların kişiliğinde ve sağlığında zamanla zararlar ortaya çıkmaktadır. Bu zararların ortaya çıkmasıyla psikolojik taciz, yalnızca iş hayatıyla ilgili bir konu olmaktan çıkar ve temel hak ve hürriyetleri yakından ilgilendiren bir konu haline gelir. Psikolojik taciz, özel yaşama saygı hakkı kategorisinde bireyin fiziksel ve zihinsel bütünlüğüne yönelik bir müdahaledir. Bununla birlikte, iş ilişkisindeki her zorluk veya çalışanın hoşuna gitmeyen her davranış psikolojik taciz değildir. Bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları eylemlerin psikolojik taciz boyutuna ulaşması için belli bir ağırlığa ulaşması gerekmektedir. Başka bir deyimle, çalışma hayatının doğası belli bir zorluğu içerebilir, o sebeple karşılaşılan her zorluk veya zorlama psikolojik taciz düzeyinde görülemez. Buna göre bir muamelenin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için yönetici ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilen sürekli, keyfi, kasıtlı ve yıldırıcı/dışlayıcı davranışların mağdurun mesleki durumu ve sağlığı için ciddi bir zarar veya zarar tehlikesi içermesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hakkı, İş Yerinde Zorbalık, Psikolojik Taciz, Özel Hayata Saygı Hakkı.

Abstract: Psychological harassment in the workplace refers to systematic acts of mistreatment, threats, violence, or humiliation directed at an employee with the intent to alienate them or pressure them into resigning. Over time, exposure to such behavior can result in significant harm to an individual's personality and health. As such harm materializes, psychological harassment moves beyond a mere labor-related concern and becomes a matter implicating fundamental rights and freedoms. From a human rights perspective, it constitutes an interference with an individual's physical and mental integrity, thus violating the right to respect for private life. Nevertheless, the inherent challenges of professional life must be distinguished from conduct amounting to harassment; not every difficulty or act displeasing to an employee qualifies as psychological harassment. To meet the threshold of harassment, the conduct must be persistent, arbitrary, intentional, and exclusionary, committed by supervisors and/or colleagues, and must either cause, or pose a serious risk of causing, substantial harm to the victim's occupational standing or health.

Keywords: Right to Work, Bullying in Workplace, Mobbing, Right to Respect for Private and Family Life.

* Sorumlu Yazar

@ Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, akadiryildiz@erbakan.edu.tr

ID https://orcid.org/0000-0002-6262-7090

@ Arş. Gör., KTO Karatay Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi SBE doktora öğrencisi, sumeyye.ulusoy@karatay.edu.tr

ID https://orcid.org/0000-0002-9510-5213

➔ Yıldız, A. & Ulusoy, S. (2025). Psikolojik Tacizin Kapsamı ve Temel Haklar Yönünden Değerlendirilmesi. İş Ahlakı Dergisi, xx (x), ss. xx-xx.

✎ Araştırma Makalesi

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe/m570
Turkish Journal of Business Ethics, 2025
isahlakidergisi.com

📅 Başvuru: 12.02.2025
Revize: 16.04.2025
Kabul: 09.05.2025
Erken Baskı: 01.10.2025

Giriş

20. yüzyılın sonlarında literatüre giren psikolojik taciz (mobbing) kavramı, yeni çağın eski sendromu olarak niteleniyor (Dimitrova, 2021). Kavramın tanımlanmasında başta psikoloji, psikiyatri, işletme ve hukuk olmak üzere birçok bilim alanının ilgisi kurulmakta ve bu alanlar kendi perspektiflerinden konuyu incelemektedir (Bulut, 2019). Psikolojik taciz, etik değerlerin göz ardı edilerek bireyin iş yerinde dışlanması, aşağılanması ve baskıya maruz bırakılmasıdır. Benzer olarak zorbalık (bullying) ve istismarcı liderlik (abusive supervision) gibi kavramlar da kullanılmakla birlikte bu kavramlar belli yönleriyle ya da en azından kavramsal kargaşaya yer vermemek için psikolojik tacizden ayrılmaktadır. Ayrıca bu kapsamdaki davranışlar karşılaşıldıkları yere göre örneğin iş yerinde/okulda psikolojik taciz, iş yerinde/okulda/evde zorbalık ya da kaynaklandığı kişiden yola çıkarak akran/eş/kardeş zorbalığı gibi çeşitli şekillerde isimlendirilmektedir. Olumsuz içerikteki bu davranışlarla modern dünyada daha yoğun ve farklı şekillerde karşılaşmaktadır.

Günümüzde iş dünyasının çetrefil niteliği, iş dünyası açısından birey haklarına yönelik olarak kapsamlı müdahaleleri ve ihlalleri ortaya çıkarmaktadır. Bu durum bireyin mesleki performansını etkilemesinin yanında haklarını da ihlal etmektedir. Çalışanların onur, sağlık ve eşitlik gibi temel haklarını tehdit eden psikolojik taciz, bireylerin hem psikolojik hem de fiziksel sağlığı üzerinde derin etkiler yaratmaktadır. Dolayısıyla psikolojik taciz bir insan hakları meselesidir ve bunun insan hakları meselesi olması sebebiyle, devletin bu ihlale karşı yükümlülükleri ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada, iş ahlakının yozlaştığı bir alan olarak psikolojik taciz ele alınmakta ve bunun bireylerin temel haklarına etkisi değerlendirilmektedir. Psikolojik tacizin tanımı, temel haklar açısından sonuçları, iş ahlakıyla bağlantısı ve bu sorunun çözümüne yönelik öneriler tartışılmaktadır. Böylelikle, iş yerinde sağlıklı bir çalışma ortamının gerekliliğine dikkat çekilerek bireylerin korunması için alınması gereken önlemler vurgulanmaktadır. Bu yönde çalışmanın birinci bölümünde psikolojik taciz kavramının açıklaması ve bunun benzer kavramlarla karşılaştırılması yapılmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde iş yerinde psikolojik tacizin unsurları ve bu kapsamda kabul edilen davranışlar, bu davranışların etki ve sonuçları incelenmektedir. Üçüncü bölümde iş yerinde psikolojik taciz temel haklar açısından değerlendirilmektedir. Buna göre psikolojik tacizin hangi hak veya hakları hangi aşamada ve nasıl ihlal ettiği özellikle Türk Anayasa Mahkemesi kararlarından yola çıkılarak değerlendirilmektedir. Sonuç kısmında ise varılan sonuçlar ortaya konulmaktadır.

Psikolojik Taciz Kavramı ve Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması

Kavramsal Çerçeve

Kapsamının ve temel haklar boyutunun ortaya konulabilmesi için psikolojik taciz kavramının öncelikli olarak tanımlanması gerekir. Buna göre Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” kelimelerinden türeyen “mob” sözcüğü, İngilizcede yasadışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık ya da çete anlamına gelen kavramların yerine kullanılmaktadır (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008; Güngör, 2008). Bu kavram, İngiliz biyolog Konrad Lorenz’in hayvanlar üzerindeki çalışmasında ilk defa psikolojik taciz anlamına gelecek şekilde kullanılmıştır. Lorenz, çalışmasında mobbing kavramını, bir hayvan grubunun daha güçlü ve yalnız bir hayvana saldırarak onu uzaklaştırması ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşların rekabeti sonrasında bu kuşların aralarındaki en zayıf kuşu yiyeceklerden uzaklaştırarak onu güçsüzleştirilmesi ve nihayet fiziksel şiddet de uygulayarak öldürmesi (veya grup dışına çıkarması) durumunu ifade etmek için kullanmıştır (Leymann, 1996; Tınaz, Bayram, Ergin, 2008). Mobbing kavramının insanlar arası ilişkilerin tanımlanmasında kullanılması ise Dr. Peter Paul Heinemann ile olmuştur. Heinemann, okul saatindeki bir grup öğrencinin başka bir öğrenciye karşı uyguladıkları yıldırıcı ve zorlayıcı davranışları tanımlamak için Lorenz’in çalışmasında kullandığı ve “psikolojik taciz” anlamına gelen mobbing kavramını kullanmayı tercih etmiştir (Leymann, 1996; Tınaz, Bayram, Ergin, 2008). 1976 yılında Amerikalı bir araştırmacı, Carroll Brodsky, “The Harassed Worker” (Tacize Uğrayan İşçi) isimli kitabında daha çok çalışma şartlarının ağırlığı üzerinden değerlendirmelerde bulunmuştur (Leymann, 1996). Bu kavramının iş yerindeki psikolojik tacizi tanımlamak için kullanılması ise İsveç’te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından olmuştur. Leymann, çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışlara bu ismi vermiştir (Tınaz, 2011; Tınaz, Bayram, Ergin, 2008).

İş yerinde psikolojik taciz, iş yaşamında her zaman var olmuş ancak yakın zamana kadar adlandırılmamış bir davranış şekli olmuştur (Leymann, 1996; Tınaz, 2011). Bu yönüne işaretlerle Baykal, “eski suç, yeni tanım” ifadesini kullanmaktadır (Baykal, 2014). Geçmiş çalışmada hayatının var olmasına kadar götürülen ve varlığı görmezden gelinen acımasız ve ahlak dışı davranışlar iş yerinde psikolojik taciz, mobbing olarak isimlendirilmiştir (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008; Savaş Kutsal, 2016). Leymann’a göre psikolojik taciz, iş yerinde bir kişinin belirli periyotlarla bir ya da birkaç kişi tarafından taciz edilmesiyle dışlanmasını, aciz duruma düşürülmesini ortaya çıkaran sosyal etkileşimdir (Leymann, 1990). Psikolojik taciz, iş yerinde çalışanların birbirine ya da işverenin çalışanına uyguladığı, sürekli olarak tekrar-

lanan bir saldırı, başka bir ifade ile psikolojik terördür (Leymann, 1990; Atman, 2012). Başka bir deyimle çalışanların üstleri, astları ya da eşit düzeydekiler arasında periyodik olarak uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlardır (Okan İbiloğlu, 2020).

İş yerindeki psikolojik taciz tanımını ilk olarak Leymann yapmış olsa da bu durumun tüm dünyada yaygınlaşmasına bağlı olarak iş yerindeki psikolojik tacizin farklı tanımları da yapılmıştır. Buna göre Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş yerinde psikolojik tacizi, güç kullanımıyla kişi veya grupların fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ya da sosyal gelişimlerine zarar veren davranışlar olarak tanımlamıştır (Akgeyik, Güngör, Uşen, Omay, 2009). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Özyeğin Üniversitesi tarafından 2024 yılında hazırlanan “İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri” başlıklı raporda ise psikolojik taciz, “bir çalışanın amirlerinin veya çalışma arkadaşlarının sürekli olumsuz eylemleri sonucunda kendisini savunmasız ve çaresiz hissetmesine yol açan şiddet türü” olarak tanımlanmıştır (ILO ve Özyeğin Üniversitesi, 2024). Uluslararası alanda bu konu ile ilgili yalnızca tanımlamalar yapılmamakta; bu konu ile mücadele için pozitif hukuki düzenlemelere de yer verilmektedir¹.

Uluslararası alanda olduğu gibi ülkemizde de psikolojik tacizin tanımları yapılmaktadır. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’na (KEFEK) göre psikolojik taciz, sistemli ve sürekli şekilde sindirme amaçlı olarak çalışanın öz güvenine saldıran nitelikte psikolojik ve/veya fiziksel davranışlardır. Bu davranışlar sözlü ve fiziksel taciz, dışlama, itaate zorlama ve yıldırma şeklindedir (TBMM KEFEK, 2010). TİHEK Kanunu’nun 2. maddesinin g ve j bentlerinde iş yerinde yıldırma ve taciz tanımlanmıştır. Buna göre iş yerinde yıldırma, “ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler”; taciz ise “psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış” olarak tanımlanmıştır. 6 Mart 2025 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ise psikolojik tacizi, “çalışanların iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçümsemesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekilleri” şeklinde tanımlamıştır.

1 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 26. maddesi, Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi’nin 14. ve 16. maddeleri, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın 31. maddesi, Avrupa Parlamentosu’nun 2001/2339 sayılı Tavsiye Kararı, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği’nin 2006/54/CE sayılı Direktifi.

İş yerinde psikolojik taciz yargı mercileri tarafından da tanımlanmıştır. Yargıtay tarafından “...sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin öz güvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle iş yerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen bir kişi olarak ilan ettikleri kişiyi dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırma ve bezdirmektedir. Mobbingi bir veya bir grup işçinin aynı iş yerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı ve korkutucu hareketler bütünü olarak tanımlamak mümkündür” şeklinde ifade edilmiştir (9HD., 12.02.2013, 38293/5390). Anayasa Mahkemesi ise psikolojik tacizi, “*çalışanlara yönelik iş yerlerinde gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, dışlama, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve özellikle ruh sağlıklarına zarar veren, bireylerin yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşan, kasıtlı biçimdeki olumsuz tutum ve davranışlar bütünü*” olarak tanımlamıştır (Hacer Kahraman [1.B.], B. No: 2013/7935, 20.4.2016, § 67).

İş Yerinde Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması

Literatürde psikolojik tacizi tanımlamak için birçok kavram kullanılmakla birlikte bu kavramların bazıları psikolojik tacizi tam olarak karşılamazken bazılarının farklılaşan unsurları bulunmaktadır. Terminoloji karmaşasının yaşanmaması ve çalışmanın kapsamının sınırlarının belirlenebilmesi için bu kavramların açıklanması ve psikolojik tacizle karşılaştırmasının yapılması gerekmektedir. Buna göre bu kavramlar, zorbalık² (bullying), patronaj (bossing), sindirme (intimidation), duygusal taciz (emotional abuse), iş yeri tacizi (work abuse), psikolojik terör (psychological terror), iş yeri travması (workplace trauma) gibi bireyi merkeze alan şiddet çeşitleridir. Bu terimler belirli noktalarda birbirinden farklılaşsa da aynı ya da benzer anlamlar içeren kavramlardır (Savaş Kutsal, 2016; Güngör, 2008; Tınaz, Bayram, Ergin, 2008). Bunlarla birlikte iş yerinde psikolojik tacizle karıştırılan ancak aynı anlama gelmeyen kavramlar da vardır. Bunların başında iş yerinde cinsel taciz gelmektedir. İş yerinde cinsel taciz, cinsel amaçlı olarak yapılan tacizlerdir. Genellikle cinsel taciz, “cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlardır” (Aydın, 2002).

2 Leymann “mobbing” ve “bullying” kavramlarının birbirinden farklı kavramlar olduğunu ve ayırt edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ona göre okullarda çocuklar arasında zarar verici tavır ve davranışlar için “bullying” kavramı; iş yerinde yetişkin insanlar arasında gerçekleşen düşmanca tavır ve davranışlar için ise “mobbing” kavramı kullanılmalıdır (Leymann, 1996).

Psikolojik taciz ile cinsel tacizi birbirinden en iyi ayırma yöntemi, tacizi gerçekleştiren kişinin amacıdır. Buna göre psikolojik tacizde tacizi gerçekleştirenin amacı, iş ilişkisi içinde bulunduğu kişiden kurtulmak ya da ondan cinsel yönden yararlanma amacı gütmeksizin zarar vermekken; cinsel tacizde cinsel yönden yararlanmak asıl amaçtır (Bilgili, 2015; Lokmanoğlu, 2019). Cinsel taciz ile psikolojik tacizin örtüştüğü noktalar bulunabilir. Bazı cinsel taciz olaylarının, psikolojik taciz kavramı içinde değerlendirilmesi mümkündür. Eğer cinsel içerikli söz ve diğer eylemler cinsel yönden yararlanma, cinsel güdülerin tatmini amacıyla değil, bizatihi çalışanı yıldırma bütünü içindeki eylemlerin bir parçası ise psikolojik tacizden de söz edilmesi mümkün olur. Başka bir deyimle, cinsel içerikli eylemler cinsel taciz oluşturma yanında psikolojik tacizin de gerçekleşmesini sağlamaktadır.

Psikolojik tacize benzeyen diğer bir kavram olarak “iş yerinde şiddet” veya “iş yerinde zorbalık” (workplace bullying) ifadeleri kullanılmaktadır. İş yerinde zorbalık, genellikle fiziksel şiddet ve tehdit anlamlarını içermektedir. Farklı ortamlar ve kültürlerde neyin şiddet olduğu farklı şekillerde tespit edilebilecek olmakla birlikte yaralama, dayak, tehdit gibi genellikle başka bir suçun konusunu oluşturan davranışlar bu kapsamdadır. Buna karşılık psikolojik taciz, genellikle fiziksel şiddeti içermeyen davranışlardır. Zorbalık, anlık kaba ve zorba bir davranışken; psikolojik taciz, sistematik şekilde uygulanan ve belirli süre devam eden davranışlar için kullanılmaktadır. Ayrıca zorbalık bir kişi tarafından yine bir kişiye karşı uygulanmaktayken; psikolojik taciz kişiye veya gruba yönelik uygulanabilir (Tekin, 2024). Bu iki kavram arasındaki anlam farklılıkları dolayısıyla çalışmada temel haklar yönünden değerlendirmeye alınacak olanlar, anlık kaba ve zorba davranışlar değil, sistematik şekilde devam eden davranışlardır.

İş yerinde çatışma, psikolojik tacize benzeyen fakat aynı olmayan diğer bir kavramdır. İş yerinde çatışma, düşmanca ve ahlaka aykırı iletişimin uygulanması sıklığı yönüyle psikolojik tacizden ayrılmaktadır (Leymann, 1996). Buradaki anlaşmazlık kişiliği hedef almaksızın, kişi veya gruplar arasındaki işin yapılış şekline yönelik fikir ayrılıklarıdır. Bununla birlikte iş yerinde fikirler ve menfaatler arasındaki çatışma psikolojik tacizin sebebi olabileceği gibi psikolojik tacizin iş yerinde kişi ve gruplar arasında iş yeri çatışmasına dönüşmesi konunun diğer yönüdür (Leymann, 1996).

Farklı ülkelere ve kullanıldığı alana göre psikolojik tacizin sebebi veya sonucu olarak tartışılan benzer bir kavram iş yerinde strestir (Leymann, 1996). Buna göre kişi çalışma hayatı içinde bazen işin mahiyetinden dolayı bazen de iş dışındaki etkenlerden dolayı stres altına girebilmektedir (Lokmanoğlu, 2019). Bununla birlikte

iş yerinde yaşanan stres psikolojik tacizin karşılığı olarak değil, örneğin iş yeri şartlarının çıkardığı stresin tacize yol açması ya da psikolojik tacizin stresi doğurması yani psikolojik tacizin sebep ve/veya sonuçlarından biri olarak görülmelidir (Leymann, 1996).

İş yerinde haksız takip (workplace stalking) ise bir kişinin sistematik olarak takip edilmesi anlamına gelmektedir. Doktrinde bu kavram, bir kişinin başka bir kişiyi sistematik ve hukuka aykırı olarak ısrarla takip ve taciz etmesi olarak tanımlanmıştır (Türkmen, 2009). Bu kavram ilk olarak magazin basını tarafından ünlü kişilere ulaşma ya da onlarla iletişim kurma çabası içinde bulunan takıntılı takip etme olgusu için kullanılmıştır (Türkmen, 2009). Ancak zamanla iş yerlerinde de benzer bir durum görülmeye başlandığı için iş hayatı yönünden de kullanılan bir kavram haline gelmiştir. İş hayatındaki görünümünden olan sürekli telefon etme, e-posta gönderme, not bırakma, izleme, ev ya da ofisteki çalışma odasına girme, çiçek ya da benzeri hediyeler gönderme, işe giriş ve çıkış saatlerini takip etme, asılsız dedikodular yayma durumları bu kapsamda değerlendirilebilir (Türkmen, 2009; Lokmanoglu, 2019). Bu davranışların esasında psikolojik tacizin görünümünden olduğu söylenebilir.

İş Yerinde Psikolojik Tacizin Unsurları, Etki ve Sonuçları

Psikolojik Tacizin Unsurları

İş yerinde psikolojik taciz niteliğindeki davranışların kişisel, sosyal ve iş yerinden kaynaklı çeşitli sebepleri vardır. Bu sebeplerin bazıları tacizciden bazıları ise mağdurdan kaynaklanmaktadır. Tacizcinin psikolojik hali ve kişilik bozuklukları, kişisel sebeplere; düşmanlık ve hırs, sosyal sebeplere; yönetim değişikliği, yönetememe, iş yoğunluğu ise iş yerinden kaynaklı sebeplere örnek gösterilebilir (Okan İbiloğlu, 2020). Psikolojik taciz uygulamaya yatkın kişiler, genellikle antipatik, kıfayetsiz ama muhteris, korkak, sinirli, duygusal ve narsist gibi çeşitli kişilik özelliklerine sahip olmaktadır (Baykal, 2014).

İş yerinde psikolojik tacizin ne olduğuna ilişkin olarak kavramsal çerçeve oluşturulmuş olsa da bu, psikolojik tacizin tanınması ve tespit edilmesi için yeterli değildir. Bu sebeple bu davranış şeklinin unsurlarına da yer verilmesi gerekmektedir. Günümüzde iş yerinde psikolojik tacizle mücadelenin önem kazanmasına bağlı olarak iş yerinde yaşanan her türlü anlaşmazlığın psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi ve bunun yaptırıma bağlanması gerektiği düşünülebilir. Halbuki iş yerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış bu kapsamda değildir. İş yerinde psikolojik tacizin varlığı

ğı için maruz kalınan söz ve davranışların bazı şartları taşıması gerekir. Bunlardan ilki bireyin muhatap olduğu davranışın iş yerinde gerçekleşmesidir (Tiyek, 2012). Bu bağlamda iş yeri ve bunun sınırları belirlenmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine göre iş yeri, mal veya hizmet üretimi amacıyla işçinin örgütlendiği yerdir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında iş yerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlantısı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu ile gibi diğer eklentiler ve diğer araçlar da iş yerinden sayılır. Dahası iş yeri, kanunda tanımlanandan ibaret değil, özerk yorum metodu çerçevesinde hakkın kapsamıyla ilişkili olarak yorumlanmaktadır. Örneğin işverenin, iş yeri dışında fakat işle ilgili olarak çalışanını sürekli araması da psikolojik taciz kapsamında değerlendirilmektedir (Lokmanoğlu, 2019). Bundan başka, iş yerinde psikolojik taciz sadece işçinin değil, çalışanların tamamının muhatap olabileceği bir davranış olduğundan iş yerinin sadece iş kanunları çerçevesinde tanımlanması sınırlandırıcı bir yaklaşımdır. Başka bir deyimle psikolojik taciz sadece işçinin iş yerinde muhatap olduğu bir ihlal değildir. Bu sebeple iş yeri kavramının somut olaya göre değerlendirilmesi gerekir. Sonuç olarak kamu sektöründe veya özel sektörde, çalışanın çalışma ortamı iş yeridir.

İş yerinde psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için ikinci olarak birey düşmanca ve ahlak dışı davranışlara muhatap olmalıdır. Başka bir deyimle, tacizcinin davranışları taraflar arasında çatışmaya sebep olacak nitelikte haksızlık ve düşmanlık içermelidir (Leymann, 1996; Lokmanoğlu, 2019; Tiyek, 2012). Ahlak dışı davranışları tanımlamak zordur. Bu bağlamda öncelikli olarak ahlakın ne olduğunun açıklanması gerekir. Ahlak genel itibarıyla insanlar arası ilişkilerde talep edilen ya da yapılması hoş karşılanmayan hal ve davranışlardır (Kuçuradi, 2014). Başka bir ifade ile belirli bir grupta iyi ya da kötü olarak kabul edilen davranışlardır (Öktem, Türkbağ, 1999). Genel ahlakın felsefi olarak tanımlamaları yapılmış olmasına rağmen hukuki ortak bir tanım yapılmamıştır. Ahlak kavramının farklı platformlarda farklı anlamlara gelmesi de bu kavramın tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Örneğin ifade hürriyeti bağlamında şiddet ya da cinsel içerikli ifadeler genel ahlaka aykırı kabul edilmekteyken; özel hayatın ihlali konusunda aile hayatına dair bilgilerin paylaşılması ahlaka aykırı olarak kabul edilmektedir (Ulusoy, 2021). Ancak genel kabul gören tanımlamasına göre ahlak, belirli bir zamanda doğru, makul, adil düşünceye sahip toplum genelinin benimsediği ahlak ve edep kurallarıdır. Bu bağlamda, Anayasa Mahkemesi ahlakı, “belli bir zamanda bir toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenmiş bulunan ahlak kurallarıyla ilgili hareketleri gösteren ve kolayca anlaşılan bir anlam taşımaktadır” şeklinde tanımlamıştır (E.1963/128, K.1964/8, 28.01.1964).

Ahlak toplumdan topluma ve zamana göre değişen, tanımlanması zor bir kavram olsa da ilgili toplum tarafından kolayca kendisine aykırı davranıldığı anlaşılabilecek bir düzen kuralıdır. Düşmanca, ahlaka aykırı ya da haksız içerikli olduğu ileri sürülen davranış aslında “tırnak içinde” olumsuz bir karakterde olmayabilir. Ne var ki davranışın sergilenme şekli, aşağıda değinilecek olan sıklığı, tacizci ve mağdurun yaş, cinsiyet gibi somut durumları bir bütün olarak bu davranışın tacize dönüşmesini sağlayabilir (Leymann, 1996). Bu sebeple iş yerindeki psikolojik taciz, basit terbiyesizliklerden ve kaba davranışlardan ayırt edilmelidir. Bu nitelikteki bir davranış, arka planda bir amacı gerçekleştirme gayreti gütmelidir ve herkes için rahatsız edici olmanın ötesine geçmelidir. Aslında yoğunluğuyla ilgili olarak psikolojik tacizin birey üzerinde farklı etkilerinden söz edilebilir. Zaten bahsedilen yoğunluğundan yola çıkarak psikolojik taciz üç farklı seviyede ortaya konuluyor. Bunlardan ilki mağdurun direnebildiği en hafif seviye iken ikinci ve üçüncü seviyede tacizin ağırlığı mağdurun direnemeyeceği boyuta ulaşmaktadır (Okan İbiloğlu, 2020). Benzer şekilde Leymann, psikolojik tacizi zamansal süreç olarak dört aşamada açıklamaktadır: Çatışmanın ortaya çıktığı, kısa birinci aşama (conflicts arise); agresif ve düşmanca davranışların sergilendiği psikolojik taciz aşaması (experience hostilities); olaylaştığı ve mağdurun ortaya çıktığı ama aynı zamanda mağdurun şeytanlaştırıldığı üçüncü aşama (victimization) ve nihayet işini kalıcı olarak yitirdiği (expulsion) dördüncü aşamadır (Leymann, 1996).

Bu nitelikteki davranışları Leymann, beş grup altında 45 ayrı davranış şekli olarak belirlemiştir. Bu beş grup iletişime yönelik, sosyal ilişkilere yönelik, sosyal imaja yönelik, mesleki ve özel konumun kalitesine yönelik, sağlığa yönelik saldırılardır (Leymann, 1996). Psikolojik tacizden söz edebilmek için mağdurun bu beş grupta yer alan saldırılardan en az ikisiyle karşılaşmış olması gerekir (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008; Tınaz, 2011; Lokmanoğlu, 2019). Bunlardan iletişime yönelik saldırılarda işveren veya çalışma arkadaşları mağdurun kendini ifade etme olanağını sınırlandırır, sözü kesilir, mağdur azarlanır veya küçümsenir, mağdurun yaptığı işler sürekli eleştirilir, mağdurun özel yaşantısı sürekli eleştirilir, mağdur sessiz veya tehdit edici telefonlar alır, sözlü veya yazılı olarak tehditler alır, rahatsız edici bakış ve davranışlar yöneltilerek mağdurla temas reddedilir, dolaylı imalarda bulunulur. İkinci grup sosyal ilişkilere saldırılarda ise mağdurla konuşulmaz, mağdur uzak bir yerde çalışmak zorunda bırakılır, çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşması yasaklanır, kişiye yok muamelesi yapılır. Üçüncü grup sosyal konuma saldırılara gelince mağdurun dedikodusunun yapılması, mağdurla eğlenilmesi ve mağdurun aşağılanması, mağdurun akıl hastası olduğu şüphesinin yayılması ve kendisinin de buna ikna edilmesi, fiziksel bir engeli, yürüyüş veya konuşmasıyla

alay edilmesi, politik veya dini inançlarına saldırılması, özel yaşamıyla veya milliyetiyle alay edilmesi, küçültücü işler yapmak zorunda bırakılması, yaptığı işlerin hatalı ve kötü olduğu yönünde yargılanması, aldığı kararların isabetsiz olduğunun yöneltmesi, mağdura karşı küfür ya da aşağılayıcı sözler sarf edilmesi, mağdura karşı sözlü ve sözsüz cinsel talepler yöneltmesi bu kapsamdadır. Dördüncü grup mesleki ve özel yaşamın niteliğine yönelik saldırılardır. Bu tip saldırılarda mağdura iş verilmemeye başlanır, mağdur iş becerisi bulunmadığına ikna edilir ve çalışma faaliyeti engellenir, kendisine anlamsız, uzmanlık alanının çok altında veya mağdurun altından kalkamayacağı işler verilir. Beşinci grup sağlığa yönelik saldırılarda mağdur, sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır, fiziksel şiddetle tehdit edilir, kendisine ders vermek amacıyla ufak bir şiddet (tokat veya itme gibi) hareketinde bulunulabilir, daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır, mağduru zarara sokmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunulabilir, evine veya iş yerine zarar verilebilir, son olarak mağdura cinsel tacizde bulunulabilir (Leymann, 1996; Tınaz, 2011; Lokmanoglu, 2019). Leymann'ın oluşturduğu bu gruplandırma ve davranış sayısı, kültüre göre Avrupa ülkelerinde farklılaşabilmektedir (Leymann, 1996).

Kanaatimizce burada sayılanlar tahdidi nitelikte değildir. Başka bir ifade ile doğrudan aynısıyla değil, bir benzeri davranışla da iş yerinde psikolojik tacizin gerçekleştiğini kabul etmek gerekir. Ayrıca günümüzde farklı şekillerde psikolojik taciz davranışları gelişmiş olabilir. Leymann'ın belirlediği davranış şekilleri iş yerinde psikolojik tacizin varlığını tespit etmede asgari eşik tespitine yaramaktadır. Öte yandan bir davranışın psikolojik taciz olarak kabul edilmesi somut olayın şartlarıyla da ilgilidir. Başka bir deyimle, sadece belli tür veya tip davranışların kategorik olarak belirlenmesi, psikolojik tacizin tespiti açısından yetersiz kalabilir. Bu bakımdan muhatapların pozisyonları, birbirine karşı konumları, mağdurun davranışı algılaması ve bu algıyı haklı kılan sebeplerin varlığı, yaş, cinsiyet gibi faktörler bir davranışın psikolojik taciz seviyesine ulaşip ulaşmadığını tespit etmede dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla bir takım objektif kriterlerin yanında subjektif kriterler de psikolojik taciz niteliğindeki davranış tespit etmekte gereklidir.

İş yerinde psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için tacizin ne kadar süre devam ettiği diğer bir unsurdur. Başka bir ifade ile iş yerinde yaşanan kötü söz ve davranışların psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilmesi için bu tacizin belirli bir süre ile devam etmesi gerekir (Tiyek, 2012). Bu konuda en az altı ay devam etmesi ya da üç ay ile üç yıl arasında ya da Leymann'ın görüşüne göre haftada en az bir kez ve dolayısıyla ayda dört kez tekrar edilen kötü söz ve davranışların psikolojik taciz olduğu öne sürülmektedir (Leymann, 1996). Bununla bir-

likte bu konuda kesin bir süre belirtmek aşırı sınırlayıcı olabileceği gibi bazı hak kayıplarına da sebep olabilir. Örneğin ruhsal ve bedensel sağlığı etkileyecek kadar yoğun bir baskıya yalnızca iki ay boyunca muhatap olunması sebebiyle psikolojik tacizin oluşmadığı savunulamaz. Bu sebeple tacizin belirli bir süre devam etmesi şartı, somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmelidir. Yargıtay'ın bu noktadaki tutumu, bir işçinin hedef alınması ve tacizin belirli bir süreye yayılarak, sistematik olarak devam ettirilmesi halinde psikolojik tacizin süreklilik şartının gerçekleştiği yönündedir (Y. 9. HD. 14.10.2014, 25934/29487). Bu noktada Yargıtay, psikolojik tacizin varlığı için kesin bir süre belirlememiştir. Süreklilik arz etmeyen tesadüfi ya da anlık olarak ortaya çıkmaktan ibaret olan kötü söz ve davranışlar ise psikolojik taciz olarak değerlendirilmemektedir (Lokmanoglu, 2019; Savaş Kutsal, 2016).

Psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek ya da psikolojik tacize benzeyen ancak psikolojik tacizden farklı olan davranışları ayırt etmede kullanılan diğer bir unsur “zalimce bir niyetin” bulunmasıdır (Tiyek, 2012). Başka bir deyimle, fail bu kötü söz ve davranışları belirli bir amacı gerçekleştirmek için yapıyor olmalıdır. Dolayısıyla, ulaşılmak istenen amaca yönelik stratejik baskı uygulanmaktadır (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008). Genellikle amacı, hedef alınan kişinin kendine olan güvenini sarsmak ve karşılaştığı bu yıldırıcı, bezdirici durumdan dolayı iş ortamından ayrılmasını sağlamaktır (Lokmanoglu, 2019).

İş yerinde psikolojik tacizin varlığı için gerçekleşmesi aranan şartlardan biri de taraflar arasında güç eşitsizliğinin bulunmasıdır (Tiyek, 2012). Bu eşitsizlik, hiyerarşik ya da statü anlamında bir eşitsizlik değildir. Taciz eylemini gerçekleştiren kişi ile tacizden mağdur olan kişi, aynı hiyerarşik statüde olabileceği gibi tacizcinin mağdurdan daha alt hiyerarşide olması da mümkündür. Dolayısıyla psikolojik taciz, yöneticinin hiyerarşik yetkilerini kullanma şeklinden kaynaklanabileceği gibi (dikey ilişki) aynı pozisyonda olanların birbiriyle ilişkisinde (yatay ilişki), örneğin rekabetten kaynaklı davranışlarda da görülebilir (Okan İbiloğlu, 2020). Bu bağlamda önemli olan, mağdurun kendi konumuna tanınmış haklardan yararlanamıyor hale getirilmesi, zayıf ve güçsüz bırakılmasıdır. Bu durumda taraflar arasında bir güç eşitsizliği ortaya çıkmaktadır (Palabıyık, 2018).

Psikolojik Tacizin Etki ve Sonuçları

İş yerinde psikolojik tacizin nelere sebep olduğunun, etki ve sonuçlarının bilinmesi, bu davranış şeklinin hangi temel hak ve hürriyetle ilişkilendirileceğini de belirlemeye yarar. Bu sebeple psikolojik tacizin etki ve sonuçlarının neler olabileceği kısaca değerlendirilmelidir. İş yerindeki psikolojik tacizin bireysel, örgütsel ve toplumsal

düzeyde olmak üzere üç farklı etkisi bulunmaktadır (Leymann, 1996; Tekin, 2024). Psikolojik taciz kişinin saygısız ve zarar verici davranışların hedefine alınmasıyla başlayan bir süreci ifade ettiği için (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008; Tınaz, 2011) bu süreçte kişinin işten ayrılması dolayısıyla karşılaşacağı tek sorun ekonomik değil; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusu kaybı, daha önceleri sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişikliklerinin yaşandığı bireysel etkilere de sahip olabilmektedir. Hatta davranışın yoğunluğuna bağlı olarak bazı bireylerde intihar düşüncesi bile gelişebilir (Tınaz, 2011). Psikolojik tacize maruz kalanların çalışma hayatı içinde performansları hızla düştüğü için bu bireyler psikolojik ve sosyal açıdan bir çöküş yaşamaktadırlar. İş hayatında hissettiği baskıyı dengelemek adına birey kendi içinde işe geç gelme, hastalık izinlerini yoğun kullanma gibi kararlar almaya başlar. Maruz kaldığı muamele sonucunda işe karşı dikkatsizliği artan bu bireylerin iş kazası geçirmesi ya da bir meslek hastalığına yakalanma riski daha da artmaktadır. İş yerinde psikolojik taciz, tüm streslerin kaynağını oluşturan bir olgudur. Uzun dönem devam eden bu taciz durumu sonucunda birey işten ayrılma kararı almak zorunda kalır, aksi bir karar verme noktasında çaresiz bırakılır (Tınaz, 2011).

Psikolojik tacizin örgütsel düzeyde etkisi ise tacize maruz kalan mağdurun arkadaşları yönünden gözlemlenmektedir. Buna göre o iş yerinde çalışanlar, mağdurun yaşadıklarına şahit olduklarından benzer bir durumu kendilerinin de yaşayabileceği ihtimaliyle güvensiz ve huzursuz bir ortamda çalıştıklarını düşünmeye başlar ve bu durum genel itibarıyla yapılan işlerin niteliğine de yansır. Bu sebeple iş yerinde yaşanan psikolojik taciz olayı, genel olarak iş yeri örgütünü de etkileyen bir olay haline dönüşebilmektedir (Leymann, 1996; Tekin, 2024). Ayrıca iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan ya da bu duruma şahit olanların, bulaşıcı bir hastalık gibi bir başkasına psikolojik tacizde bulunma olasılığı artmaktadır. Başka bir ifade ile maruz kaldığını bir başkasına yaşatmakta daha az tereddüt etmektedir (Karanfil, Demircan, Cebeci, Karasakal, Yakın, 2023).

İş yerinde psikolojik tacizin yıkıcı etkisi en fazla bireyler üzerinde görülmekle birlikte toplum ve özellikle toplumun en küçük birimi olan aile de bundan etkilenmektedir. Psikolojik tacize maruz kalan bir birey, yaşadığı bu sıkıntılı süreci aile ortamına da yansıttığı için dolaylı olarak aile hayatı yani kişinin özel yaşamı da etkilenmektedir (Tekin, 2024). Ayrıca mesleki olarak kendini yetersiz gören, zorbalığa maruz kalmış, tükenmiş ve mutsuz bireylerden sağlıklı bir toplum oluşamaz. Bireyin işten ayrılması, ücretli veya ücretsiz olarak izinli olması üretim ve ücret

dengeğini de sarsarak gelir dağılımını etkiler. Örneğin psikolojik taciz sebebiyle ücretli izin almak zorunda kalan mağdur, üretmemekte hatta çalıştığı dönemde de düşük performans göstermektedir (Leymann, 1990). Dahası psikolojik taciz sebebiyle erken emekliye ayrılan mağdur, emekli maaşı ve sağlık harcamaları sebebiyle bütçe harcamalarının artmasına sebep olmaktadır (Leymann, 1996).

İş Yerinde Psikolojik Tacizin Temel Haklar Yönünden Değerlendirilmesi

Genel Olarak

Psikolojik tacizle mücadelede bireyin öz güvenini koruması, tacizin farkında olduğunu ve buna itiraz ettiğini belirtmesi, idari veya hiyerarşik haklarını araması, gerekirse destek alması ve motivasyonunu koruması gerekir (Baykal, 2014). Psikolojik taciz mağdurunun en önemli mücadele yolu ise kuşkusuz yasal mekanizmalara başvurusu ve bu bağlamdaki güvencelerin işletilmesidir (Dimitrova, 2021; Okan İbiloğlu, 2020). Mağdurun fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyen, kişisel yaşamında, aile ve toplumsal yaşantısında son derece olumsuz etkilere yol açan psikolojik tacizle mücadelede hukuk hem caydırma hem de ihlale son verme ve ihlali giderme fonksiyonlarına sahiptir. Şu var ki psikolojik tacizle topyekûn mücadele edilmesi gerekir. Başka bir deyimle hukuki aşama, psikolojik tacizin çoğunlukla birçok sonucunun ortaya çıktığı, örneğin mağdurun sağlığının bozulduğu, işini kaybettiği aşamadır. Bu yönüyle psikolojik tacize ilk aşamada müdahale edilmesi ve önleyici mekanizmaların önemi vurgulanmalıdır. Örneğin yöneticinin çatışmayı henüz erken aşamada teşhisi ve gerekli önlemleri alması, çatışmayı sonlandırması bunun psikolojik taciz boyutuna ulaşmasını engelleyebilir (Leymann, 1996).

Bireyin başta sağlık ve çalışma haklarına müdahale anlamına gelen psikolojik tacize karşı anayasal ve yasal güvenceler öngörülmelidir. Bu yönde Anayasamızın 18. maddesinde zorla çalıştırma yasağı düzenlenmektedir. Diğer taraftan Anayasamızın 49. maddesinde çalışma hakkı ve ödevi başlığında devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek yönünde tedbirler almasından söz edilmektedir. Yine 50. maddede ise çalışma şartları ve dinlenme hakkı başlığında yaşa, cinsiyete ve gücüne uymayan işlerde kimsenin çalıştırılmayacağı; küçüklerin, kadınların, bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları düzenlenmektedir. Çalışma şartlarıyla ilgili bu güvenceler devletin çalışma hayatı ile ilgili anayasal yükümlülüklerinin temelini oluşturmaktadır.

Psikolojik tacizinin kanunlarda yaptırımlara tabi kılınması bu bağlamdaki yasal güvenceler arasındadır. İsveç, Finlandiya gibi bazı ülkelerde suç olarak kabul edilen psikolojik taciz, Türk Ceza Kanunu'nda yer alan suçlardan biri değildir. Dahası psikolojik taciz, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nda da düzenlenmemektedir. Oysa kabahatler ülkemizde bir suç kadar ağır haksızlık içeriğine sahip olmamakla birlikte hakkında belirli bir yaptırım uygulanması öngörülen davranışlardır (Akbulut, 2024). Öte yandan psikolojik taciz sürecinde yapılan bazı eylemlerin, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamında düzenlenen eziyet (m. 96), tehdit (m. 106), görevi kötüye kullanma (m. 257) hatta intihara yönlendirme (m. 84) suçları olarak değerlendirilebileceği öne sürülmektedir (Erdem, Parlak, 2010; Göztepe Çelebi, 2015). Bu bağlamda Yargıtay, bir çalışana, tecrübesine ve iş yerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev vermeyerek sırf sıkıntı verilmesini, çalışanı rencide ve pasifize etmek kastıyla binanın bodrum katında kurum şoförlerinin kullandığı, telefon ve bilgisayar gibi gereçlerin bulunmadığı odada mesai yapmaya zorlamayı ve bu durumun belirli bir süre sistematik biçimde devam ettirilmesini, çalışanın değersizleştirilmesini, yıldırmaya çalışılmasını ve işten uzaklaştırılmasını amaçlayan; psikolojik saldırıya konu eylemlerin işleniş biçimleri ve sonuçlarını göz önünde bulundurarak söz konusu eylemleri eziyet olarak değerlendirmiştir (Yargıtay 8.CD., 1.3.2018, 203/2245). Dolayısıyla bu durumda psikolojik tacizin, ağırlığına göre eziyet suçunun konusunu oluşturabileceği kabul edilmektedir (Tezcan, Erdem, Önok, 2020).

TCK'nin 106. maddesinde düzenlenen tehdit suçu bağlamında da benzer bir değerlendirme yapılabilir. Buna göre ilgili maddede fail ve mağdur bakımından herhangi bir özgüleme yapılmamış ve bu suçun herkes tarafından işlenebileceği kabul edilmiştir. Yine tehdidin konusunun yaşama, vücut dokunulmazlığına, cinsel dokunulmazlığa ya da mal varlığına yönelik olması öngörülmüş olmakla birlikte özellikle bir konuyla ilgili olmak üzere sınırlandırılmamıştır (Tezcan, Erdem, Önok, 2020). Psikolojik taciz açısından bu suç değerlendirilecek olursa; iş arkadaşlarının kendi aralarında ya da işverenin işçiye yönelik işçinin yaşamına, vücut ve cinsel dokunulmazlığına ya da malvarlığına saldırıda bulunulacağına dair ifadeleri hem psikolojik taciz hem de bu suç kapsamında değerlendirilebilir. Öte yandan bu suçun oluşabilmesi için böyle bir eylemin sistematik şekilde gerçekleştirilmesine gerek yokken psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmesi için sistematik olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu sebeple bu suçun oluşması, aynı zamanda psikolojik tacizin de ortaya çıktığı anlamına gelmemektedir.

TCK'nın 257. maddesinde düzenlenen görevi kötüye kullanma suçu boyutuyla ilgili ilk olarak bu suç ancak bir kamu görevlisi tarafından işlenebilir. Bu durumda

iş yerinin bir kamu kurumu olması gerekir. Ayrıca bu suç serbest hareketli bir suç değil; suçun kamu görevlisinin görevinin gereğine aykırı davranması halinde ya da görevinin gereklerini ihmal etmesi veya gecikme göstererek yapması halinde ortaya çıkmaktadır. Dahası bu suçun ortaya çıkması için bazı neticeler doğmuş olmalıdır. Buna göre yapılan hareket ya da ihmalden dolayı bir kişi mağdur olmalı ya da kamuya zarar verilmiş olmalıdır (Tezcan, Erdem, Önok, 2020). Bahsedilen şartları taşıması halinde psikolojik taciz, görevi kötüye kullanma suçu kapsamındaki eylemlerden kaynaklanabilir.

Psikolojik taciz, benzer şekilde TCK'nin 84. maddesinde düzenlenen intihara yönlendirme suçuyla ilgisi bağlamında da tartışılabilir. Buna göre aklında hiçbir intihar düşüncesi olmayan birine bu kararı aldirmek ya da aklında intihar fikri olmasına rağmen henüz bu kararı almamış birine bu kararı aldirmek ya da intihar kararını güçlendirmek ya da mağdurun intihar etmesini sağlayacak her türlü yardımı kendisine sağlamak gerekmektedir (Tezcan, Erdem, Önok, 2020). Ayrıca Türk Ceza Kanunu'nun cinsel tacizi düzenleyen 105/2. maddesinde cinsel tacizin *aynı iş yerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle*, işlenmesi halinde verilecek cezanın yarı oranında artırılacağı; bu fiil nedeniyle mağdurun işi bırakmak zorunda kalması halinde verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı düzenlenmektedir.

TCK'nin 117. maddesinde ise iş ve çalışma hürriyetinin ihlali düzenlenmektedir. Buna göre cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali; çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi ya da kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle ya da bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma koşullarında çalıştıran kimsenin cezalandırılacağı öngörülmektedir. Bu suçun oluşması için işçi ve işveren ilişkisinin var olması yeterli görülmüştür. Ayrıca bu konuda farklı görüşler olsa da genel kasıt yeterlidir (Tezcan, Erdem, Önok, 2020). Suç serbest hareketli bir suç değildir ancak suçun gerçekleşmesi için öngörülmüş olan hareketler, sistematik şekilde işlenmesi halinde psikolojik taciz kapsamında değerlendirilen hareketlerdir. Bu bakımdan bu hareketlerin gerçekleştirilmesiyle oluşturulan psikolojik taciz doğrudan bu suçun konusunu oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar, psikolojik taciz kapsamındaki bazı eylemlerin TCK'de düzenlenmiş suç tipleri kapsamında değerlendirilebileceğini göstermektedir. Cezai düzenlemelerin dışında başta Türk Borçlar Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu gibi diğer kanunlarda, çalışanların psikolojik tacize uğramasına karşı güvenceler yer almaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417.

maddesi işverenin işçinin kişilik haklarını korumak, iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak yönündeki yükümlülüklerinden söz etmektedir. Bu bağlamda işverenin yükümlülükleri sadece çalışana yönelik hiyerarşik ilişkiden kaynaklı ilişkiyi düzenlemekten ibaret değildir. Bunun ötesinde örneğin diğer çalışanlardan veya müşterilerden gelecek psikolojik tacize karşı da işverenin yükümlülükleri bulunmaktadır (Özveri, 2023). Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin yükümlülükleri arasında psikolojik tacize karşı korumanın açıkça belirtilmesi önemli bir güvencedir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 24. maddesi ise kişilik hakkına hukuka aykırı olarak saldırılan kimsenin hakimden korunma isteyeceğini belirtmektedir. Benzer şekilde diğer kanunlarda da yer alan çalışma şartları, ücret, eşitlik gibi konulardaki hükümlerle psikolojik tacize karşı temel haklar güvence altına alınmaktadır.

İşini koruma kaygısı, bireyin çoğunlukla psikolojik tacize karşı hakkını arama-sı gibi bir sonuç ortaya çıkarmaktadır (Özveri, 2023). Halbuki psikolojik taciz bir insan hakkı ihlalidir. Bu sebeple bireyin idari yargı benzeri ve yargısal yollarla hakkını araması son derece önemlidir. Bu yönde kişilik haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle dava açılabilir. Mağdur, kamuda görevliyse idari yargıda hakkını arayabilir. Bundan başka işçiler iş mahkemesine başvurarak iş sözleşmesi ve İş Kanunu kapsamında haklı nedenle fesih ile kıdem ve ihbar tazminatı haklarını kullanabilir. Ayrıca yargı benzeri bir yol olarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuru yapılabilir. Ancak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na yapılacak başvurularda bu davranışların cinsiyet, ırk, renk, dil, din, engellilik ve yaş gibi bir ayrımcılık temelinde yapılabildiği söylenmelidir.

Devletin psikolojik tacizle mücadelede yerine getirmekle sorumlu olduğu pozitif yükümlülükler bağlamında 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayımlanmıştır. Bu genelgede psikolojik tacize maruz kalanların başvurabilecekleri idari yollar belirtilmiş ve Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun teşekkül ettirilmesine karar verilmiştir. Buna göre Kurul, "Adalet Bakanlığı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Kamu Denetçiliği Kurumu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Kurul tarafından belirlenecek ve psikolojik taciz konusunda faaliyet gösteren ilgili kurum ve kuruluşlar ile alanında uzman ve akademisyenlerin katılımıyla" oluşmaktadır. Kurul'un "iş yerlerinde psikolojik tacizle mücadeleye yönelik olarak ülke

çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, araştırma ve inceleme yapma veya yaptıрма, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ile kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları” görevleri olarak belirlenmiştir.

Kuşkusuz yargısal koruma içinde Anayasa Mahkemesi’ne bireysel başvurunun önemli bir yeri vardır. Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru çerçevesinde verdiği kararlar ile öngörülen güvencelerin pratiğe aktarılmasını sağlamakta ve devletin anayasal yükümlülüklerini somutlaştırmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın bu kısmında psikolojik taciz sebebiyle yapılan bireysel başvuruları Anayasa Mahkemesi’nin hangi hak kapsamında incelediği ve bu hakkın kapsamını ne şekilde ortaya koyduğu incelenecektir.

Özel Hayata Saygı Hakkı Kapsamında Psikolojik Taciz

Kişilik hakları kişiliğe bağlı, dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez haklardır. Psikolojik tacizle ilgili çalışmalarda da psikolojik tacizin kişilik haklarına saldırı olduğu, bireyin sağlığı ve onuru üzerinde olumsuz etki yaptığı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, psikolojik tacizin somut olarak yani pozitif hukuk bağlamında hangi hakkı veya hakları ihlal ettiğinin tespit edilmesi, hem bunun bireyin hangi özgürlüğüne müdahale olduğunun hem de buna karşı nasıl koruma sağlanacağını tespitini kolaylaştırır. Bu bağlamda, özellikle bireysel başvuru çerçevesinde Türk Anayasa Mahkemesi’nin psikolojik taciz sebebiyle yapılan başvuruları hangi hakla ilişkili olarak incelediğinin tespiti gerekir.

Anayasa Mahkemesi, psikolojik taciz anlamına gelen müdahaleler sebebiyle yapılan başvuruları AİHM ile benzer şekilde özel hayata saygı hakkı kapsamında incelemektedir. Özel hayata saygı hakkı, AİHM içtihadında çok geniş şekilde anlaşılmaktadır. Bireyin fiziksel ve psikolojik kimliğini bir bütün olarak kucakladığından özel hayata giren konular tüketici bir sayıma tabi tutulmamakta, hayatın her boyutunu kapsamına almaktadır. Bu sebeple “torba hak” olarak kabul edilen özel hayata saygı hakkı, sadece ev ve aile içindeki ilişkilerle sınırlı görülmeyip çalışma hayatında kurulan ilişkileri de kapsamaktadır (Birtane, 2021).

Psikolojik taciz, özel yaşama saygı hakkı kategorisinde bireyin fiziksel ve zihinsel bütünlüğüne yönelik bir müdahaledir. Anayasamızın 17. maddesinin birinci fıkrasında herkesin maddi ve manevi varlığının korunması hakkı, bu kişilik haklarına karşılık gelir. Anayasa Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8. maddesindeki özel hayata saygı hakkının kapsamını, Anayasa’nın 17. maddesindeki “kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı” başta olmak üzere 20. maddesindeki

“özel hayatın gizliliği” ve ilgisine göre diğer maddelerle birlikte değerlendirerek belirlenmektedir. Başka bir deyimle, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8. maddesi ile korunan özel hayata saygı hakkı, Anayasamızda birden fazla maddede düzenlenmektedir. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi hakkın kapsamını Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ile benzer şekilde belirlemektedir.

İş ilişkisinde psikolojik taciz, resmi kurumların yanında özel sektörde de karşılaşılan bir sorundur. Bu bağlamdaki sorunlarla iletişim araçlarının işveren tarafından denetlenmesi, çalışanın kurumsal e-posta hesabının veya iş yeri bilgisayarındaki sosyal medya kullanımının, bu araçlardaki verilerin işveren tarafından kullanılması, çalışanın yetkilerini kullanamaması, diğer personel önünde küçük düşürme, dayanaksız disiplin soruşturmaları ile yıldırma, sistematik olarak yıldırıcı ifadelerle muhatap olma gibi çok farklı şekillerde karşılaşılabilmektedir. Bununla birlikte, iş ilişkisindeki her zorluk veya çalışanın hoşuna gitmeyen her davranış psikolojik taciz değildir. Özel hayata saygı hakkının ihlali için müdahalenin asgari bir ağırlık seviyesine (de minimis level of seriousness) ulaşması gerekmektedir. Bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları eylemlerin de psikolojik taciz boyutuna ulaşması için belli bir ağırlığa ulaşması gerekmektedir (Özge Aysın Yücel, B. No: 2019/26931, 15.11.2023, § 11). Başka bir deyimle, çalışma hayatının doğası belli bir zorluğu içerebilir, o sebeple karşılaşılan her zorluk veya zorlama taciz düzeyinde görülmez. AYM’nin Uluslararası Çalışma Örgütü rapor ve yayınlarını da dikkate alarak belirlediği, bir muamelenin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için “i) yönetici ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilme, ii) süreklilik, keyfilik, kasıt içerme ve yıldırma/dışlama amacı taşıma, iii) mağdurun mesleki durumu ve sağlığı için ciddi bir zarar/zarar tehlikesi içerme” unsurlarını taşıması gerekmektedir (Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5.4.2018, § 69; Ebru Bilgin [GK], B. No: 2014/7998, 19.7.2018, § 80; Türkan Aydoğan, B. No: 2018/19000, 12.1.2022, § 27).

Psikolojik taciz için yukarıda bahsedilen unsurların kümülatif olarak bulunması aranırken, muamelenin asgari şiddet seviyesine ulaşmış olup olmadığı mağdurun konumu, muamelelerin süresi, sıklığı, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiği, mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumu gibi faktörlere göre değişebilmektedir. Buna göre söz konusu eylem, işlem ya da ihmallerin ilgililer için çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşarak onların manevi bütünlüklerini tehdit eder boyuta geldiği ortaya konulmalıdır (Ersoy Saklıca, B. No: 2019/39548, 18.10.2022, § 18). Örneğin görev yerinin değiştirilmesi, bilgisayarının alınması, fiziki olarak kötü koşullarda çalışmaya zorlanması ve küçük düşürücü davranışlara maruz bırakılması gibi birtakım uygulamaların dört ay gibi bir süre içinde uygulanmasını, AYM, psi-

kolojik tacizin ihlal oluşturması için taşıması gereken ağırlık düzeyine ulaşmadığı yönünde değerlendirmiştir (Kadir Çam, B. No: 2019/6933, 23.11.2022, § 18). Öte yandan AYM'nin *Özge Aysin Yücel* başvurusunda üç yıl kadar süren bir uygulamayı da psikolojik tacizin uygulanma süresi açısından kısa bulması eleştirilebilir (*Özge Aysin Yücel*, B. No: 2019/26931, 15.11.2023, § 16).

Anayasa Mahkemesi, *Zülküf Kılıç* başvurusunda ise öğretim üyesi olan başvuranın iki yıl içinde dokuz adet disiplin soruşturmasına muhatap olmasını, doktor ünvanının alınmasını, hakaret sebebiyle şikayet edilerek yargılanmasını psikolojik taciz için belli bir ağırlık ve süre koşullarını sağladığı yönünde değerlendirmiştir. Buna göre her ne kadar bu süreçlerin tamamı mahkeme kararlarıyla lehine sonuçlansa da disiplin cezalarının tesis edildiği dönemde başvuru hakkında “depresif duygu durumu, depresif nöbet, anhedoni ve insomnia” tanılarıyla sağlık raporları düzenlenmesi yıldırma amaçlı uygulamaların bir bütün olarak psikolojik taciz olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurmuştur (Zülküf Kılıç, B. No: 2018/27032, 14.9.2022, § 34-35). Dolayısıyla, yukarıda da değinilen, psikolojik taciz sürecindeki eylemlerin bağımsız olarak yargısal başvuruya konu olması, psikolojik tacizin ayrıca tespit edilmesini engellememelidir. Zira psikolojik taciz, kişinin maddi ve manevi varlığının korunması hakkına yönelik bağımsız bir müdahale türü olarak görülmelidir.

Uygunsuz davranışların AİHS'nin 8. ve Anayasanın 17/1. maddesi anlamında belli bir ağırlığa ulaşması ile psikolojik taciz değerlendirmesi yapılmakta iken AİHS'nin 3. ve Anayasanın 17/3. maddesindeki asgari eşik, kötü muamele yasağını ifade etmektedir. Kötü muamele yasağında bir davranışın kötü muamele olarak nitelenmesi için aranan asgari eşik bireyde yol açtığı fiziksel ve ruhsal ızdıraptan yola çıkarak tespit edilmektedir. Sonuç olarak özel hayata saygı hakkının ihlali için aranan asgari eşik kriteri müdahalenin ağırlığının kötü muamele yasağının ihlali anlamına gelecek bir şiddete ulaşmadığı anlamına gelmektedir (Göztepe Çelebi, 2015). Anayasa Mahkemesi, müdür yardımcısı olan başvuruçunun okul müdürü tarafından aşağılanma, görev ve yetkilerinin elinden alınması, hademelerin yapacağı işleri yapmaya zorlanması, dedikodusunun yapılması, hakkında disiplin soruşturmaları açılması, yetkilerinin kullandırılmaması gibi davranışları bir bütün olarak değerlendirerek Anayasanın 17. maddesinin 1. ve 3. fıkraları arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Buna göre bahsedilen davranışlar kötü muamele yasağında öngörülen asgari eşik seviyesine ulaşmamakla birlikte 1. fıkradaki özel hayata saygı hakkı kapsamındaki asgari eşiği aştığı yönünde değerlendirilebilir (Emel Leloğlu, B. No: 2013/3512, 17.7.2014, § 31). Zira kötü muamele yasağına konu asgari eşiğin

aşılması için daha ağır nitelikteki eylemler ve/veya davranışın ağır hissedilmesine neden olan farklı subjektif koşullar gereklidir.

İş ahlakı, ayırım gözetilmeksizin çalıştıran ve çalışan arasındaki ilişkinin hukuki ve ahlaki boyutlarda yozlaşmamasıdır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AİHM) göre devletin Sözleşme'nin 8. maddesinde düzenlenen özel hayata saygı hakkının korunmasına dönük yükümlülükleri vardır. Bu bağlamda devletin yükümlülüğü en başta müdahale etmeme anlamında negatif boyutuyla karşımıza çıkar. Psikolojik tacizin, örneğin kamu kurumunda kamu görevlilerince gerçekleştirilmesi bu negatif yükümlülüğün ihlali anlamına gelmektedir. Bu hak, negatif yükümlülüğe ek olarak özel hayata etkili bir biçimde saygının sağlanması bağlamında pozitif yükümlülükleri de içermektedir. Söz konusu pozitif yükümlülükler, bireyler arası ilişkiler alanında olsa da özel hayata saygıyı sağlamaya yönelik tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar (X ve Y/Hollanda, B. No: 8978/80, 26/.3.1985, §§ 22, 23). Yukarıda anılan, bireyi sadece devlet-birey ilişkisinde değil, bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerinde de psikolojik tacize karşı koruyacak yasal düzenlemelerin yapılması devletin pozitif yükümlülüğüdür (Göztepe Çelebi, 2015). Bunun dışında bu önlemleri gerektiği gibi uygulamak, psikolojik tacizin ortaya çıkmasını önlemek ve ortaya çıktığında gidermek devletin pozitif yükümlülükleri arasındadır. Bu durumu, Anayasa Mahkemesi T. A. A. başvurusunda, olaydaki uyuşmazlık gerçek kişiler arasındaki iş sözleşmesinin sona erdirilmesiyle ilgili, yani kamu makamlarının müdahalesinin dışında olmakla birlikte, bireylerin birbirlerine yönelik eylemlerine karşı da devletin önlemler alması gerektiği şeklinde belirtmektedir (T. A. A., B. No: 2014/19081, 1.2.2017, § 76).

Devletin psikolojik tacizin ortaya çıkmamasını ve çıktığında telafi edilmesini sağlayacak pozitif yükümlülükleri AYM tarafından şu şekilde belirlenmiştir: Psikolojik tacizin oluşmaması için önlemler alınması, şikayetleri etkili şekilde inceleyecek denetim mekanizmalarının oluşturulması, engelliler gibi pozitif ayrıcalıklar tanınması gereken çalışanlara kolaylaştırıcı olanaklar sağlanması, bezdirme amaçlı davranışların mağdurlarının uğradıkları zararların giderilmesi ve bu yönde ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümüne yönelik yasal altyapının oluşturulması, suç teşkil eden durumlarda sorumluların yasal çerçevede cezalandırılmaları şeklindedir (Mehmet Bayrakçı, § 71; Ebru Bilgin, § 82; Türkan Aydoğmuş, § 29). Benzer şekilde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın "önurlu çalışma hakkı" kenar başlıklı 26. maddesinde devletlerin çalışanları işle bağlantılı cinsel tacizden koruması, çalışanların maruz kaldıkları uygunsuz davranışları önlemesi, suç oluşturan davranışlara kayıtlı olması ve bir bütün olarak bu davranışları önleyici mekanizmalar kurması gerektiği belirtiliyor.

Anayasa Mahkemesi devletin pozitif yükümlülüğünün bir usul boyutu olduğunu vurguluyor. Buna göre devlet, her türlü fiziksel ve ruhsal saldırı olayının sorumlularının belirlenmesini ve gerekiyorsa cezalandırılmasını sağlayabilecek etkili resmi bir soruşturma yürütmek durumundadır (Gözde Başar, B. No: 2016/3122, 28.5.2019, § 27). Bu soruşturma yükümlülüğü mevzuat hükümlerinin etkili şekilde uygulanmasını, sorumluların tespitini ve etkili yaptırımların uygulanmasını gerektirir. Bununla birlikte devletin buradaki yükümlülüğü bir sonuç değil, araç yükümlülüğüdür. Başka bir deyimle kamusal makamların tüm yargılamaları mahkumiyet veya belirli bir ceza ile sonuçlandırma yükümlülüğü yoktur (Gözde Başar, B. No: 2016/3122, 28.5.2019, § 31). Dahası belli bir olayda, psikolojik taciz sebebiyle fiziksel ve zihinsel bütünlüğüne müdahale edilen bireyin, hukuk davası yoluyla daha etkin bir giderime ulaşması sağlanabilir. Bu sebeple hukuk davalarının da psikolojik tacizin mağduru tarafından tüketilmesi gereken bir yol olduğu belirtilmelidir (Emel Leloğlu, B. No: 2013/3512, 17.7.2014, § 37).

Özel Hayata Saygı Hakkı ile Bağlantılı Olarak Diğer Hakların İhlali

Özel hayata saygı hakkı ile bağlantılı olarak, zorla çalıştırma yasağı, etkili başvuru hakkı ile eşitlik hakkı veya ayrımcılık yasağı ilişkisi değerlendirilebilir. Zira psikolojik tacize uğrayan bireyin çalışma şartları ve işini kaybetmesi, zorla çalıştırma yasağıyla; hakkını araması, etkili başvuru hakkıyla; psikolojik tacizin ayrımcı temelde ortaya çıkabilmesi veya ayrımcılık sonucu doğurabilmesi ise eşitlik hakkıyla ilgilidir.

Bireyin iradesi dışında bir işte yaptırım tehdidi altında çalışmak zorunda kalması, zorla çalıştırmadır. Yaptırım, özerk yorum metodu çerçevesinde her türlü idari, cezai ve hukuki boyutuyla ortaya çıkabilir. Anayasa Mahkemesi'ne göre somut olayın koşullarına göre bireyin işini kaybetme korkusu bile yaptırım olarak anlaşılabilir (Yasemin Balcı [GK], B. No: 2014/8881, 25.7.2017, § 65). Psikolojik tacizde, bireye iş tanımıyla bağdaşmayan işlerin yüklenmesi, bu işlerin iradesi dışında yüklenmesi ve süreç içinde işini kaybetme korkusu taşıması ve sonunda mağdurun büyük ihtimalle işini yitirmesi boyutları vardır. Zorla çalıştırma yasağında da yaptırım tehdidi altında bireyin iradesiyle bağdaşmayan işlere zorlanması söz konusudur. Bununla birlikte, Anayasamızın 18., Sözleşme'nin ise 4. maddesinde düzenlenen zorla çalıştırma yasağı ile özel hayata saygı hakkı kapsamında psikolojik tacize karşı koruma arasında bir nitelik farkı olduğu söylenmelidir (Kılıçkaya, 2016). Bu nitelik farkı zorla çalıştırmadaki zorlamanın yani irade dışılığın belirleyici olmasıdır. İş olmaması, iş kapsamının dışında çalıştırılması ya da işten dolayı ücret ödenmemesi bu anlama gelmektedir. Halbuki psikolojik tacizde iş yoğunluğu belli bir amaçtan kaynaklanmakta, ayrıca yapılan üretim karşılıksız olmamaktadır.

Maddi ve manevi varlığın korunması hakkına yönelik işlem, eylem ya da ihmaller konusunda muhataplarınca şikayetlerin ileri sürülmesi, itirazlarda bulunulması ve hukuka aykırılıkların tespit edilerek kaldırılması konusunda hukuki yollara başvurulması doğaldır. Devletin, maddi ve manevi varlığın korunması hakkına müdahale edilmesini önleyecek ve müdahale edildiği takdirde giderim sağlayacak etkili hukuki başvuru yollarını hayata geçirmesi ve bu yolları işlevsel kılması gerekir. Devletin bu bağlamdaki pozitif yükümlülüğü etkili başvuru hakkı ile ilgilidir. Bu anlamda maddi ve manevi varlığın korunması hakkına yönelik hukuka aykırı müdahalelerin kaldırılması gerektiği konusunda ileri sürülecek iddiaların esasının incelenmesine imkan sağlayan ve gerektiğinde uygun bir telafi sunan etkili hukuk yollarının olması ilgililere etkili başvuru hakkının sağlanması bakımından bir gerekliliktir (Uğur Eldemir (2), B. No: 2018/26139, 15.3.2022, § 26). Bu etkili başvuru yolları müdahalenin öznesini, devam edip etmediğini tespiti imkan vermeli; ayrıca ihlalin giderilmesi şansı sunmalıdır (Uğur Eldemir (2), B. No: 2018/26139, 15.3.2022, § 24).

Maddi ve manevi varlığın korunmasıyla bağlantılı olarak ayrımcılık yasağının ihlali de söz konusu olabilir. Anayasa Mahkemesi'ne göre Anayasal eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ise eylemli değil, hukuksal eşitliktir. Eşitlik ilkesinin amacı aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme tabi tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez (Sevda Yılmaz, B. No: 2017/37627, 2.3.2023, § 53).

Sonuç olarak iş yerinde bireyin maddi ve manevi varlığına yönelik müdahale ayrımcı bir temelde de ortaya çıkabilir. Ayrımcılık, psikolojik tacizin sebebi olmasının yanında sonucu da olabilir. Başka bir deyimle farklılık sebebiyle kişiye yönelik psikolojik taciz ortaya çıkabilir. Hatta birçok durumda işteki başarısı, farklı yaklaşımı, rutinin dışına çıkması gibi kişisel özellikler psikolojik tacizin ortaya çıkma sebepleridir. Öte yandan başka sebeplerle ortaya çıkan psikolojik tacizde mağdurun muhatap olduğu dışlanma ve farklı muamele ise psikolojik tacizin sonucu olan ayrımcılıktır. Dolayısıyla kişinin maddi ve manevi varlığına yönelik müdahale ile birlikte ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi mümkündür.

Sonuç

Psikolojik taciz, Anayasa’da güvence altına alınan birçok temel hakkı ihlal eden ciddi bir sorundur. Bu ihlaller, bireyin manevi varlığından çalışma ve sağlık hakkına kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Psikolojik taciz, mağdurun işini sağlıklı bir şekilde sürdürmesini zorlaştırır. Kişi, baskı ve ayrımcılık nedeniyle iş ortamında verimli çalışamaz hale gelir, hatta işten ayrılmaya zorlanabilir. Psikolojik taciz, mağdurun psikolojik ve fiziksel sağlığını ciddi şekilde tehdit eder. Tacize uğrayan kişilerde depresyon, anksiyete, tükenmişlik sendromu ve diğer sağlık problemleri görülebilir. Dolayısıyla sağlıkla ilgili sonuçları vardır. Psikolojik taciz çoğu zaman cinsiyet, yaş, kıdem veya siyasi görüş gibi ayrımcı yaklaşımlarla ilişkilidir. İş yerinde ayrımcı uygulamalar tacizin bir parçası olabilir ve bu, eşitlik ilkesiyle ilgili ihlal iddialarını gündeme getirir. Dolayısıyla psikolojik tacizin hakları farklı açılardan etkilediği söylenebilir. Bununla birlikte etkili bir koruma açısından müdahalenin hangi hakkın kapsamına girdiğinin belirlenerek bu çerçevede korumanın geliştirilmesi gerekir. Bu yönde, AYM psikolojik taciz kapsamında gördüğü müdahaleleri özel hayata saygı hakkı kapsamında incelemektedir.

Anayasa Mahkemesi kararları, bu hakların ihlal edilmesinin önlenmesi konusunda devletin ve çalıştıranların sorumluluklarını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bununla birlikte psikolojik taciz konusunda ülkemizde gereken ölçüde bir duyarlılık olduğu söylenemez. Bu yönde örneğin Türk Ceza Kanunu’nda psikolojik tacizin suç olarak düzenlenmesi gerektiği ileri sürülebilir. Bunun suç olarak düzenlenmesi caydırıcılık açısından önemli bir rol üstlenecektir. Psikolojik tacizin önlenmesi için yalnızca hukuki düzenlemeler değil, aynı zamanda iş yerlerinde etik ve insani bir kültür oluşturulması gerekir. Bireyselden başlayarak, aile ve iş çevrelerinde çalışma hayatında olması gereken insan ilişkisi konusundaki eğitim ve farkındalık oluşturulması ile bu konudaki sorunların asgariye ineceği söylenebilir. Psikolojik tacizin bireysel ve toplumsal etki ve sonuçları düşünüldüğünde bu yönde alınacak hukuki ve diğer önlemlerin gerekliliği yadsınamaz.

The Scope of Psychological Harassment and Its Evaluation in Terms of Fundamental Rights

Abdulkadir Yıldız*
Sümeyye Ulusoy

Psychological harassment refers to the systematic exclusion, humiliation, and subjection of an individual to undue pressure in the workplace without regard for ethical principles. As a form of sustained intimidating behavior, psychological harassment impacts not only the individual's professional standing but also their material and moral integrity, thereby constituting a concern under human rights law.

The concept of psychological harassment (mobbing) was first employed by the English biologist Konrad Lorenz in reference to his observations of animal behavior (Leymann, 1996; Tınaz et al., 2008). In his study, Lorenz used the term "mobbing" to describe situations in which a group of animals collectively attacked a stronger and solitary member of their species, ultimately driving it away. He also applied the term to instances of intraspecies competition among birds hatched from the same brood, whereby the weaker members were systematically excluded from access to

* Corresponding Author

@ Assoc. Prof., Necmettin Erbakan University, akadiryildiz@erbakan.edu.tr

ID https://orcid.org/0000-0002-6262-7090

@ Research Assistant, KTO Karatay University, sumeyye.ulusoy@karatay.edu.tr

ID https://orcid.org/0000-0002-9510-5213

➔ Yıldız, A. & Ulusoy, S. (2025). Psikolojik Tacizin Kapsamı ve Temel Haklar Yönünden Değerlendirilmesi. İş Ahlakı Dergisi, xx (x), ss. xx-xx.

✎ Research Article

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe/m570
Turkish Journal of Business Ethics, 2025
isahlakidergisi.com

Received: 12.02.2025
Revised: 16.04.2025
Accepted: 09.05.2025
Online First: 01.10.2025

food, thereby becoming further weakened and eventually subjected to physical violence or expulsion from the group. The application of the term “mobbing” to human interactions was first introduced by Dr. Peter Paul Heinemann (Leymann, 1996; Tınaz et al., 2008). Heinemann appropriated the term from Lorenz’s work to describe the persistent and coercive behaviors a group of students exhibits toward a peer during school hours, recognizing the psychological harm these interactions could inflict (Leymann, 1996; Tınaz et al., 2008). The use of the concept to define psychological harassment in the workplace was subsequently developed by the German industrial psychologist Heinz Leymann (1996), who resided in Sweden. Leymann employed the term “mobbing” to characterize recurrent, long-term, hostile, and aggressive behaviors among employees in occupational settings (Tınaz et al., 2008).

The indiscriminate use of a concept diminishes its significance in contexts where its application is genuinely warranted. This observation holds true for many rights advocated within the doctrine of human rights and is equally applicable to psychological harassment. Although psychological harassment can be said to possess a history as long as that of humankind itself, its relevance has become increasingly pronounced in contemporary times. Nonetheless, not every conflict or negative interaction encountered in the workplace qualifies as psychological harassment. In order to establish the presence of such harassment, the verbal and behavioral actions in question must meet specific criteria. Generally, these criteria include the occurrence of said behavior within the workplace, the behavior having a repetitive or continuous nature, a hostile and unethical character, and an intention to harm, as well as the presence of a power imbalance between the parties involved. Within this framework, behaviors such as interrupting the victim while speaking, imposing social isolation, belittling professional competencies, or deliberately worsening the victim’s health are considered indicators of psychological harassment. Moreover, for such conduct to be classified as harassment, it must exhibit a certain degree of intensity and persistence. Isolated or temporary disputes are not considered to fall within this scope. In other words, psychological harassment in the workplace must be clearly distinguished from mere interpersonal disagreements or rude behavior. Such conduct must involve an underlying intent and go beyond being merely unpleasant or inappropriate to constituting a deliberate effort to undermine the target.

In fact, the effects of psychological harassment on an individual may vary depending on its intensity. Based on this notion of intensity, psychological harass-

ment is categorized into three distinct levels. The first level represents a mild form of harassment in which the victim is still able to resist. In the second and third levels, however, the severity of the harassment escalates to a point beyond the individual's capacity to cope (Okan İbiloğlu, 2020). Similarly, Heinz Leymann (1996) conceptualized psychological harassment as a temporal process comprising four distinct stages. The first stage is the initial emergence of conflict (*conflicts arise*), followed by the second stage characterized by aggressive and hostile behaviors (*experience hostilities*). The third stage involves the transformation of the situation into a defined event where the victim has clearly been identified while simultaneously demonized (*victimization*). The final stage is marked by the victim's permanent exclusion from the workplace (*expulsion*).

The phenomenon of psychological harassment has been emphasized as not just being confined solely to individuals' professional lives but also as having effects that may extend to family life, social relationships, and even the broader public health sphere. Nevertheless, the fear of losing one's job often leads individuals to refrain from seeking legal or institutional remedies against such harassment. However, psychological harassment constitutes a violation of human rights. Therefore, allowing individuals to have an effective remedy through administrative, quasi-judicial, or judicial mechanisms is crucially important. In this regard, legal action may be initiated on the grounds of an infringement of personal rights. If the victim is employed in the public sector, remedies may be sought through administrative courts. In addition, private sector employees may apply to labor courts to terminate their employment contract with just cause under labor laws and accordingly claim severance and receive payment as compensation.

Although psychological harassment is not explicitly defined as a distinct criminal offense under Turkish law, certain provisions in the Turkish Penal Code may be applicable in relevant cases. In addition, the Turkish Code of Obligations, the Civil Code, and the Law on Civil Servants contain provisions that impose specific obligations on employers and public authorities with respect to protecting employees from such conduct. The establishment of the Psychological Harassment Prevention Board (*Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu*) by Presidential Circular 2025/3 in 2025 has been regarded as an institutional step toward addressing this issue at the administrative level. However, effective mechanisms for prevention, oversight, and sanctions have been observed to still need further development.

Psychological harassment constitutes an infringement upon an individual's fundamental rights, and after exhausting ordinary legal remedies, an individual

may therefore apply to the Turkish Constitutional Court to seek redress for this violation. Similar to the European Court of Human Rights (ECtHR), the Turkish Constitutional Court evaluates applications related to interventions that amount to psychological harassment under the right to respect for private life, which has been interpreted broadly with regard to ECtHR jurisprudence. Because it encompasses both the individual's physical and psychological identity, matters that fall under the right to private life are not subject to a restrictive enumeration but instead cover all dimensions of life. For this reason, the right to respect for private life, often referred to as a "catch-all clause," is not limited to relationships within the home and family but also extends to relationships established within the work environment.

Psychological harassment constitutes an intervention in an individual's material and moral integrity within the scope of the right to respect for private life. The Turkish Constitutional Court has determined the scope of the right to respect for private life under Article 8 of the European Convention on Human Rights (ECHR) by interpreting it in conjunction with Article 17 of the Turkish Constitution, which guarantees the "inviolability of the person, and their material and moral existence," as well as Article 20, which addresses the "privacy of private life," and other relevant provisions. In other words, the right to respect for private life, as protected by Article 8 of the ECHR, is enshrined in several provisions of the Turkish Constitution. Furthermore, the Turkish Constitutional Court has determined the scope of this right similarly to how the ECtHR has.

The Turkish Constitutional Court considers various actions (e.g., employer's monitoring of communication tools, using the applicant's corporate email account or social media on workplace computers, and using data from these tools; the applicant being unable to exercise their authority or being publicly humiliated by other staff members; baseless disciplinary investigations leading to intimidation; systematic exposure to verbal harassment) as instances of psychological harassment. This assessment considers the systematic, intentional, and harassing nature of the actions, their impact on the victim's mental and physical integrity, and whether the treatment surpasses the minimum threshold of severity (*de minimis*). In order to identify an action as psychological harassment, the elements mentioned in the previous sentence need to be cumulatively present. However, whether or not a behavior is considered to have reached the minimum level of severity may depend on factors such as the victim's position, the duration and frequency of the behavior, who individuals were involved, and the victim's gender, age, and health

status. Accordingly, the specific action, behavior, or omissions must be shown to have reached a level of unbearable weight and intensity that threatens the victims' moral integrity. Practices such as the instrumentalization of disciplinary investigations, constantly being insulted, restricting professional authority to the point of working below capacity, and arbitrary changes to the work environment are considered practices that reflect the severity required for the behavior to constitute psychological harassment.

According to the Turkish Constitutional Court, the state is obligated to protect the right to respect private life. In this context, the state's obligation primarily entails a negative aspect, which means non-interference. For example, psychological harassment committed by public servants in a public institution constitutes a violation of this negative obligation. In addition to the negative obligation, the state also bears positive obligations for effectively ensuring the respect for private life. Accordingly, the state has positive obligations to prevent psychological harassment from occurring and to address it when it does. These obligations include taking preventive measures to avoid psychological harassment, establishing oversight mechanisms to effectively investigate complaints, facilitating opportunities for employees who require positive discrimination (e.g., for individuals with disabilities), compensating victims of harassment for the harm they have suffered, establishing a legal infrastructure for resolving disputes arising in this regard, and ensuring that those responsible are legally penalized in cases where the conduct constitutes a crime. The Turkish Constitutional Court emphasizes the state's positive obligation to also have a procedural dimension. Accordingly, the state must conduct an effective official investigation to identify the perpetrators of any material or psychological assault and, if necessary, ensure their legal punishment.

This study argues that psychological harassment should not be viewed solely as an unethical workplace practice but also as a violation of fundamental rights. In this context, the study emphasizes that the legal dimension of psychological harassment should not be addressed merely as an interpersonal issue but rather as a human rights violation that imposes on the state both negative (non-interference) and positive (prevention, protection, investigation, and remediation) obligations. Ultimately, strengthening the legal safeguards regarding the prevention, identification, and remediation of psychological harassment, as well as creating a safe and inclusive work environment where individuals can exercise their right to seek justice, is a natural outcome of constitutional and international obligations.

Kaynakça

- Akbulut, B. (2024). *Ceza hukuku genel hükümler*. Adalet Yayınevi.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş., Omay, U. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu: Niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56. kitap, İstanbul Üniversitesi yayın no: 4806.
- Anayasa Mahkemesi (2025). anayasa.gov.tr.
- Artuk, M. E., Gökçen, A., Yenidünya, A. C. (2014). *Ceza hukuku özel hükümler*. Adalet Yayınevi.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Aydın, U. (2002). İş hukukunda işçinin kişilik hakları. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Baykal, C. (2014). Eski bir suç, yeni bir tanım; mobbing. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(4), 629-634.
- Bilgili, A. (2015). İş hukukunda mobbing. Karahan Kitapevi.
- Birtane, Ş. (2021). Özel hayata saygı hakkı (AİHS 8. madde) bağlamında çalışma hakkı ve mesleki hayat ilişkisi. *Anayasa Yargısı*, 38(2), 57-97.
- Bulut, S. (2019). Why mobbing is important. *OA J Behavioural Sci Psych*, 2(3), 1-6.
- Centel, N., Zafer, H., Çakmut, Ö. (2011). *Kişilere karşı işlenen suçlar*. Beta Yayınları.
- Dimitrova, D. (2021). Workplace mobbing and organizational intelligence-healthcare risk management in a crisis. *European Journal of Public Health*, 31(3).
- Ekin, A. (2013). *Adil ve makul koşullarda çalışma hakkı kapsamında işçi onurunun korunması*. Adalet Yayınevi.
- Erdem, M. R., Parlak, B. (2010). Ceza hukuku boyutuyla mobbing. *TBB Dergisi*, (88), 261-286.
- Ermumcu, S. (2011). İşyerinde psikolojik taciz [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi. .
- Göztepe Çelebi, E. (2015). Anayasa Mahkemesi'nin "mobbing" başvurularına ilişkin kararlarının değerlendirilmesi. *Anayasa Yargısı*, 31(1), 323-342.
- Güngör, M. (2008). Çalışma hayatında psikolojik taciz. Derin Yayınları.
- Karanfil, D., Demircan, Y., Cebeci, E. Ö., Karasakal, S. G., Yakın, N. (2023). İş yerinde psikolojik taciz ve nezaketsizlik: İhtiyaç tatmininin aracı ve öz-şefkatin düzenleyici rolü. *İş Ahlakı Dergisi*.

- Kılıçkaya, Z. (2016). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları ışığında Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru incelemelerinde çalışma hakkı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(2), 127-166.
- Kuçuradi, İ. (2014). Özgürlük, ahlak, kültür kavramları. Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1992). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lexpera.com.tr (2025).
- Lokmanoğlu, S. Y. (2019). İşyerinde psikolojik taciz mobbing. Seçkin Yayıncılık.
- Okan İbiloğlu, A. (2020). Farklı yönleriyle mobbing (psikolojik şiddet). *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(3), 330-341.
- Öktem, N., Türkbağ, A. U. (1999). *Felsefe, sosyoloji, hukuk ve devlet*. Der Yayınları.
- Özveri, M. (2023). İşçinin iş ilişkisinde kişilik haklarının korunması: Mobbing ve yargı kararları. *Çalışma ve Toplum*, 4(79), 3255-3296.
- Palabıyık, B. (2018). *Yargı kararları ışığında mobbing ve ispatı*. Seçkin Yayıncılık.
- Savaş Kutsal, B. (2016). Yargıtay kararları ışığında işyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 74, 617-643.
- Tekin, A. H. (2024). *Anayasa Mahkemesi ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kararlarında mobbing*. Adalet Yayınevi.
- Tezcan, D., Erdem, M. R., Önok, R. M. (2020). *Teorik ve pratik ceza özel hukuku*. Seçkin Yayınları.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008) Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing). Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuku Dergisi*, 4 (11), 13-28.
- Tınaz, P. (2011). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). Beta Yayınları.
- Tiyek, R. (2012). Yıldırma ve iş ahlakı: Belediye çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi KEFEK. (2010). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu. TBMM Basımevi.
- Türkmen, A. (2009). Yeni bir hukuki olgu olarak ısrarlı takip ve taciz (stalking) ve bunun Türk medeni hukuku bakımından değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11 (Özel Sayı), 1387-1434.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Özyeğin Üniversitesi (2024). İş yerinde şiddet ve taciz algıları ve deneyimleri araştırma raporu. Uluslararası Çalışma Örgütü.

Ulusoy, S. (2021). İfade hürriyetinin genel ahlakın korunması sebebiyle sınırlandırılması. Yetkin Yayınları.